

**IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU
DI SMP NEGERI 1 SIMPANG EMPAT**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan Islam Program
Studi Pendidikan Islam**

OLEH

**SYAKWANAH
3003194039**

**PROGRAM STUDI
S2 PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syakwanah

NIM : 30033194039

Tempat/tanggal lahir : Tanjung Balai, 6 Desember 1972

Pekerjaan : Mahasiswa Program Pasca Sarjana UIN-SU Medan

Alamat : Jampalan Dusun IX Kecamatan Simpang Empat
Kabupaten Asahan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SMP NEGERI 1 SIMPANG EMPAT”**, benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya.

Medan, 10 Desember 2021

Yang membuat pernyataan

Syakwanah

NIM. 3003194039

PERSETUJUAN

Tesis berjudul

Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat

**SYAKWANAH
NIM. 3003194039**

Dapat disetujui dan disahkan untuk Diujikan pada Ujian Tesis
Memperoleh Gelar Magister (S2) Pada Program Studi Pendidikan Islam
Pascasarjana Unuversitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

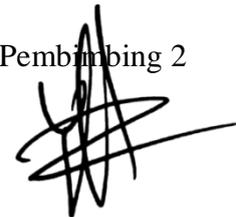
Medan , Januari 2022

Pembimbing 1



Dr. Achyar Zein, M. Ag
NIP.196702161997031001
NIDN.2016026701

Pembimbing 2



Dr. Yusnaili Budianti, M. Ag
NIP.196706152003122001
NIDN.2015066702

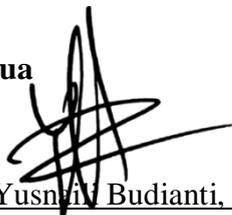
PENGESAHAN

Tesis berjudul “ Implementasi Supervisi manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat” oleh an.Syakwanah, NIM : 3003194039 Program Studi Pendidikan Islam telah diuji dalam seminar hasil tesis pada hari Kamis Tanggal 30 Desember 2021

Tesis ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang Tesis Program Studi Pendidikan Islam.

Medan, 28 Desember 2021
Panitia Seminar Hasil Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua



Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag
NIP.196706152003122001
NIDN. 2015066702

Sekretaris



Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag
NIP.196903232007012030
NIDN. 2023036901

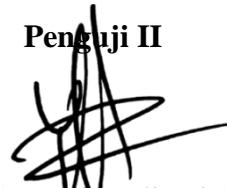
Anggota

Penguji I



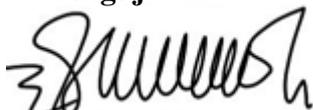
(Dr. Achyar Zein, M.Ag)
NIP 196702161997031001
NIDN.2016026701

Penguji II



(Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag)
NIP196903232007012030
NIDN. 2015066702

Penguji III



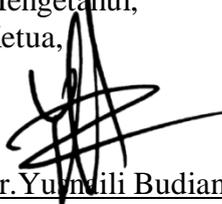
(Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag)
NIP.196903232007012030
NIDN. 2023036901

Penguji IV



(Dr. Junaidi Arsyad, M.Ag)
NIP. 19670216 1997031001
NIDN. 2020017605

Mengetahui,
Ketua,



Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag
NIP.196706152003122001
NIDN. 2015066702

ABSTRAK

**IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SMP NEGERI 1
SIMPANG EMPAT**



Nama : Syakwanah
NIM : 3003194039
Nama Ayah ; Alm H. Ibrahim Nama ibu
: Hj. Tunjamilah Pembimbing 1 : Dr.
Achyar Zein, M.Ag. Pembimbing 2 : Dr.
Yusnaili Budiarti, M.Ag

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana “Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat” Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan penelitian meneliti langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara dan observasi dengan para guru dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di lapangan guna untuk memperkuat keabsahan data hasil penelitian. Maka peneliti menguasai pendekatan empat standart validasi yang terdiri dari: 1) kredibilitas, , 2) Transferability, 3) Depenability,.4). Confirmability, 5) Nilai transfer.

Hasil temuan ini mencakup Lima temuan: 1) Supervisi manajerial di SMP Negeri 1 Simpang Empat sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dan peran dari manajer itu sendiri, 2) Kedisiplinan guru di sekolah tersebut sudah termasuk kategori yang terdisiplin. 3) faktor pendorong dan penghambat kedisiplinan guru di sekolah tersebut hampir semua informasi yang peneliti dapat bahwa faktor nya itu ada dua yaitu dari individu itu sendiri (internal) dan dari pimpinan, teman kerja atau tuntutan yang lainnya (eksternal). 4) Supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat sudah sangat mendapatkan implikasi yang sangat baik, dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru.5) Dalam pelaksanaan supervisi manajerial kepala sekolah memiliki langkah-langkah tersendiri dalam menertibkan kedisiplinan tenaga pendidik dengan tindakan persuasip.

Kata Kunci: Supervisi Manajerial, Disiplin Kerja

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF MANAGERIAL SUPERVISION IN IMPROVING TEACHER DISCIPLINE IN SMP NEGERI 1 4-WAY INTERSECTION



Name : Syakwanah
Nim : 3003194039
Father's name ; Alm H. Ibrahim
Mother's name : Hj. Tunjamilah
Advisor 1 : Dr. Achyar Zein, M.Ag.
Advisor 2 : Dr. Yusnaili Budiarti, M.Ag

This study aims to reveal how "Managerial Supervision in Improving Teacher Discipline at SMP Negeri 1 Simpang Empat." This study uses qualitative research, with research examining directly in the field. Data collection techniques used by researchers are interviews and observations with teachers and documentation carried out by researchers in the field in order to strengthen the validity of the research data. So the researchers mastered the four standard validation approaches consisting of: 1) credibility, 2) transferability, 3) dependability, 4). Confirmability, 5) Transfer value.

These findings include five findings: 1) managerial supervision at SMP Negeri 1 Simpang Empat has been carried out properly and in accordance with the goals and roles of the manager himself, 2) The discipline of teachers at the school is included in the disciplined category. 3) the driving and inhibiting factors for teacher discipline at the school are almost all the information that researchers can find that there are two factors, namely from the individual himself (internal) and from the leader, co-workers or other demands (external). 4) Managerial supervision in improving teacher discipline at SMP Negeri 1 Simpang Empat has very good implications, with the supervision carried out by the principal on teachers. 5) In the implementation of managerial supervision, the principal has its own steps in bringing discipline to the workforce. educators with persuasion.

Keywords: Managerial Supervision, Work Discipline

قرص تخم قذبن

قطس و تمللا قس ردملا يف ن يمل عملا طابضنا ن يس ح يف يرادلإا فارشلإا ذيننن
ةعبرأ قرط عطاقت 1 ةيل اولاب



مسلاا : ةن اوكتايس

393 : 30031940

فبرعلا مقر

ميهاربا نسح ملا ؛

بلا مسلا

ةلپم اج نوأ جوه

ملا مسلا

رئس جام ، نيز راياخأ . روتكد

لولأا راشئس ملا

رئس جام ، يئر ايدوب يلاين سو ي . روتكد

نيزنا راشئس ملا

ن يس ح يف يرادلإا فارشلإا ةينيك نع فشكلا ىلا قس اردلا هذه فدهن
طابضنا ةيل اولاب قطس و تمللا قس ردملا يف ن يمل عملا 1 مدخئس . ةعبرأ قرط عطاقت
لاجملا اذه يف ثحبلل رشابم صحف ءارج اعم ، يعونلا ثحبللا قس اردلا هذه .
عم تاظحل امل او تل اباقملا يه نوئح ابلا اهمدخئسي يئلا تان ايبلا عمج تاينون ةحص
زيزع لجا نم لاجملا يف نوئح ابلا هب موقب يئلا قيشوتل او ن يمل عملا نوكتت يئلا
ةعبرأ ةيسا يئلا ققحئلا جه انم نوئح ابلا نوئا لكلذل . ةيئح بلا تان ايبلا
نم : ةيقادص ملا (1) ، لقنلا ةيلباق (2) ، ةيقوشوملا (3) ، ديكأئلا (4) ، ةميق (5)
ليوئحئلا .

- 1) جئانن سمخ جئاننلا هذه نمضئت : يف يرادلإا فارشلإا ذيننن من (1)
ةيل اولاب قطس و تمللا قس ردملا فادهلا ائو نو حيص لكشب ةعبرأ قرط عطاقت 1
مسنن ريدملا راودأو ، ةيف يف قس ردملا يف ن يمل عملا طابضنا ن يمضئ من (2)
طابضنلا . ابيرؤت يه قس ردملا يف مل عملا طابضنلا قطبئمل او ةعفادلا لم او علا (3)
درنلا نم ي ، ن يلماع كانه نأ نوئح ابلا اهدجي نأ نكمي يئلا تامول عملا عيمج
ةيئح رايخ (يرخأ بلاطم وأ لمعلا ءلامز وأ دئاقلا نمو (ايلخاد) مسنن) . (4)
قطس و تمللا قس ردملا يف ن يمل عملا طابضنا ن يس ح ىلع يرادلإا فارشلإا
ةيل اولاب هب موقب يئلا فارشلإا عم ، ادج ةديج رانأ هل ةعبرأ قرط عطاقت 1
ن يمل عملا ىلع ريدملا . متاوطخ ريدملا نوكتي ، يرادلإا فارشلإا ذيننن يف (5)
عازقلإا عم ن يبرملا قلماعلا ىوقلا ىلا طابضنلا بلج يف ةصاخلا .
لمعلا يف طابضنا ، يرادلإا فارشلإا : ةيئح انعملا تاملكلا

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Tranliterasi yang dipakai dalam penulisan tesis ini adalah pedoman transliterasi arab latin keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 th. 1987 dan Nomor: O543bJU/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	A	A
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	`	koma terbalik di atas
غ	Ghin	GH	Ghe
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	a	a
—	kasrah	i	i
—	ḍammah	u	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
— ي	Fathah dan ya	ai	a dan i
— و	Fathah dan waw	au	a dan u

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
بِئَاتِك	kataba	لَعْنًا	fa'ala
رَكَذ	ḡukira	بِهَابِي	yaḡhabu

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
— ا	fathah dan alif	â	a dan garis di atas
— ي	kasrah dan ya	î	i dan garis di atas
— و	ḍammah dan wau	û	u dan garis di atas

Contoh :

Arab	Latin	Arab	Latin
قَالَ	qâla	قِيلَ	qîla
أَزِدْ	danâ	مَوْزِي	yaqûmu

4. *Tâ' al-Marbûtah* (ؤ)

Transliterasi untuk *tâ' al-marbûtah* ada tiga:

- 1) *Tâ' al-marbûtah* hidup. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbûtah* hidup ialah yang mendapat baris *fathah*, *kasrah* dan *damamah*, transliterasinya adalah /t/. Contoh:

ل انطل اة ضرور : raudatul atfâl

- 2) *Tâ' al-marbûtah* mati. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbûtah* mati ialah yang mendapat baris *sukun*, transliterasinya adalah /h/. Contoh:

ة ح اط : Talhah

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *tâ' al-marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" (ل ا) serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tâ' al-marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

ة ر و ن م ا ق ر و ن م ا : al-Madînah al-Munawwarah

5. *Syaddah* (*Tasydîd*)

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
انبر	rabbanâ	ربلا	al-birr
ل زن	nazzala	معن	nu`ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: لا, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* atau huruf *qamariah*.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

ل ج ر ل ا menjadi *ar-rajulu*, س م ش ل ا menjadi *asy-syamsu*.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf *qamariah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang (-).

Contoh:

ة س ر د م ل ا menjadi *al-madrasah*, ن ا س ب ل ا menjadi *al-bustân*

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
نوذخأ	ta'khuẓûn	ترمأ	umirtu
ءيش	syai'un	لكأ	akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *ḥarf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

Arab	Latin
نؤذرارلا رىخ وءلا الله ن او	<ul style="list-style-type: none"> • Wa innallâha lahua khair ar-râziqîn • Wa innallâha lahua khairurrâziqîn
ن از نمءلا او ل نمءلا او نوان	<ul style="list-style-type: none"> • Fa aufû al-kaila wa al-mîzâna • Fa auful-kaila wal-mîzâna
ل نمءلا ميءاربا	<ul style="list-style-type: none"> • Ibrâhîm al-Khalîl • Ibrâhîmul-Khalîl

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Arab	Latin
ن ارؤءلا نمءلا لزنأ ن نمءلا ناضمر رهش	Syahru Ramaḍânal-lazî unzila fîhil-Qur'ânu
ن نمءلا اعءلا بر الله دمءلا	Alḥamdu lillâhi rabbil -'âlamîn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan

Contoh:

Arab	Latin
بِإِزْنِ حَنُوفِ اللَّهِ نَمِ رَصِينِ	Naşrun minallâhi wa fathun qarîb
مِنْ أَعْيُنِ عَمَلَ لَكُفِّ اللَّيْطِ	Wallâhu bikulli syai'in 'alîm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Puji syukur kehadiran Allah Swt. atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU SMP NEGERI 1 SIMPANG EMPAT** Selanjutnya salawat beriring salam penulis persembahkan kepada Rasulullah Saw. yang telah membimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang diridhai Allah Swt.

Adapun tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata II (S2) pada Program Studi (Prodi) Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis banyak mengalami rintangan dan tidak terlepas dari dukungan, bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak. Terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Prof. Dr. Hasan Bakti, MA Direktur dan Bapak Dr. Phil Zainul Fuad, MA selaku Wakil Direktur UIN Sumatera Utara Medan, yang telah membantudan memberikan masukan dan arahan kepada penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan
3. Ibu Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Pendidikan Islam sekaligus pembimbing 2, dan Ibu Dr. Azizah Hanum, OK, M.Ag telah yang telah membantu dan memberikan masukan dan arahan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Achyar Zein. M.Ag selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan terselesainya tesis ini dengan baik.

5. Bapak Samsul Napitupulu, S.E, M.Si selaku Kepala Sekolah dan Bapak Abdul manan Siahaan S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Menengah Atas (SMP) Negeri 1 Simpang Empat beserta seluruh staf yang telah memberikan informasi dan mengizinkan memberikan melakukan penelitian di SMPNegeri 1 Simpang Empat
6. Ibu Masnailan Lubis, S.Pd, selaku wakasek Kurikulum di sekolah Menengah Atas (SMP) Negeri 1 Simpang Empat yang telah memberikan informasi kepada peneliti yang berkaitan dengan sarana prasarana di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Simpang Empat.
7. Ibu Nurhawani, S.Pd., Selaku Wakasek kesiswaan, yang telah memberikan informasi kepada peneliti saat melakukan wawancara di lapangan SMP Negeri 1 Simpang Empat.
8. Orang tua tercinta, Bapak H. Ibrahim, dan ibunda Hj.Tunjamilah, serta Seluruh keluarga yang menjadi semangat dan doa yang tiada hentinya kepada peneliti demi terselesainya tesis ini dengan baik.
9. Suami penulis Nahlan Zaini Sitorus dan anak- anak tercinta (Nada Ukhti Al-Insyirah Sitorus dan Haidar Luthfi Nusantara Sitorus) yang telah mengorbankan banyak waktunya serta pengertiannya untuk penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Seluruh teman kelas PEDI E selaku teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dan sumbangsih saran kepada Peneliti.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, oleh karena itu, Peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran membangun di Madrasah Ibtidaiyah penyempurnaan tesis ini. Dan Peneliti sangat berharap agar tesis ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca untuk menambah wawasan dan bahan kajian pada masa yang akan datang.

Medan, 10 Desember 2022
Peneliti,

SYAKWANAH.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
TRANSLITERASI ARAB LATIN	i
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI	
A. Supervisi	8
1. Implementasi Supervisi.....	8
2. Pengertian Supervisi	10
3. Tujuan dan Fungsi Supervisi.....	13
4. Teknik-teknik Supervisi.....	15
5. Kegiatan- kegiatan Supervisi	19
B. Manajerial	21
C. Supervisi Manajerial (Kepala Sekolah)	23
D. Disiplin Kerja Guru	28
1. Pengertian Disiplin	28
2. Pentingnya Disiplin Kerja.....	32
3. Indikator-indikator Kedisiplinan	34
4. Faktor-faktor mempengaruhi Disiplin Kerja.....	36
E. Supervisi dalam Meningkatkan Kedisiplinan	42
F. Penelitian yang Relevan	45
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Metode yang digunakan & Alasannya	52
B. Subjek Penelitian	52
C. Prosedur Pengumpulan Data	53
D. Analisis Data	60
E. Pemeriksaan/ Pengecekan Keabsahan Data	62
BAB IV : TEMUAN DAN HASIL PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum	65
B. Temuan Khusus	84
C. Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V : BAB PENUTUP	
A. Kesimpulan	98
B. Implikasi	100
C. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN 1	104
LAMPIRAN 2.....	105
LAMPIRAN 3.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan pendidikan dapat diketahui dari efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Karena melalui peran seorang guru arah pembelajaran siswa akan semakin jelas, termasuk strategi pembelajaran dalam menyampaikan materi pelajaran agar terjadi perubahan perilaku siswa (kognitif, afektif dan psikomotor). Melalui evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran dapat diketahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran. Dalam konteks ini dapat dipahami bahwa: efektivitas pengajaran perlu hati-hati dan berpikir reflektif, tentang apa yang diajarkan guru dan pengaruh tindakannya atas kemampuan sosial siswa dan pembelajaran akademik.

Untuk itu secara manajerial perlu upaya memastikan pelaksanaan pembelajaran dengan cermat dan terarah sesuai realitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, sehingga pengawasan atau supervisi pembelajaran menjadi kegiatan yang penting sekali untuk menjamin ketercapaian tujuan melalui pembelajaran yang kondusif. Dalam bidang pendidikan, supervisi mengandung konsep umum yang sama namun disesuaikan dengan seluruh kegiatan-kegiatan dalam setiap pembelajaran. Supervisi pembelajaran adalah bagian dari supervisi pendidikan.¹

Fenomena yang kurang menggembarakan di sekolah ditandai dari rendahnya kualitas guru seperti rendahnya budaya belajar guru, kepala sekolah, pengawas dan siswa yang kurang mencerminkan keunggulan kompetitif. Karena itu, pelaksanaan sistem pendidikan nasional yang berkualitas perlu menyediakan dukungan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional atau berkualitas unggul. Standarisasi keberadaan guru, pegawai, dan pengawas pendidikan perlu

¹ Syafaruddi, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka, 2014), h.

dipenuhi agar kualitas pendidikan memberikan dampak bagi pembelajaran anak didik. Dengan kata lain, guru yang berkualitas akan menghasilkan pembelajaran siswa berkualitas sehingga hasil belajar siswa mencapai derajat maksimal.

Banyak faktor yang secara langsung dan tidak langsung akan menentukan kesuksesan belajar dan keberhasilan pendidikan. Fakto-faktor ini dapat diklasifikasikan kedalam tiga kelompok, yaitu perangkat keras (*Hardware*) yang meliputi ruang belajar, peralatan praktik, laboratorium, perpustakaan dan sebagainya. Sedangkan perangkat lunak (*Software*) yang meliputi kurikulum, program pengajaran, manajemen sekolah, sistem pembelajaran dan sebagainya. Serta perangkat pikir (*Brainware*) yang menyangkut guru, kepala sekolah, anak didik dan orang-orang yang terkait didalam proses pendidikan.

Guru adalah sebagai ujung tombak di dalam pendidikan, oleh karena itu guru harus mampu memberikan keteladanan di sekolah, di masyarakat dan di dalam keluarga. Guru memegang peranan penting dalam proses pembentukan dan perkembangan akhlak peserta didik. Sebagai pendidik guru tidak hanya bertugas untuk menyampaikan mata pelajaran tertentu saja, tetapi juga dituntut untuk dapat membimbing, mengarahkan dan memberikan teladan yang terpuji sehingga dapat membantu menumbuhkan perilaku yang baik serta akhlak mulia pada peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan melihat pengertian guru tersebut dapat dipahami bahwa guru tidak hanya bertugas untuk mengajar saja, akan tetapi bertanggung jawab terhadap tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan predikatnya sebagai seorang guru. Peters dikutip oleh Edy Sutrisno menyebutkan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru yakni:

- a. guru sebagai pengajar,
- b. guru sebagai pembimbing,
- c. dan guru sebagai administrator kelas. Sebagai pengajar, guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan program yang telah ditentukan. Sebagai pembimbing guru bertugas

memberi bantuan pada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Di sini guru bertugas sebagai pendidik yang tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Dan berperan sebagai administrator kelas, guru bertugas dan bertanggung jawab dalam ketatalaksanaan pada umumnya.²

Guru pada idealnya harus dijadikan idola dan dihormati oleh peserta didik, maka guru harus mampu memanfaatkan setiap kesempatan untuk menunjukkan perilaku yang baik, berdisiplin dan menanamkan nilai-nilai moral yang sangat penting bagi perkembangan kejiwaan siswanya. Perilaku guru akan memberikan warna dan corak tersendiri terhadap watak peserta didik di kemudian hari. Contoh teladan yang ditunjukkan oleh Guru akan lebih mudah melekat dalam perilaku siswa dibandingkan dengan pembelajaran secara verbal. Jadi guru harus memiliki akhlak baik dan menunjukkan sikap disiplin yang tinggi agar dapat menjadi panutan bagi anak didiknya, sehingga proses pendidikan yang dilaksanakan dapat berhasil sesuai dengan tujuannya.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku³. Oleh karena itu guru yang disiplin secara otomatis terbentuk apabila guru senantiasa berpedoman dan memulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu kemudian menjadi kebiasaan dan akhirnya terinternalisasi pada diri seorang guru.

Namun demikian, kita tidak dapat manafikan bahwa masih banyak guru yang tidak ambil peduli terhadap keharusan-keharusan tersebut, karena tidak memahami dengan baik tugasnya sebagai pendidik. Banyak guru yang beranggapan bahwa jika proses pembelajaran di kelas telah selesai, maka selesai pula tugasnya, bahkan tidak jarang pula mereka

² Edy Sutrisn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2014), h. 96.

³ *Ibid*

mengabaikan tugasnya untuk mengajar. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut antara lain adalah *Pertama*, banyak yang menjadi guru karena motif ekonomi, yang diperlukannya adalah upah dari mengajar, kadang tidak ikhlas dengan gaji yang diterimanya, sehingga berusaha mencari tambahan dengan mengorbankan tugas utamanya sebagai pendidik, dan tidak mau tahu dengan tujuan pendidikan sebenarnya; *Kedua*, banyak guru yang mempunyai latar belakang pendidikannya belum keguruan yang menyebabkan kurang faham dengan etika keguruan; *Ketiga*, rendahnya sikap disiplin pribadi guru, kurangnya semangat dan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tidak adanya kecintaan terhadap pekerjaan sebagai pendidik dan masih adanya anggapan bahwa bagi anak sekolah dasar telah cukup dengan hanya mengajarnya membaca, menulis dan berhitung.

Menurut Singodimedjo dikutip dari Edy Sutrisno , faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan adalah:

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁴

Guru merupakan komponen sumber daya pendidikan yang memerlukan pelayanan supervisi pendidikan untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimilikinya. Keberhasilan seorang guru tentunya tidak terlepas dari seorang yang profesional yang mengerti apa saja permasalahan yang di hadapi guru. Supervisi pendidikan berfungsi untuk mengawasi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan orang

⁴ *Ibid.*, h. 89-90.

yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolahnya. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang banyak, salah satunya dalam bidang supervisi pendidikan.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Supervisi adalah merupakan pembinaan kepada guru untuk perbaikan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam pembelajaran pembinaan tersebut meliputi tiga hal yang penting, yaitu

- a) pembinaan dalam rangka penyusunan perangkat pembelajaran, dari penyusunan program, pengembangan silabus, membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP), rancangan penilai dan rancangan tindak lanjut.
- b) kegiatan proses pembelajaran,
- c) penilaian pembelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai supervisor dapat mensupervisi guru dalam rangka pembinaan guru agar guru disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang harus dipersiapkan sebagai pendidik untuk kegiatan pembelajaran.

Hanya saja pada saat sekarang ini implemementasi supervisi manajerial dalam pendidikan belum dapat memenuhi harapan yakni belum semua guru yang dapat di supervisi oleh kepala sekolah. Supervisi di SMP Negeri 1 Simpang Empat sangat memprihatinkan seperti kurangnya kesadaran kepala sekolah akan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) sebagai kepala sekolah yang fungsinya juga sebagai seorang supervisor.

Hal ini sebagaimana dijelaskan Supardi Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian

terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien. Peranan kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting dalam mengelola dan memajukan sekolah. Supervisi juga penting dijalankan oleh kepala sekolah karena dapat memberikan bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan disekolah untuk bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara nasional.⁵

B. Fokus Penelitian

Dalam melaksanakan sebuah penelitian agar penelitian tidak melebar luas dan lebih terfokus pada permasalahan maka diperlukan adanya fokus penelitian. Maka peneliti memfokuskan pada implementasi supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat.

Dengan adanya fokus penelitian tersebut maka peneliti membuat rumusan masalah diantaranya:

C. Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimanakah Supervisi Manajerial SMP Negeri 1 Simpang Empat?
- b. Bagaimanakah Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat?
- c. Adakah Faktor Pendorong dan Penghambat Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat?
- d. Apakah Pelaksanaan Supervisi Manajerial dapat Meningkatkan Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat?
- e. Langkah-langkah apa sajakah yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi Manajerial untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Supervisi Manajerial SMP Negeri 1 Simpang Empat
2. Untuk mengetahui Kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Simpang Empat

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h 100.

3. Untuk mengetahui supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Simpang Empat
4. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat
5. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan Supervisi Manajerial untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat

E. Kegunaan Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan wawasan ilmu pengetahuan terkhusus dalam hal supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan tugasnya sebagai supervisor agar dapat meningkatkan kedisiplinan guru.
- b. Memberikan masukan kepada kepala sekolah tentang langkah-langkah yang dilakukan sebagai supervisor dan sebagai manajer dalam meningkatkan kedisiplinan guru .
- c. Memberikan masukan kepada guru akan pentingnya kedisiplinannya agar menghasilkan hasil (peserta didik) yang berkualitas.
- d. Memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk merancang program pelaksanaannya dan tindak lanjutnya.
- e. Memberikan masukan kepada pemerintah atau lembaga pengelola pendidikan agar dapat mengoptimalkan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Supervisi

1. Implementasi

Kita sering mendengar kata implementasi, lalu bertanya dengan penasaran apa arti Implementasi dan berusaha mencari tahu di kamus besar Indonesia. Menurut kamus besar bahasa Indonesia Implementasi artinya pelaksanaan atau penerapan. Implementasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan terencana dan punya acuan pada arah tertentu untuk mencapai tujuan suatu kegiatan.

Menurut Nurdin Usman, Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, Implementasi bukan sekedar aktivitas tapi suatu kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan kegiatan.¹

Guntur Setiawan berpendapat Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan serta memerlukan jaringan pelaksanaan birokrasi yang efektif.²

Peneliti menyimpulkan bahwa Implementasi adalah rangkaian pelaksanaan atau penerapan suatu kegiatan secara terprogram atau terencana yang mempunyai satu tujuan melalui proses timbal balik antara tujuan dan tindakan yang seiring sejalan dalam mencapai kegiatan yang telah direncanakan dan memerlukan hubungan dalam pelaksanaan birokrasi pada tujuan kegiatan tersebut.

Keberhasilan implementasi menurut Merile S.Grindle dipengaruhi oleh dua variabel besar yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel isi kebijakan ini mencakup³.

¹ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Grasindo, Jakarta, 2002), h, 70

² Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, (Balai Pustaka, Jakarta, 2004), h, 34

³ Merile S.Grindle (Dalam Buku Budi Winarno), *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, (Media Pressindo, Yogyakarta, 2002), h, 21.

- a. Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam
- b. isi kebijakan.
- c. Jenis manfaat yang diterima oleh target group, sebagai contoh disekolah guru sebagai pendidik lebih suka menerima program belajar tatap muka dari pada belajar secara daring di masa pandemi covid 19
- d. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan
- e. Apakah letak sebuah program sudah tepat.

Variabel lingkungan kebijakan (implementasi) ini mencakup :

1. Seberapa besar kekuasaan,kepentingan,dan strategi yang dimiliki para actor yang terlibat dalam implementasi.
2. Karakteristik institusi dan rezim yang sedang berkuasa.
3. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran

Dari pemahaman teori di atas menggambarkan pada peneliti bahwa penerapan suatu kebijakan oleh kepala sekolah tidak terlepas dari rencana dan proses serta dukungan dari para pendidik sebagai aktor yang mendukung berjalannya kegiatan supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat sebagai judul tesis penulis. Dalam hal ini sebagai kepala sekolah (pemimpin) dalam mengimplementasikan pengawasan secara terkontrol untuk meningkatkan disiplin guru haruslah mendisiplinkan diri sendiri sebagai contoh untuk bawahannya sebagaimana firman Allah QS.Al- Baqoroh ayat 44

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴾

Artinya: ||Mengapa kamu menyuruh orang lain (mengerjakan) kebajikan, sedangkan kamu melupakan dirimu

sendiri, sedangkan kamu membaca kitab (taurat)? Tidakkah kamu mengerti.⁴

Kaitan QS Al-baqoroh ayat 44 ini dengan penerapan pengawasan secara terkontrol dalam meningkatkan kedisiplinan adalah menyerukan bawahan untuk disiplin yang artinya menjadi lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas sebagai pendidik, maka kepala sekolah sebagai supervisor harus mendisiplinkan diri sendiri terlebih dahulu karena pemimpin harus menjadi contoh yang baik untuk karyawannya.

Menurut tafsir Ibnu Kasir didalam Alquranulkarim *Miracle The Reference* yang kesimpulan ayat tersebut bahwa Allah SWT mengecam tindakan orang yang menyerukan amar ma'ruf (disiplin) tetapi mereka sendiri tidak membenahi sikap mereka⁵.

2. Pengertian Supervisi

Istilah supervisi sudah cukup lama dikenal dan tidak asing dalam dunia pendidikan. Supervisi sering diidentikkan dengan pengawasan. Sungguh hal ini memang dapat dimaklumi bila dikaji dari sisi etimologis. Secara etimologis istilah –Supervisil atau dalam bahasa Inggris disebut dengan –*Supervision*” sering didefinisikan sebagai pengawasan. Secara morfologis, –Supervisil terdiri dari dua kata yaitu –superl yang berarti atas atau lebih dan –visil mempunyai arti lihat, pandang, tilik atau awasi⁶. Supervisi juga dapat diartikan penglihatan dari atas. Defenisi tersebut merupakan kiasan yang menggambarkan suatu posisi yang melihat berkedudukan lebih tinggi daripada yang dilihat.

Menurut Pidarta dalam buku Ngalim Purwanto bahwa supervisi adalah bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh kegiatan administrasi pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah. Berdasarkan pengertian supervisi di atas dapat dipahami bahwa supervisi adalah kegiatan pengawasan, penilaian dan

⁴ Alquran terjemah Kementerian Agama, Surah Al-baqorah:2; 44

⁵ Kementerian Agama RI, *Syaamil Al-quran Miracle the reference* (Mudah, sahih, Lengkap dan Komperhensif), Bandung, Sygma, 2010, cet. I

⁶ Syafaruddin, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka, 2014), h.130.

pembinaan yang dilakukan atasan (kepala sekolah). Supervisi atau pengawasan merupakan salah satu bagian dari aktivitas pendidikan yang dimaksudkan untuk memberikan arahan atau bantuan agar proses pembelajaran yang berlangsung disuatu organisasi atau lembaga pendidikan yang berkualitas, baik dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah, guru yang mengajar , pegawai tata usaha yang menjalankan tugas administrasi, siswa yang belajar, maupun komponen lain yang ikut serta mendukung terlaksananya proses pembelajaran di suatu organisasi atau lembaga pendidikan., maka supervisi pendidikan merupakan suatu keniscayaan.⁷

Indikator dari sebuah keberhasilan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan di sekolah dilihat pada setiap komponen pendidikan. Komponen-komponen pendidikan sebagai satu system yang mempengaruhi mutu pendidikan antara lain: mutu lulusan (*out put*), kualitas guru, kepla sekolah, staf sekolah (tenaga administrasi, laboran, teknisi, tenaga perpustakaa), proses pembelajaran, sarana dan prasarana, pengelola sekolah, Implementasi kurikulum yang berlaku, sistem penilaian, dan yang lainnya. Semuanya komponen tersebut melalui proses pengawasan harus dapat dilihat dampak positifnya terhadap kinerja sekolah dan harus menjadi bagian kesatuan (*integral*) dalam meningkatkan keberhasilan agar guru, kepala sekolah dan staf sekolah lainnya dapat bekerja sama secara terus menerus dalam uapaya membina dan mengembangkan pendidikan di sekolah seoptimal mungkin sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁸

Dalam sistem sekolah, khususnya dalam sistem sekolah yang telah berkembang, situasinya agak lain. Menurut *George R.Terry* mengartikan pengawas sebagai: *Mendeterminasi* (hal yang menentukan) apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁹

⁷ *Ibid.*, h. 81.

⁸ *Ibid.*, h. 84.

⁹ George R.Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), h. 395

Kimball Wiles yang dikutip oleh Oteng Sutisna menjelaskan bahwa supervisi sebagai –bantuan dalam pengembangan situasi mengajar-belajar yang lebih baik; ia adalah –suatu kegiatan supervisi pelayanan yang disediakan untuk membantu para guru menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Peranan *supervisor* ialah –membantu, mendukung, dan membagi, bukan menyuruh. *Wiles* selanjutnya mengatakan bahwa supervisi yang baik hendaknya mengembangkan kepemimpinan di dalam satu kelompok, membangun program latihan dalam jabatan untuk meningkatkan keterampilan guru, dan membantu guru meningkatkan kemampuan dalam menilai hasil pekerjaannya.¹⁰

Jadi semua dari pendapat mengenai supervisi tersebut bermaksud untuk membantu dan mengingatkan para guru menjadi terarah dan fokus dalam kegiatan pembelajarannya bersama siswa, dan menjadikan seorang guru tersebut untuk lebih memperhatikan tanggung jawabnya dan tugasnya sebagai seorang guru serta dengan adanya supervisi ini guru mampu memberi pertanggungjawaban atas apa yang diperbuatnya dan diharapkan menjadi lebih baik lagi. Karena guru di pandangan dunia pendidikan adalah panutan yang memberi keteladan pada peserta didiknya.

Proses pembelajaran ini sudah tentu berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang lain, seperti upaya meningkatkan pribadi guru (guru bukan hanya sebagai contoh untuk siswa tapi guru juga untuk masyarakat karena itu guru harus introspeksi diri dan melakukan perubahan dalam diri menjadi lebih baik) ,untuk meningkatkan profesinya dengan lebih mengembangkan ilmu pengetahuan agar tidak tertinggal jauh, kemampuan berkomunikasi dan bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat di sekitar lingkungan sekolah, dan berupaya untuk membantu meningkatkan kesejahteraan mereka . Kegiatan-kegiatan di atas juga tidak bisa terlepas dari tujuan akhir setiap sekolah, yaitumenghasilkan lulusan berkualitas karena kualitas yang baik pada

¹⁰ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1989), h. 264

peserta didik tergantung dengan bagaimana profil gurunya secara keseluruhan baik penampilan maupun kepribadian guru tersebut. Kegiatan utamanya adalah meningkatkan proses kegiatan pembelajaran, termasuk penguasaan materi pelajaran. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya.¹¹ Jadi dalam proses pengawasan harus ada tiga kegiatan yang pokok, yaitu: mengukur hasil aktual, membandingkan prestasi aktual dengan standar, dan tindakan manajerial. Ketiga tindakan ini merupakan substansi pengawasan yang dilakukan oleh setiap manajer atau administrator.

Pendapat di atas menekankan bahwa pengawasan merupakan proses menetapkan hasil yang dicapai atau mengevaluasi kinerja yaitu mengoreksi hasil kerja berdasarkan rencana yang ditetapkan. Dengan demikian pengawasan menjadi bagian akhir dari aktivitas manajerial untuk mengefektifkan pencapaian hasil atau tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan.¹²

3. Tujuan dan Fungsi Supervisi

Tujuan supervisi pendidikan dapat dibagi dalam dua macam, yaitu umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dimaksudkan tentang apakah yang sebenarnya yang hendak dicapai melalui pelaksanaan supervisi terhadap guru-guru di sekolah. Adapun tujuan khusus lebih diarahkan pada tujuan yang hendak dicapai dalam pembinaan aspek-aspek yang terlibat dalam proses pembelajaran di sekolah¹³. Supervisi juga merupakan kegiatan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan manajemen pendidikan yang dilakukan oleh supervisor terhadap tenaga administrasi sekolah dalam melakukan tugas dan

¹¹ Made Pidarta, , *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), h.2.

¹² Mesiono, (2014), *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014), h. 32.

¹³ Supardi, *Kinerja guru*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2014), h. 79.

tanggung jawab sehingga tujuan sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien serta dapat memenuhi standar pendidikan Nasional.

Dalam hal ini diperlukan kerjasama antara pengawas, kepala sekolah dan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan demi tercapainya kinerja seluruh komponen dengan hasil yang maksimal.

Selanjutnya Siagian dikutip oleh Mesiono berpendapat bahwa sasaran pengawasan (supervisi) adalah untuk mencapai hal-hal berikut:

- a. Kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan terselenggaranya sesuai dengan jiwa dan semangat kebijaksanaan dan strategi dimaksud.
- b. Anggaran yang tersedia untuk menghidupi berbagai kegiatan organisasi benar—benar dipergunakan untuk melakukan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif.
- c. Para anggota organisasi benar-benar berorientasi kepada berlangsungnya hidup dan kemajuan organisasi sebagai keseluruhan dan bukan kepada kepentingan individu yang sesungguhnya ditempatkan di bawah kepentingan organisasi.
- d. Penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana kerja sedemikian rupa sehingga organisasi memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana tersebut.
- e. Standar mutu hasil pekerjaan terpenuhi semaksimal mungkin
- f. Prosedur kerja ditaati oleh semua pihak.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa seorang pengawas yang melakukan pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan atau tugas yang dikerjakan itu sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan atau tidak dan jika tidak, harus secepat mungkin untuk melakukan perbaikan-perbaikan agar penyimpangan itu mudah teratasi. Dengan demikian pengawas akan mengetahui kelebihan dan kelemahan serta kekurangan, karena adanya usaha pengukuran yang dilakukan pengawas.¹⁴

¹⁴ Mesiono, *Manajemen*, h.37

Pembinaan dan pengawasan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah selaku pemimpin harus bersifat adil dan rasional agar tercapai tujuan pembinaan dan pengawasan yang sesuai dengan tujuan utama yaitu perbaikan yang menghasilkan perubahan pada guru dan staf serta komponen sekolah yang lainnya. Kerjasama yang baik dari seluruh komponen sekolah akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas baik dari segi keilmuan maupun tingkah laku sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

4 Teknik-teknik Supervisi

Ada tersedia sejumlah teknik supervisi yang dipandang bermanfaat untuk merangsang dan mengarahkan perhatian guru-guru terhadap kurikulum pengajaran, untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang bertalian dengan mengajar dan belajar, dan untuk menganalisis kondisi-kondisi yang mengelilingi mengajar dan belajar. Yang berikut ini pada umumnya dipandang teknik yang paling bermanfaat bagi supervisi adalah:

- a. *Kunjungan Kelas*. Kunjungan kelas (sering disebut observasi kelas di mana supervisor langsung mengunjungi kelas dan memantau secara langsung) ini yang dilakukan kepala sekolah (atau pengawas penilik) adalah teknik paling efektif untuk mengamati kegiatan guru dalam bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dengan menggunakan alat, metode, dan teknik mengajar tertentu yang dipakainya dalam menyampaikan materi kepada siswa dalam proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, dan untuk mempelajari situasi belajar secara keseluruhan dengan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan murid baik kecerdasannya ataupun kelemahannya serta keperibadiannya. Dengan menggunakan hasil analisis observasinya, ia bersama dengan guru dapat menyusun suatu program yang baik untuk memperbaiki kondisi yang melingkari proses mengajar-belajar di kelas tertentu. Sudah tentu kunjungan kelas agar efektif hendaknya

dipersiapkan dengan teliti dalam kerja sama dengan guru yang bersangkutan dan dilaksanakan dengan sangat berhati-hati dengan disertai budi bahasa yang baik pula. Pada umumnya kunjungan kelas hendaknya diikuti oleh pembicaraan individual antara kepala sekolah dengan guru. Hal ini akan menghasilkan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru sehingga menjadikan hubungan yang harmonis. Dengan demikian terjalinla kerjasama yang baik seperti yang diharapkan.

- b. *Pembicaraan individual*. Pembicaraan individual merupakan teknik supervisi yang sangat penting karena kesempatan yang diciptakannya bagi kepala sekolah. (pengawas/ penilik) untuk berkomunikasi secara individual dengan guru sehubungan dengan masalah-masalah keprofesionalan pribadinya. Masalah-masalah yang mungkin dipecahkan melalui pembicaraan individual bisa macam-macam, masalah-masalah atau kendala yang dihadapi di kelas bertalian dengan mengajar dapat secara langsung disampaikan dan didiskusikan sehingga mendapat solusi dari kendala tersebut sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh guru yang bersangkutan, dengan pilihan dan pemakaian alat pengajaran, teknik dan prosedur, atau bahkan masalah-masalah yang oleh kepala sekolah dipandang perlu untuk dimintakan pendapat guru. Apapun yang dijadikan pokok pembicaraan dan bahan diskusi, ia mewakili teknik yang sangat baik untuk membantu guru mengembangkan arah diri dan tumbuh dalam pekerjaan.
- c. *Diskusi kelompok*. Dengan diskusi kelompok (atau sering pula disebut pertemuan kelompok) dimaksud suatu kegiatan di mana sekelompok guru berkumpul dalam situasi bertatap muka dan melalui interaksi lisan bertukar informasi tentang perkembangan metode, alat dan penilaian saat ini atau berusaha untuk mencapai suatu keputusan tentang masalah-masalah bersama. Kegiatan diskusi ini dapat mengambil beberapa bentuk pertemuan staf pengajar, seperti: diskusi panel, seminar, lokakarya, konperensi,

kelompok studi, pekerjaan komisi, kelompok musyawarah guru mata pelajaran dan kegiatan lain yang bertujuan untuk bersama-sama membicarakan dan menilai masalah-masalah yang ada dan yang sedang berkembang tentang pendidikan dan pengajaran yang berkembang pesat dan memiliki tantangan bagi guru agar terus belajar mengembangkan ilmu pengetahuan. Pertemuan-pertemuan serupa ini dipandang suatu kegiatan yang begitu penting dalam program supervisi modern, sehingga guru sebenarnya hidup dalam suasana berbagai jenis pertemuan kelompok.

- d. *Demonstrasi Mengajar*. Dalam supervisi demonstrasi mengajar ini merupakan teknik yang berharga dan sangat penting karena sangat mempengaruhi semangat belajar dan daya tarik tersendiri bagi peserta didik yang biasanya sangat berdampak positif bagi keberhasilan belajar peserta didik. Rencana demonstrasi yang telah disusun dengan teliti dan dicetak lebih dulu, dengan menekankan pada hal-hal yang dianggap penting atau pada nilai teknik mengajar tertentu akan sangat membantu. Pembicaraan setelah demonstrasi bisa menjelaskan banyak aspek suatu analisis observasi adalah perlu.
- e. *Kunjungan Kelas Antarguru*. Sejumlah studi telah mengungkapkan bahwa kunjungan kelas yang dilakukan guru-guru di antara mereka sendiri adalah efektif dan disukai karena selain saling memberi masukan juga menjadi ajang pembelajaran bagi guru yang lain yang ingin lebih mengoptimalkan cara mengajarnya. Kunjungan ini biasanya direncanakan atas permintaan guru-guru. Teknik ini akan lebih efektif lagi jika tiap observasi diikuti oleh suatu analisis yang berhati-hati. Kunjungan kelas antara guru ini memberikan nilai yang baik bagi perkembangan keprofesionalan guru dengan cara berkomunikasi baik secara langsung maupun secara tulisan.
- f. *Pengembangan Kurikulum*. Perencanaan penyesuaian dan pengembangan kurikulum menyediakan kesempatan yang sangat baik bagi partisipasi guru. Pentingnya relevansi kurikulum dengan kebutuhan murid dan masyarakat bagi pemeliharaan dan

peningkatan kualitas pendidikan di negara kita diakui. Tapi dalam praktek sekolah-sekolah secara individual tidak banyak melakukan usaha untuk menyesuaikan dan mengembangkan kurikulum standar itu dengan kebutuhan murid dan masyarakat yang terus berubah karena banyaknya kendala seperti kurangnya pengetahuan tentang perkembangan kurikulum terbaru yang sering berubah ubah, kurangnya alat pendukung penyampaian materi dan tidak mengetahui metode dan teknik mengajar yang moderen . Terserah kepada kepala sekolah untuk menciptakan perhatian dan keinginan bagi pekerjaan penting dan terus menerus ini.

- g. *Buletin Supervisi*. buletin supervisi merupakan alat komunikasi yang efektif. Ia bisa berisi pengumuman-pengumuman, ikhtisar tentang penelitian-penelitian, analisis presentasi dalam pertemuan-pertemuan organisasi profesioanal, dan perkembangan dalam berbagai bidang studi.
- h. *Perpustakaan Profesional*. Perpustakaan profesional sekolah merupakan sumber informasi yang sangat membantu kepada pertumbuhan profesional personil pengajar di sekolah. Perpustakaan profesional menyediakan tidak saja suatu sumber informasi, tapi ia juga suatu rangsangan bagi kepuasan pribadi. Buku-buku tentang pandangan profesional, bacaan *suplementer* yang lebih baru, dan majalah profesional yang banyak jumlahnya itu hendaknya tersedia bagi semua guru. Juga sumbangan-sumbangan dari guru dapat menajdi bagian –gudangll informasi ini.
- i. *Lokakarya*. Lokakarya menyediakan kesempatan untuk kerja sama, untuk mempertemukan ide-ide, untuk mendiskusikan masalah-masalah bersama atau khusus, dan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional dalam berbagai bidang studi. Ada banyak jenis lokakarya itu, dalam lokakarya seni barangkali sebagian besar waktu akan diisi dengan partisipasi sungguh dengan mempelajari keterampilan dan teknik-teknik kegiatan seni. Dalam lokarya matematika lebih banyak tekanan mungkin diberikan kepada

menganalisis dan memilih pengalaman belajar yang sesuai, menemukan bahan teknologi pengajaran dan metode-metode presentasi ini, dan menilai program-program baru.

- j. *Survey sekolah masyarakat*. Suatu study yang komprehensif tentang masyarakat akan membantu guru dan kepala sekolah untuk memahami dengan lebih jelas jenis program sekolah yang akan memenuhi kebutuhan dan kepentingan murid.

Hendaknya diingat bahwa tidak ada satu teknik tunggal yang bisa memenuhi segala kebutuhan, dan bahwa suatu teknik tidaklah baik atau buruk pada umumnya, melainkan dalam kondisi tertentu. Masalah yang pertama ialah untuk menetapkan kebutuhan, sudah itu masalahnya ialah untuk menetapkan cara-cara dalam mana guru bisa ditolong. Teknik ini sangat banyak ditemukan, dan yang dipilih hendaknya menyumbang banyak kepada suatu tujuan atau maksud khusus. Jadi, misalnya kunjungan kelas, demonstrasi mengajar, atau kunjungan kelas antar guru mempunyai nilai hanyalah jika ia menolong guru untuk tumbuh secara profesional melalui garis-garis khusus yang telah diketahui dan dipahami¹⁵.

5. Kegiatan-kegiatan Supervisi

Segala hal dalam sistem sekolah dirancang atau hendaknya direncanakan bagi maksud akhir merangsang belajar dan pertumbuhan. Supervisi berurusan dengan hal-hal yang terutama dan agak langsung memelihara belajar dan pertumbuhan. Jadi supervisi dapat meliputi kegiatan-kegiatan seperti yang berikut:

- a Menilai hasil pendidikan mengingat sasaran-sasaran pendidikan yang telah disetujui.
- 1) Penentuan dan analisis tujuan-tujuan dengan kritis secara kooperatif
 - 2) Analisis data untuk menemukan kekuatan dan kelemahan pada hasil pendidikan

¹⁵ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, h. 268-270.

- 3) Seleksi dan penerapan cara-cara penilaian.
- b. Mempelajari situasi belajar-mengajar untuk menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan prestasi murid yang memuaskan dan tidak memuaskan.
- 1) Mempelajari pedoman mengajarkan bidang-bidang studi dan kurikulum dalam pelaksanaan.
 - 2) Mempelajari alat pelajaran, perlengkapan, dan lingkungan sosial-fisik dari belajar dan pertumbuhan
 - 3) Mempelajari faktor-faktor yang bertalian dengan pengajaran yang terdapat pada guru (kepribadian guru, pendidikan akademis dan profesional, kebiasaan bekerja).
 - 4) Faktor-faktor yang terdapat pada pelajar (kesanggupan, minat, motivasi, kebiasaan belajar, perkembangan intelektual, dan lain-lain)
- c. Memperbaiki situasi belajar-mengajar
- 1) Memperbaiki pedoman mengajarkan bidang-bidang studi dan mengembangkan bahan *intruksional*, termasuk menyusun kerangka mata pelajaran, memilih buku pelajaran, buku pelengkap, dan bahan cetak lain.
 - 2) Memperbaiki alat pelajaran, perlengkapan, dan lingkungan sosio-fisik dari belajar dan pertumbuhan.
 - 3) Memperbaiki perbuatan (*performance*) guru dengan penggunaan teknik-teknik supervisi yang sesuai, baik yang bersifat individual maupun kelompok
 - 4) Memperbaiki faktor-faktor yang terdapat pada pelajar, yang mempengaruhi pertumbuhan dan prestasinya.
- d. Menilai sasaran, metode, dan hasil supervisi
- 1) Memilih dan menerapkan teknik-teknik evaluasi yang paling cocok
 - 2) Menilai hasil program-program supervisi tertentu, termasuk faktor-faktor yang membatasi keberhasilan program-program itu.

- 3) Menilai dan memperbaiki perbuatan personil supervisi.¹⁶

B. Manajerial

Pekerjaan kepala sekolah yang paling rumit dan berat adalah manajemen. Seperti telah diceritakan di atas, manajemen akan terjadi manakala ada kekacauan, kesulitan, atau gejala yang menimpa sekolah. Kekacauan itu bisa berasal dari dalam sekolah sendiri dan dapat juga dari luar sekolah. Kekacauan itu bisa berasal dari dalam antara lain adalah akibat terjadinya kepentingan antar kelompok informal. Sedangkan kekacauan dari luar bisa disebabkan karena tidak puasny sejumlah orang tua siswa akan hasil ujian nasional, dengan memberi julukan kepada sekolah sebagai sekolah yang tidak berbobot.

Menghadapi gejala-gejala tersebut, kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas ini menduduki posisi manajer yang mengatur manajemen. Dalam menyelesaikan masalah-masalah rumit tersebut, manajer mempunyai empat fungsi serta dilengkapi dengan tiga keterampilan manajer. Keempat fungsi manajer atau manajemen itu adalah:

1. *Perencanaan*, yaitu merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut
2. *Pengorganisasian*, yaitu mengorganisasikan orang dan perlengkapan lainnya agar hasil perencanaan dapat berjalan.
3. *Penggerakkan*, ialah menggerakkan dan memotivasi para personilia agar bekerja dengan giat dan antusias.
4. *Pengendalian*, ialah mengendalikan proses kerja dan hasil kerja agar tidak menyimpang dari rencana semula dan kalau menyimpang segera dapat diperbaiki¹⁷.

Bertitik tolak dari fungsi-fungsi manajemen yang umumnya dikenal sebagai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/penggerakkan atau pemimpin dan kontrol/pengawasan serta evaluasi,

¹⁶ *Ibid.* h.266-268.

¹⁷ Pidarta, *Supervisi Pendidikan*, h.13.

maka peran kepala sekolah sangat strategis dalam efektifitas supervisi pendidikan. Dengan berfungsinya manajemen kepengawasan maka peran kepala sekolah sebagai *supervisor* dalam memperbaiki kompetensi guru akan dapat diharapkan mempercepat kemajuan sekolah untuk menjadi sekolah efektif. Oleh karena itu, diperlukan adanya kemauan dan kemampuan kepala sekolah dalam mendesain strategi perubahan dan perkembangan guru sebagai komponen terpenting dalam kegiatan belajar mengajar yang berbasis kepada peningkatan profesionalitas berkelanjutan di sekolah melalui latihan-latihan professional dalam berbagai bidang baik fokus pada kurikulum, strategi pembelajaran, perancang dan pemanfaatan media, evaluasi berbasis kinerja belajar, dan kemampuan penelitian ilmiah bagi para guru untuk memecahkan masalah pembelajaran secara empiris.¹⁸

Sementara itu yang dimaksud dengan tiga keterampilan manajer

ialah:

- a. Keterampilan konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah. Keterampilan ini sebagian besar terjadi dalam perencanaan
- b. Keterampilan hubungan manusia. Yaitu kemampuan melakukan komunikasi dengan baik dengan teman sejawat, mudah bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan sebagainya
- c. Keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas- tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah
- d. Keterampilan ini dipakai terutama dalam mengendalikan para petugas di lapangan.¹⁹

¹⁸ Syafaruddin, *Manajemen Kepengawasan*, h.141.

¹⁹ Pidarta, *Supervisi Pendidikan*, h.13

C. Supervisi Manajerial (kepala sekolah)

Pemimpin atau kepala sekolah melakukan supervisi atau pengawasan terhadap segala bentuk aktivitas yang berlangsung dalam proses pembelajaran, termasuk didalamnya melakukan supervisi atau pengawasan terhadap orang perorang yang menjadi bagian dari proses pembelajaran tersebut, serta melakukan supervisi atau pengawasan terhadap perangkat-perangkat pembelajaran dan administrasi pembelajaran, terutama terhadap guru.

Di samping itu, kepala sekolah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah harus mampu membuat terobosan- terobosan dengan mengarahkan semua komponen sekolah yang terlibat dengan menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan dicapai dalam beberapa waktu dimasa depan. Kemudian dibuat juga rencana strategis sekolah mulai dari rencana jangka pendek , jangka menengah, dan jangka panjang.²⁰

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : ||Dia mengatur urusan dari langit ke bumi,kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu²¹ ||

Makna ayat di atas menerangkan bahwa Allah SWT adalah pengendali alam. Keteraturan alam semesta ini merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Manusia diciptakan Allah sebagai khalifah di bumi ini, maka manusia haruslah mengelola dan mengendalikan bumi dengan sebaik-bainya sebagaimana Allah

²⁰ Syafaruddin, h. 85.

²¹ Alquran terjemah QS, AS-Sajadah:32 ; 5

Mengatur alam raya.²². Beberapa hadits Rasulullah SAW menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau supervisi dalam setiap pekerjaan. Dalam ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri sendiri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini berkenaan dengan hadits rasulullah SAW yang berbunyi;

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن

Artinya: ||Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dulu pekerjaanmu sebelum melihat kerja orang lain||²³.

Dalam persepsi Islam segala sesuatunya harus dilaksanakan dengan terencana dan terkelola, tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah yang wajib diperhatikan, sebab substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar dengan baik dan *maximal*.

Kepala sekolah sebagai meneger dalam hal ini harus mampu mengelola segala sesuatu hal agar menjadi lebih baik. Hal ini sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Ya'la, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ إِحْسَانًا عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

Artinya : Sesungguhnya Allah Mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu²⁴.

Berdasarkan hadits di atas ,supervisi dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat

²² M.quraish shihab, *tafsir al-misbah (pesan, kesan dan keserasian al-quran)*, (Jakarta; Lentera Hati, 2002), h. 120

²³ Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih sunan Attarmizi*. (Jakarta Pustaka Azzam, 2006), cet. 1,

²⁴ Shohih Bukhori: 6010, As sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul Wal Ushul Illmiyyah*, (Kairo, 1976) cet .III, h, 17

dipertahankan kualitasnya dalam hal ini kepala sekolah sebagai *supervisor* sebaiknya memberikan penghargaan bagi guru yang mampu mempertahankan keprofesionalannya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik dalam hal ini hendaknya kepala sekolah tetap membimbing guru yang masih dianggap belum mencapai keberhasilan dalam mengajar agar guru tersebut tetap memiliki semangat untuk maju. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah

- a. Kepribadian guru, kepribadian guru harus mencerminkan perilaku yang pantas dijadikan panutan.
- b. Peningkatan profesi secara berkesinambungan, guru harus terus mempelajari perkembangan kurikulum dan pengetahuan yang terus maju pesat di zaman milenial ini.
- c. Proses pembelajaran, guru harus mempersiapkan seluruh perangkat belajar mengajar sebelum masuk kelas agar ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung guru punya pakem-pakem yang harus diikuti.
- d. Penguasaan materi pelajaran, guru yang baik harus menguasai materi yang akan disampaikan.
- e. Keragaman kemampuan guru, guru tidak hanya dituntut menguasai kemampuan mengajar dan mendidik di sekolah saja tetapi guru dituntut memiliki keterampilan yang mendukung keprofesionalannya di luar sekolah.
- f. Keragaman daerah, guru juga harus mampu beradaptasi di daerah mana dia tinggal.
- g. Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat

sangat dituntut kerana guru mengajar dan membimbing siswa yang berasal dari masyarakat di mana dia tinggal. Butir 1 sampai dengan 4 menyangkut pengembangan individu guru dan butir 5 sampai dengan 7 menyangkut konteks sekolah.

Kepala sekolah adalah manajer (pengelola) terdepan dalam sistem persekolahan yang terdesentralisasi di tingkat kabupaten. Menurut teori modern, hanya manajer terdepan yang berhak menjadi supervisor. Manajer tertinggi yaitu kepala kantor pendidikan di kabupaten, dan manajer madya ialah kepala kantor pendidikan di kecamatan tidak diperkenankan menjadi supervisor, walaupun di kedua kantor itu boleh ada badan sebagai wadah kelompok-kelompok supervisor bidang studi.²⁵. Artinya kontrol atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah kegiatan pengendalian untuk menjamin agar tidak adanya penyimpangan-penyimpangan yang krusial, terhindar dari kesalahan sekecil apapun, sehingga kegiatan sekolah/ lembaga dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, mencapai sasaran yang ditetapkan dan mendapat pangakuan dari *Stakeholders* bahwa sekolah itu berkualitas dan pantas dijadikan sekolah favorit.

Kepala sekolah sebagai seorang pengawas, pengendali dan pengelola di samping mengetahui jenis-jenis dan teknik supervisi juga harus menguasai teknik-teknik kepengawasan dilihat dari aspek manajerial, tetapi juga harus mengetahui kegiatan penting dalam pembelajaran yang bersifat akademik sehingga tercapai tujuan pendidikan Nasional sebagai dasar tujuan kesuksesan dalam mengelola administrasi sekolah. Karena pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan inti kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekolah selain sebagai pengelola, jika kegiatan pembelajaran memenuhi standart yang dipersyaratkan, dan menggunakan metode atau model pembelajaran yang sesuai materi

²⁵ Made Pidarta, h.18.

pelajaran, maka kualitas kinerja lembaga telah terpenuhi.

Semua ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan dengan bijaksana dan tanpa pilih-pilih dalam pengawasan terhadap anggota dan komponen sekolah secara internal di sekolah yang dipimpinnya. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Syaiful Sagala pengawasan atau pengendalian internal adalah pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya.

Cakupan dan pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas, baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, proses kerja, dan kedisiplinan kerja karyawan. Dilihat dari segi ketersediaan fasilitas pendukung, maka hal-hal yang perlu dilakukan pengawasan oleh kepala sekolah adalah apakah telah terpenuhi penyediaan buku-buku (materi ajar dan alat belajar), penyediaan sarana prasarana dan perlengkapan, bahan-bahan praktik (*praktikum*) yang diperlukan, kesejahteraan personel dan guru, anggaran sesuai kebutuhan program pembelajaran dan hal sejenis lainnya. Setelah itu kepala sekolah melakukan pengawasan untuk menjamin bahwa segala sesuatu kegiatan sekolah dapat memuaskan dan menjawab kebutuhan guru, siswa dan orang tua siswa dalam pengembangan sekolah sebagai tempat belajar yang nyaman dan berkualitas.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan menunjang kemampuan guru mengatasi berbagai problematika pembelajaran, sehingga standart pelayanan tetap pada kualitas yang ditentukan. Kemudian pengawasan juga akan menjamin ketetapan waktu melaksanakan program kerja dengan kualitas proses yang maksimal memenuhi kualitas pembelajaran yang dilakukan sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan tersampaikan pada peserta didik. Proses pengawasan yang demikian itu akan menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan berkaitan belajar mengajar dengan lokasi, ruang tempat kegiatan, ketersediaan informasi, kesopanan, keramahan, dan lain-lain.

Alasan lainnya mengapa pengawasan penting sekali dilakukan oleh kepala sekolah adalah untuk menjamin bahwa layanan pendidikan atau layanan belajar terus menerus membaik. Hasil dari pengawasan, menciptakan pendidikan itu menjadi konsisten antara kebutuhan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Kemudian mengubah pendekatan mutu berbasis birokrasi menjadi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah dalam bentuk manajemen pemberdayaan.

Setiap kepala sekolah dan *stakeholder* pendidikan memahami bahwa hal yang demikian ini bukanlah merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan melibatkan semua pihak yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan persekolahan.²⁶

D. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin

Ada banyak defenisi kedisiplinan yang bisa ditemukan, namun hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh *Robert Bacal* dalam *Irham fahmi* yaitu: -Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.²⁷

Menurut Veitzal Rivai mengungkapkan bahwa: Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

²⁶ Syaiful sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta2010), h. 131-132.

²⁷ Irham Fahmi, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta,2016), h.42.

peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.²⁸

Selanjutnya Ali Imron mengutip pendapat *Webster's New World Dictionary* memberikan batasan disiplin sebagai: latihan untuk mengendalikan diri, karakter dan keadaan secara tertib dan efisien. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut kiranya jelas, bahwa disiplin adalah suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung atau tidak langsung.²⁹

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standart yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Banyaknya peserta didik yang berlaku kurang senonoh di masyarakat, terlibat vcd porno, narkoba dan pelanggaran lainnya, berangkat dari pribadi yang kurang disiplin. Oleh karena itu peserta didik harus belajar disiplin, dan gurulah yang harus memulainya, sebagai seorang guru yang menjadi contoh dan panutan bagi peserta didik harus memiliki pribadi yang disiplin, arif, bijaksana, dan berwibawa.

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2004), h. 444.

²⁹ Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012), h. 172-173

Hal ini penting, karena masih sering kita menyaksikan dan mendengar peserta didik yang prilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik, Misalnya merokok, rambut gondrong butcheri (rambut di cat sendiri), membolos, tidak mengerjakan pekerjaan rumah, membuat keributan di kelas, melawan guru, berkelahi, bahkan tindakan yang menjurus pada hal-hal yang bersifat kriminal. Dengan kata lain, masih banyak peserta didik yang tidak disiplin, dan menghambat jalannya pembelajaran. Kondisi tersebut menuntut guru untuk bersikap disiplin, arif dan berwibawa dalam segala tindakan dan prilakunya, serta senantiasa mendisiplinkan peserta didik agar dapat mendongkrak kualitas pembelajaran.

Sejalan dengan itu QS An Nisaa;4:103 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ
فَإِذَا أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى
الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْفُوتًا

Artinya;||Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.³⁰.

Artinya sholat tepat waktu itu menyerukan segera melaksanakan sholat begitu masuk waktunya yang ditandai oleh adzan, seharusnya kita langsung menghentikan semua aktivitas dan bergegas untuk melaksanakan sholat. Untuk memotivasi agar kita mau disiplin sholat tepat waktu, yang pertama harus diubah adalah mindset kita terlebih dahulu, mengapa harus tepat waktu?

³⁰ Q.S,An Nisaa';4, Ayat 103

Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mat”. (HR. Bukhari, kitab ArRiqaq).

Hadis ini mengajarkan kita bahwa dalam hidup ini kita harus menjadi manusia-manusia yang disiplin.³¹

Dalam pendidikan, mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif dan berwibawa, kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dan pribadi guru yang kurang disiplin, kurang arif, dan kurang berwibawa. Oleh karena itu, sekaranglah saatnya kita membina disiplin peserta didik dengan pribadi guru yang disiplin. Dalam hal ini disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik menemukan diri, mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten, karena seperti dikatakan oleh *Robert L.Mathis* dan *John H.Jackson* bahwa –peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan, dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan perusahaan.³²

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Perilaku negatif sebagian remaja, pelajar, dan peserta didik pada akhir-akhir ini telah melampaui batas kewajaran karena

³¹ HR Bukhari Ar Riqaq

³² Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.122.

telah menjurus pada tindakan melawan hukum, melanggar tata tertib, melanggar moral agama, kriminal, dan telah membawa akibat yang sangat merugikan masyarakat. Kenakalan remaja dapat dikatakan wajar, jika perilaku itu dilakukan dalam rangka mencari identitas diri, serta tidak membawa akibat yang membahayakan kehidupan orang lain dan masyarakat.

Kedisiplinan sangatlah penting bagi peserta didik dan guru sebagai contoh, disiplin bukan hanya untuk menjalankan segala aturan sesuai dengan waktunya melainkan untuk meningkatkan keberhasilan yang tinggi. Contohnya disiplin waktu, seorang peserta didik atau guru yang menjalankan aktivitasnya dengan disiplin ia cenderung akan menghargai waktu dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Mereka yang disiplin akan membagi jadwal sehingga dalam menjalani aktivitas mereka yang disiplin mampu membagi mana yang harus diprioritaskan terlebih dahulu. Untuk itu peserta didik maupun guru dituntut untuk menjadikan kedisiplinan sebagai budaya dalam meraih keberhasilan.

Dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. Guru harus mampu mendisiplinkan peserta didik dengan kasih sayang, terutama disiplin diri (*self-discipline*).

Untuk kepentingan tersebut, guru harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya;
2. Membantu peserta didik meningkatkan standart perilakunya dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk

menegakkan disiplin.³³

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Kedisiplinan sebagai landasan untuk membangun dunia pendidikan yang lebih berkualitas dan memberikan rasa tanggung jawab yang besar bagi peserta didik tidak terkecuali juga guru sebagai contoh agar mampu bersaing didunia internasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.³⁴

Lebih lanjut dikemukakan pentingnya disiplin untuk menanamkan:

1. *Respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan)
2. *Co-operative effort* (upaya untuk menanamkan kerja sama)
3. *The need for organization* (kebutuhan untuk berorganisasi)
4. *Respect for others*(rasa hormat terhadap orang lain)

Peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin tenaga kependidikan perlu berpedoman pada hal tersebut, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala

³³ *Ibid.h.124*

³⁴ *Sutrisno, Manajemen Sumber Daya, h. 88*

sekolah *tut wuri handayani*. Dalam hal ini Soelaeman mengemukakan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pengemban ketertiban yang patut diteladani, tapi tidak bersikap otoriter.³⁵

Seperti semboyan pendidikan *ki hajar dewantara* yang tidak asing bagi dunia pendidikan *ing Ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa dan tut huri handayani* yang artinya guru atau kepala sekolah harus memberi teladan atau tindakan yang baik, guru atau kepala sekolah berada ditengah-tengah siswa harus mampu menciptakan ide dan dari belakan guru atau kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan dan arahan pada peserta didik maupun bawahannya. Dalam hal ini kedisiplinan lebih dahulu dicontohkan oleh kepala sekolah dan guru sebagai orang yang dijadikan panutan dan pemimpin dalam sekolah khususnya di dalam dunia pendidikan.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan, dan
- h. Hubungan kemanusiaan.³⁶

³⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2005), h. 141-142.

³⁶ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2007),

Sejalan dengan itu Abdurrahman Fathoni menyebutkan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/ hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

Pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan

masyarakat.³⁷

Dalam lingkungan sekolah waskat juga perlu diimplementasikan sebagai rambu rambu kedisiplinan agar ada efek penyadaran diri bagi guru tentunya untuk mendisiplinkan diri lebih dahulu sebelum mendisiplinkan para peserta didik.

Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai manajemen dan pengelola yang mengendalikan jalannya sekolah harus terlebih dahulu mendisiplinkan diri karena sebagai pemimpin yang baik harus menjadi contoh dan teladan agar disegani dengan maksimal dalam memajukan sekolah sebagai wadah pendidikan bagi peserta didik yang beradadilembaga pendidikan.

4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Seorang pemimpin harus mempunyai integritas, kepribadian yang kuat, amanah, jujur dan akhlak mulia sehingga menjadi teladan bagi bawahannya. Hal tersebut membuat bawahan menjadi segan dan berusaha bekerja dengan baik dengan mendisiplinkan diri menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan

³⁷ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi Manajmen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PTRineka Cipta, 2009), h. 173.

yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat besar pengaruhnya dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang disepakati semua pihak. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan

yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya satu tindakan nyata terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: -Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi. ||

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para

atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam kata lain jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan

waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasabangga dengan pujian tersebut.

- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.³⁸

Reisman and payne dikutip oleh Mulyasa mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut:

1. *Self-concep* (konsep diri) strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat dan terbuka, sehingga para tenaga kependidikan dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
2. *Communication skill* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
3. *Natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut *-misbehavior*. Untuk ini disarankan:
 - a. Menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya, serta

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2014), h.89-92.

- b. Memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
4. *Valuesclarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk system nilainya sendiri.
 5. *Leader effectiveness training* (latihan koefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
 6. *Reality therapy* (Terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.

Untuk menerapkan berbagai strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.³⁹

E. Supervisi dalam Meningkatkan Kedisiplinan guru

Pengawasan disini adalah pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan pegawai sekolah lainnya dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan yang baik dan bimbingan serta masukan tentang cara atau metode mendidik yang baik dan profesional.

Dalam perkembangannya, supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik dan bersifat demokratis. Dalam perkembangannya, supervisi pendidikan memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan pendidikan di Indonesia, sehingga para pendidik memiliki kemampuan mendidik yang kreatif. Aktif, efektif dan inovatif.⁴⁰

Guru sebagai pendidik adalah yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup

³⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, h. 142-143.

⁴⁰ Syafaruddin, h. 114-115.

tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Berkenaan dengan disiplin guru dimaksudkan harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran. Oleh karena itu dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari dirinya, dalam berbagai tindakan dan prilakunya.⁴¹

Dalam hal ini proses pembelajaran sudah tentu berkaitan dengan upaya peningkatan kepribadian (karakter) guru, meningkatkan profesinya, kemampuan berkomunikasi dan bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat dilingkungan tempat tinggal ataupun dilingkungan sekitar sekolah tempatnya bertugas dan upaya membantu meningkatkan kesejahteraan mereka, bahkan tujuan akhir sekolah yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas tidak hanya dibidang akademik tetapi juga berkarakter yang baik.

Supervisi pengajaran, pengawas harus mampu memotivasi dan membantu guru dalam mengembangkan bakat serta kemampuannya dalam memahami pengajaran, mengembangkan keterampilan mengajarnya, dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. Sejalan dengan itu pengawas (supervisor) bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas- tugas mengajarnya, mendorong guru-guru untuk mengembangkan kemampuan sendiri, dan mendorong agar mereka memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, melalui supervisi ini, supervisor bisa menumbuhkan motivasi guru.⁴²

كَبْرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya:-Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apayang tidak kamu kerjakan⁴³.

⁴¹ Mulyasa, h. 37-38

⁴² Syafaruddin, h.106-107.

⁴³ QS Ash Shaff ;37: 3

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap perbuatannya. Hal ini telah ada pada pembahasan di supervisi majerial dalam hadist Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap orang lain. Hal ini

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن

antara lain berdasarkan Hadist Rasulullah SAW yang artinya sebagai berikut:

"Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain"⁴⁴.

Dalam pelaksanaan supervisi maka karakteristik guru yang dihadapi oleh supervsior pasti berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari sisi usia dan kematangan, pengalaman kerja, motivasi maupun kemampuan guru. Karena itu, supervisor harus menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik guru yang dihadapi. Apabila pendekatan yang digunakan tidak sesuai maka kegiatan supervisi kemungkinan tidak akan berjalan dengan efektif.⁴⁵ Seorang supervisi juga dituntut untuk mengembangkan pengetahuannya tentang pengawasan dan juga dituntut untuk selalu menjadi contoh bagi guru

⁴⁴ HR. Tarmizi :2383

⁴⁵ *Ibid*, h. 135.

F. Penelitian yang Relevan

1. **Taufiq Faja Syahrudi (2014): “ Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat.**

Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 2 Tanjung Pura. Pelaksanaan kepemimpinan merupakan factor pendukung bergerak atau tidaknya system manajemen pendidikan di suatu Sekolah/Madrasah. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah merupakan tugas seorang pimpinan tertinggi dalam instansi pendidikan, kepemimpinan yang menjadikan seluruh system pendidikan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dilakukan Bapak Sugiono, MA dalam memajukan dan memakmurkan MAN 2, pengembangan proses disiplin kerja sangat di tingkatkan dalam membentuk pribadi setiap warga Madrasah agar terciptanya mutu dan kualitas Pendidikan semakin lebih unggul.

Beberapa kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin MAN 2 telah di laksanakan oleh semua warga Madrasah dengan tidak merasa keberatan, hal ini tampak ketika banyaknya guru dan murid yang sangat antusias dalam mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, semakin minimnya tingkat keterlambatan siswa dalam kehadiran, serta bertambahnya mutu dan kualitas hasil belajar siswa setiap tahunnya yang tentu membuat bangga Madrasah sendiri serta tentunya akan membuat bangga orang tua peserta didik masing-masing.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura. Dalam sebuah Sekolah/Madrasah, kepemimpinan sangat berperan penting dalam kemajuan Madrasah tersebut. Jika

keberadaan kepemimpinan sangat berperan penting, maka begitu pula halnya peran Bapak Sugiono, MA sebagai pimpinan tertinggi di MAN 2 Tanjung Pura.

Pemimpin sangat berperan khususnya dalam hal kedisiplinan kerja di MAN 2. Dalam kasus ini bahwa disiplin kerja yang terjalin di MAN 2 sangat memberikan kontribusi terhadap berlangsungnya proses pendidikan yang optimal. Hal ini dikarenakan bahwa kedisiplinan kerja guru yang ada di MAN 2 sudah berjalan efektif dan memberikan hasil yang positif bagi Madrasah maupun bagi siswanya langsung, karena guru merupakan pendidik yang berperan langsung pada seluruh pesereta didiknya di Sekolah/Madrasah.

Dalam meningkatkan kedisiplinan guru, kepemimpinan kepala madrasah harus aktif dalam memantau proses disiplin kerja yang berjalan setiap harinya, apabila pimpinan kepala madrasah tidak dapat memantau langsung, maka pimpinan tersebut akan memberikan wewenang kepada bawahannya, hal ini dilakukan agar keselarasan dalam bekerja sama dapat terjalin harmonis serta mampu mengemban tanggung jawab yang telah di berikan.

Dengan demikian, jika proses disiplin kerja guru sudah dapat berjalan sesuai rencana, maka dengan kata lain tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif dan efisien, serta jika guru telah mampu melaksanakan disiplin kerja yang baik, tentunya akan berdampak baik pula bagi peserta didiknya, peserta didik akan mengikuti gurunya dalam melakukan kedisiplinan, jika peserta didikpun ikut serta dalam melaksanakan disiplin yang baik, tentunya proses kegiatan belajar mengajar akan lebih efektif dan efisien serta akan tercapainya tujuan pembelajaran yang lebih berutu.

2. Nellitawati, Nellitawati (2013) Jurnal Pedagogik

Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang

Kajian ini bertujuan untuk mengungkapkan

- a. tingkat pengawasan Kepala Sekolah,
- b. disiplin kerja guru, dan
- c. kontribusi pengawasan Kepala Sekolah dengan disiplin kerja guru SMAN di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Jenis kajian ini adalah penelitian korelasional, untuk melihat hubungan pengawasan Kepala Sekolah (X) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y). Populasi dalam kajian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Padang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Jumlah populasi sebanyak 196 orang. Besarnya sampel adalah 66 orang yang ditentukan dengan *teknik Stratified proportional random sampling*.

Alat pengumpul data adalah angket yang disusun dalam bentuk *skala Likert*. Hasil uji validitas dan *reliabilitas instrumen* menghasilkan angket pengawasan kepala sekolah sebanyak 30 butir, dan angket disiplin guru sebanyak 28 butir. Hasil pengolahan data kajian menunjukkan bahwa 39,40% pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah memiliki skor di atas kelas interval rata-rata, dan 42,42% yang mempunyai skor di bawah kelas interval rata-rata.

Tingkat capaian responden termasuk kategori baik dengan skor 83,96% dari skor ideal. Selanjutnya 46,97% disiplin kerja guru memiliki skor di atas kelas interval rata-rata, dan 25,76% yang mempunyai skor di bawah kelas interval rata-rata. Tingkat

capaian responden termasuk kategori baik dengan skor 86,91% dari skor ideal. Besarnya nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,722$ dengan $p = 0,001 < 0,01$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru, dan besarnya koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,522. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "pengawasan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99% dan besarnya kontribusi 52,2%".

3. Muhammad Nazhif Asy'ari (2015) :

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di Madrasah Al- Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan kepala Madrasah dalam hal pengambilan keputusan di MTS Al Washliyah Medan krio, kepala Madrasah sebagai pemimpin yang paling tertinggi di Madrasah tersebut dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan seluruh komponen – komponen yang ada, seperti guru, komite, staf Madrasah agar kebijakan yang dibuat dapat dijalankan bersama sehingga seluruh system pendidikan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan.

Di mana tujuan pendidikan dalam Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 tahun 2003 pasal 3 yakni bertujuan untuk berkembangnya potensi didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Aspek-aspek yang menjadi point disiplin guru di Madrasah TSanawiyah Al Washliyah Medan Krio adalah kehadiran, perangkat pembelajaran, *Reward and Punishment* dan

sanksi. Disiplin kerja merupakan salah satu acuan dalam mensukseskan setiap organisasi. Kehadiran merupakan suatu kewajiban dan keharusan yang harus dijalankan oleh guru agar dapat memberikan ilmu kepada peserta didik didalam kelas, serta perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang akan membantu guru untuk melaksanakan proses pembelajarannya.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai.

Dalam melaksanakan disiplin kerja guru di MTS Al Washliyah Medan Krio harus ada yang namanya pengawasan hal ini dikarenakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan baik dan buruknya hasil pendidikan kedepannya.

Disiplin kerja tentu akan membentuk karakter guru menjadi lebih baik dan terarah serta akan mampu menunjukkan dan memberi contoh positif bagi peserta didik, karena guru merupakan seorang pendidik yang langsung terjun kepada setiap peserta didiknya di sekolah/Madrasah. Dalam melaksanakan kedisplinnannya kepala Madrasah MTS Al Washliyah sangat memperhatikan aturan-aturan yang telah dibuatnya, seperti memberikan *reward* kepada guru guru yang tidak melanggar aturan disiplin.

Kepala Madrasah dengan dibantu oleh guru piket langsung memantau kedisplinan yang terus berlangsung. Dalam

proses pemantauan tersebut guru sangat antusias dalam menanggapi kedisiplinan kerja di Madrasah. Kepemimpinan sangat berperan penting, maka begitu pula halnya peran ibu Laila Mardiah S.Ag sebagai pemimpin tertinggi di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Medan Krio.

Kepala Madrasah sangat berperan melaksanakan disiplin kerja guru sehingga memberikan kontribusi terhadap berlangsungnya proses pendidikan yang optimal. Hal ini dikarenakan bahwa kedisiplinan kerja guru yang ada di MTS Al Washliyah Medan Krio berjalan efektif dan memberikan hasil yang positif bagi Madrasah maupun bagi siswanya, karena guru merupakan pendidik yang berperan langsung pada seluruh peserta didiknya di sekolah maupun di Madrasah.

Dalam meningkatkan kedisiplinan guru, kepemimpinan Madrasah harus aktif dalam memantau proses disiplin kerja yang berjalan setiap harinya, apabila pimpinan kepala Madrasah tidak dapat memantau langsung, maka pimpinan tersebut memberikan wewenang kepada bawahannya seperti guru piket, hal ini dilakukan agar keselarasan dalam bekerja sama dapat terjalin harmonis serta mampu mengemban tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan demikian, jika disiplin guru sudah berjalan sesuai apa yang direncanakan, maka tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif dan efisien, serta jika guru melaksanakan kedisiplinan dengan baik, maka secara otomatis peserta didik akan mengikuti gurunya dalam melaksanakan kedisiplinan, dan tentunya proses kegiatan belajar mengajar akan tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu.

Komentar penulis : Dari ketiga penelitian yang relevan dengan tesis yang akan penulis lakukan penelitiannya tidak sama , disini penulis lebih menekankan tentang kepribadian kepala sekolah dalam mengimplementasikan supervisi manajerial dalam

meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat sesuai dengan ajaran Islam yang berakhlakul karimah sehingga para pendidik dan peserta didik memiliki mutu pendidikan yang baik berdasarkan keimanan kepada Allah walaupun tempat penelitiannya bersifat heterogen dalam arti tidak semua beragama Islam .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Metode yang digunakan & Alasannya

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah di mana penelitian ini akan menghasilkan penemuan yang tidak dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran. Obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya tentang kehidupan bermasyarakat, tentang sejarah, tingkah laku, aktivitas sosial dan lain-lain, tidak dimanipulasi oleh peneliti, kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut.

Dan alasan kenapa metode kualitatif ini digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah masalah yang diangkat peneliti pada penelitian ini masih bersifat umum dan belum diketahui kebenarannya sehingga peneliti menganggap ada mampu menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan, itu sebabnya peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.¹ Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan data yang diperoleh tidak dapat di kuantitatifkan sebagai pengukuran dalam penelitian ini.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di SMP Negeri 1 Simpang Empat. Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Para guru yang ada di dalam lembaga tersebut. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data lisan dan sumber data tertulis. Data lisan diperoleh dari kepala sekolah dan guru yang terlibat langsung mengikuti pola di lingkungan sekolah. Adapun data tertulis diperoleh

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2015), h. 13

dari dokumen – dokumen yang dimiliki sekolah tempat penulis melakukan penelitian seperti gambar kegiatan sekolah dan juga beberapa arsip tentang profil sekolah .

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi (*subyek/obyek*) seperti metode penelitian kuantitatif tetapi populasi dalam penelitian kualitatif oleh *Spradley* dinamakan –*Social Situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi sebagai narasumber, atau sebagai partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian.²

Narasumber di sini bermaksud adalah orang yang memberikan informasi mengenai data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Informasi ini dapat berupa situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Pemanfaatan nara sumber dalam penelitian kualitatif adalah untuk menjangkau banyak informasi yang dibutuhkan secara mendalam dengan waktu yang singkat. Dengan memanfaatkan nara sumber, peneliti juga dapat melakukan tukar pikiran atau mencari perbandingan kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik, diantaranya:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengar, mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi.

² *Ibid*, h. 287

Instrumen yang digunakan dalam observasi adalah panduan pengamatan, agar hasil observasi dapat dipertanggungjawabkan maka sebaiknya observasi tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja, sehingga dapat dibandingkan. Semakin banyak hasil observasi yang sama di antara observer maka semakin dapat dipercaya hasil observasi tersebut.

Observasi dapat diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada obyek penelitian, observasi ini dilakukan guna mengungkapkan makna suatu kejadian dari *setting* tertentu yang merupakan perhatian esensial dari penelitian dan guna mendapatkan informasi tambahan dari hasil wawancara dan dokumentasi. Adapun yang diobservasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1. Daftar

Observasi

No	Yang di observasi
1	<p><i>Place:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • lingkungan fisik sekolah
2	<p><i>Actor:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • <i>Para Guru</i> • <i>Dan semua orang yang terlibat didalam situasi sosial di dalam lembaga</i>
3	<p><i>Activity:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seperangkat kegiatan yang dilakukan orang, baik itu kepala sekolah dalam mensupervisi maupun guru yang melakukan proses pembelajaran dan profesinya</i> • <i>Rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para guru serta elemen lain yang ada di dalam lembaga</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perbuatan atau tindakan-tindakan tertentu.</i> • <i>Tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu</i> • <i>Emosi yang dirasakan dan diekspresikan oleh orang-orang dalam pendidikan.</i>
--	--

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan narasumber. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka sehingga gerak dan mimik narasumber merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal serta secara sistematis berdasarkan pada tujuan penelitian dan wawancara terhadap narasumber juga sebagai sumber data dan narasumber dengan tujuan penggalian narasumber tentang fokus penelitian.

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggunakan metode wawancara yang tidak terstruktur artinya wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³

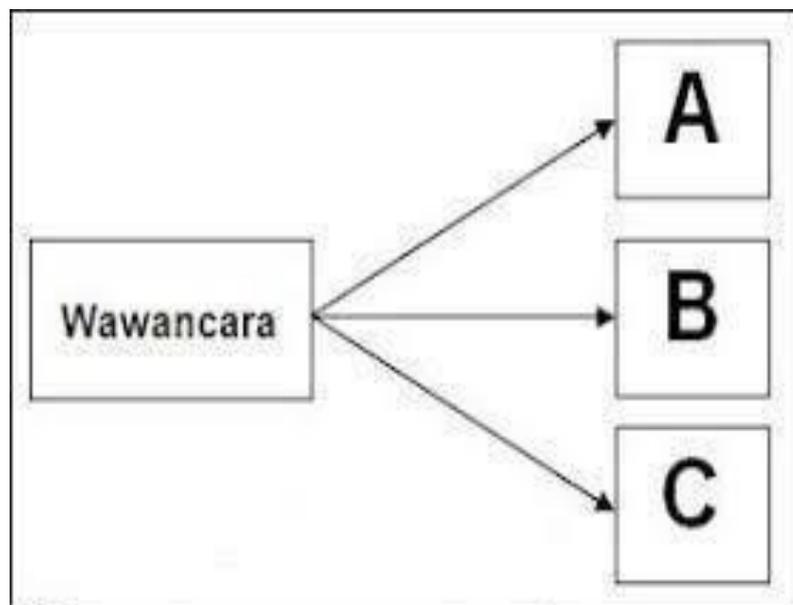
Wawancara tidak terstruktur sering digunakan dalam penelitian pendahuluan masalah untuk penelitian lebih mendalam tentang narasumber. Pada penelitian pendahuluan peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang berbagai isu atau permasalahan yang ada pada objek, sehingga dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variable apa yang harus diteliti.

Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh narasumber.

³ *Ibid*, h. 318

Berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari nara sumber tersebut, maka peneliti dapat mengajukan pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada satu tujuan. Dalam melakukan wawancara maka pewawancara harus memperhatikan tentang situasi dan kondisi sehingga dapat memilih waktu yang tepat kapan dan dimana bisa melakukan wawancara.

Gambar diagram wawancara



Daftar Wawancara

Tabel 3.2.

Daftar Wawancara Tidak terstruktur

No	Daftar Wawancara
1	<p data-bbox="507 479 719 510">Kepala Sekolah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="555 546 746 577">a. Perkenalan <li data-bbox="555 600 1359 689">b. Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai sseorang kepala sekolah? <li data-bbox="555 712 1359 801">c. Bagaimana pengalaman bapak selama menjadi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Simpang empat ini? <li data-bbox="555 824 1359 913">d. Komunikasi yang seperti apa yang bapak bangun dengan bawahan bapak di SMP Negeri 1 Simpang Empat ini? <li data-bbox="555 936 1359 1025">e. Bolehkah saya mengetahui pogram kerja bapak selama satu semester? <li data-bbox="555 1048 1359 1189">f. Cara apa yang bapak lakukan dalam menyiasati kedisiplinan pada guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 simpang empat ini? <li data-bbox="555 1211 1359 1352">g. Tindakan apa yang bapak lakukan jika ada bawahan bapak yang tidak disiplin atau tidak melaksanakan tugas dengan baik? <li data-bbox="555 1375 1359 1464">h. Sikap yang seperti apa yang bapak contohkan pada bawahan bapak agar bawahan bapak menyegani bapak? <li data-bbox="555 1487 1359 1576">i. Bagaimana cara bapak mengapresiasi guru atau tenaga kependidikan yang berprestasi?
2	<p data-bbox="507 1715 584 1747">Guru:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="555 1783 746 1814">a. Perkenalan <li data-bbox="555 1850 1222 1881">b. Sudah berapa lama ibu mengajar di sekolah ini? <li data-bbox="555 1917 1286 1948">c. Bagaimana pengalaman ibu selama mengajar di sini?

	<p>d. Apa yang menjadi latar belakang ibu menjadi seorang guru?</p> <p>e. Sejauh ini apa yang ibu rasakan menjadi seorang pendidik?</p> <p>f. Bagaimana pendapat ibu tentang kesejahteraan guru?</p> <p>g. apakah memang guru kita saat sekarang ini semuanya belum merasakan sejahtera?</p> <p>h. Apakah benar akibat dari itu guru-guru tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesinya bu?</p> <p>i. Sebenarnya ibu selaku seorang pendidik benarkah pimpinan itu mempengaruhi kinerja karyawannya bu?</p> <p>j. Bagaimana pendapat ibu mengenai pimpinan kita sekarang ini bu?</p> <p>k. Apa yang membuat para guru itu menyeganiya sebagai seorang pimpinan?</p> <p>l. Bagaimana peran kepala sekolah kita dalam proses pembelajaran berlangsung bu?</p> <p>m. Menurut pendapat ibu apa dampak jika kepala sekolah tidak ikut berpartisipasi dalam proses pembelajaran disekolah bu?</p> <p>n. Dalam hal kedisiplinan ibu selaku pendidik, sebenarnya apa yang menjadi factor pendorong dan penghambat kedisiplinan itu bu?</p> <p>o. Menurut ibu apakah keinginan para pendidik yang sebenarnya terhadap pemimpinannya dalam menumbuhkan kedisiplinan guru itu sendiri?</p>
3	<p>Siswa :</p> <p>a. Perkenalan</p> <p>b. Sedang duduk di kelas berapa nak?</p> <p>c. Jam berapa masuk sekolah?.</p> <p>d. Apakah kalian mengenal semua guru di SMP Negeri 1</p>

	<p>Simpang Empat ini?</p> <p>e. Apakah kalian mengenal dengan baik kepala sekolah kalian</p> <p>f. Bagaimana menurut kalian karakter kepala sekolah SMP Negeri 1 Simpang Empat ini?</p> <p>g. Apakah guru guru yang mengajar di sekoilah ini masuk tepat waktu?</p> <p>h. Apakah guru guru ini memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab pada pembelajaran kalian?</p> <p>i. Bagaimana menurut kalian tentang sikap kepala sekolah terhadap guru guru disekolah ini?</p>
--	---

a. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang atau obyek yang diteliti yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dengan kata lain dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

1. Sejarah singkat berdirinya sekolah
2. Struktur organisasi sekolah
3. Data-data guru, siswa dan staf sekolah
4. Sarana dan prasarana sekolah.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan faktor-faktor yang menjadi penelitian terhadap kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat.

b. Triangulasi

Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolah data kualitatif.

Triangulasi sumber berarti membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda, dan untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dilakukan dengan teknik yang sama. Bila teknik ini dilakukan oleh peneliti, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi bukan berarti untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan dan akan lebih meningkatkan kekuatan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.⁴ Triangulasi pada prinsipnya merupakan model pengecekan data untuk menentukan apakah sebuah data benar-benar tepat menggambarkan fenomena pada sebuah penelitian. Oleh karena itu banyak cara dapat dilakukan berdasarkan data yang dimiliki dalam penelitian itu sendiri.

D. Analisis Data

Analisis data kualitatif ini adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensitesiskan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari untuk memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan analitis dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian.

Moeleong yang dikutip oleh Salim dan Syahrudin dalam bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* berpendapat bahwa analisis data juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian.

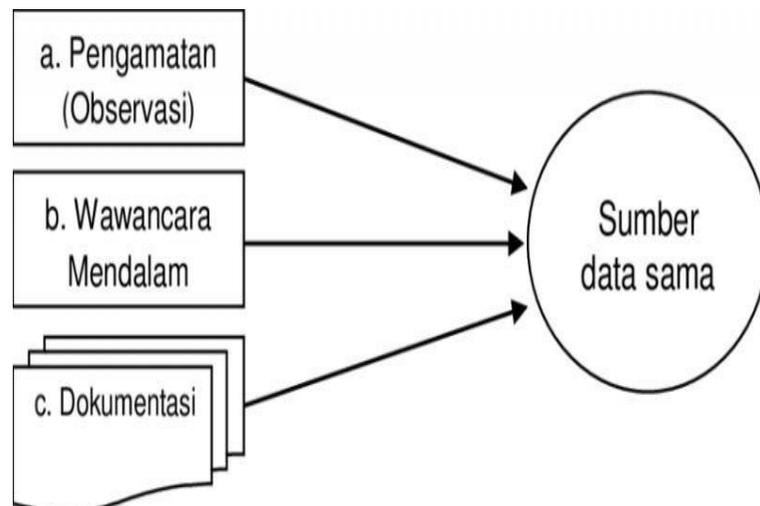
Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen pada objek

⁴ *Ibid*, h. 326

penelitian contohnya sebuah pesantren harus dianalisis dulu agar dapat diketahui maknanya dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi selama dan sesudah pengumpulan data. Analisis ini berlangsung secara sirkuler dan dilakukan sepanjang penelitian.⁵

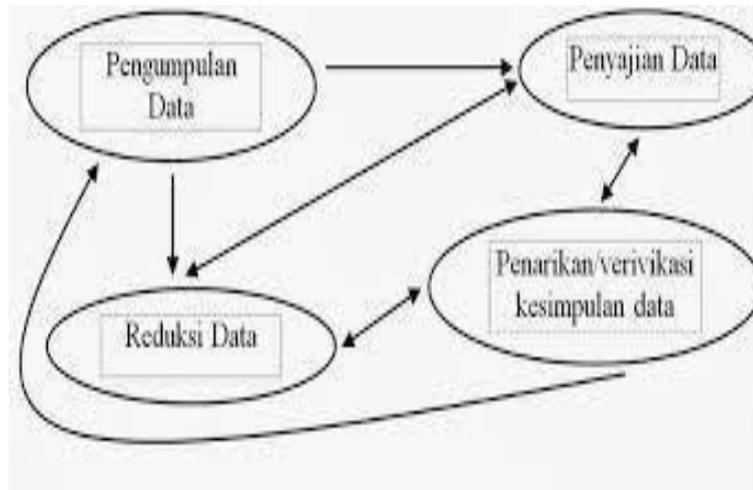
Artinya Reduksi data adalah memilih yang penting, membuat kategori dan membuang yang tidak dipakai. Penyajian data adalah menyajikan data kedalam pola dalam mendisplaykan data maka akan memudahkan apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut Sedangkan Verifikasi/ kesimpulan adalah membuat kesimpulan yang berupa temuan baru yang telah teruji yang selanjutnya dikonstruksikan dalam tema/ judul penelitian.⁶

Beberapa gambar pengumpulan data.



⁵ Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media 2011), h. 146

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, h. 338



E. Pemeriksaan/ Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data hasil penelitian dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standart validasi yang disarankan sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kombinasi yang terdiri dari diantaranya:

Uji kredibilitas data (keterpercayaan), untuk membuat lebih terpercaya proses, interpretasi dan temuan dalam penelitian ini yaitu dengan cara:

1. Keterikatan yang lama yaitu peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh pimpinan umum di pesantren yaitu dilaksanakan dengan tidak tergesa-gesa sehingga pengumpulan data dan informasi tentang situasi sosial dan fokus penelitian akan diperoleh secara sempurna,
2. Ketekunan pengamatan artinya terhadap cara-cara memimpin oleh pimpinan umum dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama oleh para actor-aktor di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya,
3. Melakukan beberapa informasi dari nara sumber selain objek penelitian

yaitu;

- a) Melakukan triangulasi yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen. Demikian pula dilakukan pemeriksaan data dari berbagai informan, mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian, sehingga penelitian akan mendapatkan masukan dari orang lain, kecukupan referensi yaitu dalam konteks ini peneliti mengembangkan kritik tulisan untuk mengevaluasi tujuan yang telah dirumuskan, analisis kasus negative, artinya menganalisis dan mencari kasus atau keadaan yang menyanggah temuan penelitian, sehingga tidak ada lagi bukti yang menolak temuan penelitian.⁷
- b) Uji transferability, artinya nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain, nilai ini bergantung pada pemakai, hingga manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi lain. Oleh karena itu supaya orang lain memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.
- c) Nilai transfer ini berkaitan dengan pertanyaan, sampai mana penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturakistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan atau tidaknya untuk diaplikasikan di tempat lain.

⁷ Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 165-167

- d) Uji dependability, artinya apabila orang lain dapat mengulangi/ mereplikasi proses penelitian tersebut. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak *reliabel* atau *dependable*. Untuk itu pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Jika peneliti tidak dapat menunjukkan -jejak aktivitas lapangannya maka dependabilitas penelitiannya diragukan.
- e) Uji confirmability, dalam penelitian kualitatif lebih diartikan sebagai konsep *inter subjektifitas* (konsep transparansi), yang merupakan bentuk ketersediaan peneliti dalam mengungkapkan kepada publik mengenai bagaimana proses dan elemen-elemen dalam penelitiannya, yang selanjutnya memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk melakukan assement/penilaian hasil temuan sekaligus memperoleh persetujuan di antara beberapa pihak. berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.⁸

Artinya peneliti melakukan penelitian/ pengamatan dengan hal-hal yang berkaitan dengan supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru- guru dalam mencapai efektifitas kinerja yang berprestasi di SMP Negeri 1 Simpang Empat.

Pembuktian secara tertulis baik itu dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi atau triangulasi, sehingga tingkat kepercayaan hasil penelitian yang ditemukan dapat dicapai sesuai dengan keinginan peneliti.

⁸ Sugiyono, h. 373-374

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan adalah sebuah lembaga yang bergerak di bidang pengembangan pendidikan dasar di Sumatera Utara secara resmi berdiri pada tahun 1982 yang diketuai oleh H. Abdul Manan Simatupang , yang beralamat di dusun VII.a desa Simpang Empat Sumatera Utara.

Pada mulanya SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan ini berawal dari tidak adanya Sekolah untuk lanjutan ketingkat menengah pertama dari tingkat sekolah dasar, di mana jarak tempuh dari sekolah dasar (SD) di Simpang empat ke SMP Negeri atau SMP Swasta 20 Km jaraknya menuju Kota Kisaran, menyebabkan banyak anak-anak yang telah tamat Sekolah Dasar tidak dapat melanjutkan sekolahnya ketingkat sekolah lanjutan. Maka dengan kebijakan pemerintah Kabupaten Asahan dibangunlah SMP Negeri 1 Simpang Empat pada Tahun 1982 tepat di dusun VII.a desa Simpang Empat kecamatan Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Pada awalnya sekolah ini hanya memiliki 2 ruang kelas saja. Pembangunan terbesar SMP Negeri 1 Simpang Empat pada tahun 1985. Bertepatan pada tanggal 2 february 1982 pemerintah Kabupaten Asahan bekerjasama dengan IKIP Medan yang sekarang jadi UNIMED mendatangkan guru-guru baru dengan berbagai jurusan sesuai mata pelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa yang ingin belajar di sekolah negeri.

Dengan berjalan waktu SMP Negeri 1 Simpang Empat sudah dapat dikatakan mengalami perubahan besar terhadap masyarakat Simpang Empat khususnya dan Kabupaten Asahan pada umumnya. Setelah dibangunnya sekolah menengah pertama di daerah Simpang

Empat masyarakat sekitarnya sangat terbantu mencari pilihan untuk menyekolahkan anak-anak tamatan Sekolah Dasar di daerah Simpang Empat sekitarnya, dengan kata lain semakin meningkatlah keinginan masyarakat sekitarnya untuk memberikan pendidikan yang layak untuk anak-anak mereka.

Sampai sekarang SMP Negeri 1 Simpang Empat adalah sekolah terfavorit di lingkungan wilayah Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Asahan. Letak geografis Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Simpang Empat di lahan seluas 11.440 dan di atas lahan tersebut terdapat bangunan ruang kelas sebanyak 21 ruang , 1 ruang laboratorium IPA,1 ruang Pertemuan sekaligus Ruang Komputer, 1 Bangunan musholla, 1 bangunan kantor kepala sekolah beserta Staf tenaga Administrasi,1 bangunan kantor guru dan 1 bangunan untuk perpustakaan. Di antara bangunan untuk keperluan sarana dan prasarana kegiatan belajar mengajar SMP Negeri 1 Simpang Empat dilengkapi lapangan bola Volly dan Bolla basket

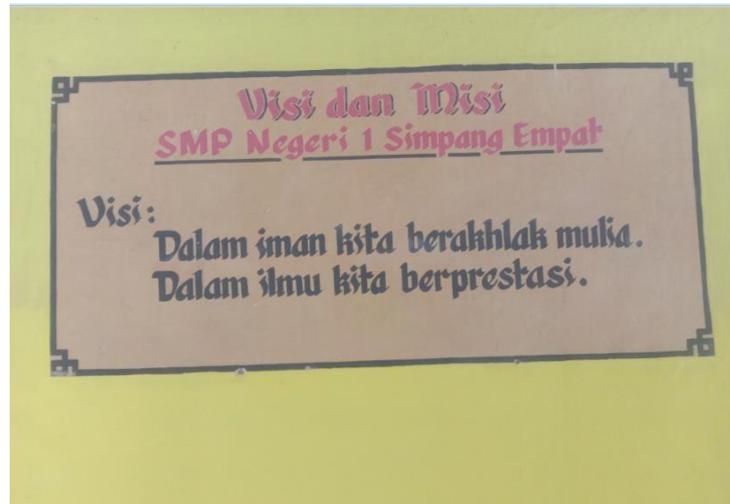
Denah lokasi SMP Negeri 1 Simpang Empat



2. Visi Misi dan Tujuan

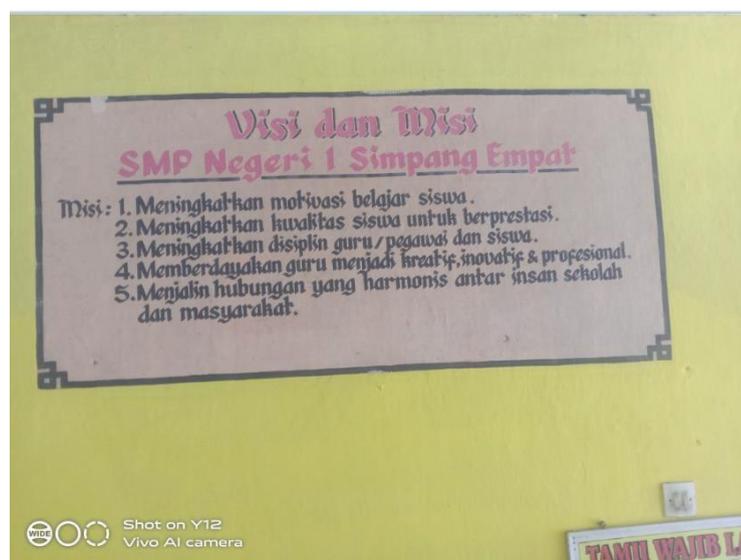
Setiap sekolah memiliki Visi dan Misi tersendiri sesuai dengan daerahnya masing- masing, SMP Negeri 1 Simpang Empat memiliki Visi dan Misi sesuai dengan kebutuhan dan masyarakatnya yang khas dominan muslim yang sangat mempengaruhi karakter sekolah itu sendiri dan disesuaikan dengan pendidikan Nasional.

a. Visi



Dalam iman kita berakhlak mulia, Dalam Ilmu kita berprestasi. Visi ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 1 Simpang Empat sebagai sekolah umum yang memiliki keragaman agama dan budaya tetap memiliki visi yaitu menanamkan iman dan akhlak dalam jiwa peserta didik selain memberikan pengertian dan pembinaan bahwa dengan ilmu mampu mengantarkan peserta didik pada prestasi tidak hanya di sekolah tapi di lingkungan masyarakat dan keluarganya di masa sekarang maupun di masa depannya.

b. Misi



SMP Negeri 1 Simpang Empat juga mengemban Misi untuk mengembangkan pendidikan Nasional yaitu;

1. Meningkatkan motivasi belajar siswa
2. Meningkatkan kualitas siswa untuk berprestasi
3. Meningkatkan disiplin guru/pegawai dan swasta.
4. Memberdayakan guru menjadi kreatif, inovatif dan profesional.
5. Menjalinkan Hubungan yang Harmonis antar insan sekolah dan masyarakat.

Misi yang diemban warga SMP Negeri 1 Simpang Empat diharapkan mampu menjawab tantangan yang akan dihadapi seluruh komponen sekolah tanpa terkecuali untuk menyongsong masa depan pendidikan, baik itu ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta didik maupun pengembangan –pengembangan diri bagi para pendidik sesuai tuntutan zaman.

c. Tujuan Sekolah

- a. Sekolah dapat memenuhi standart isi dan standart proses
- b. Sekolah dapat mencapai nilai rata-rata UN 8,50
- c. Sekolah dapat meningkatkan jumlah kuantitas dan kualitas siswa/I hingga 100%
- d. Sekolah dapat memiliki sarana dan prasarana yang berstandart nasional
- e. Sekolah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berstandart nasional

3. Profil Lembaga

Kata sekolah berasal dari bahas latin yaitu skhhole, scola atau skhola yang berarti waktu luang atau waktu senggang. Sekolah adalah kegiatan di waktu luang bagi anak-anak di tengah kegiatan mereka yang utama, yaitu bermain dan menghabiskan waktu menikmati masa anak-anak dan remaja. Kegiatan dalam waktu luang ialah mempelajari cara berhitung, membaca huruf-huruf dan mengenal tentang moral (budi pekerti) dan estetika (seni).

Untuk mempebelajaran dalam kegiatan sekolah anak-anak didampingi oleh orang ahli dan megerti psikologi anak, sehingga memberikan kesempatan-kesempatan yang sebesar-besarnya kepada anak

untuk menciptakan sendiri dunianya melalui berbagai pelajarannya.¹

Wadah yang paling tepat untuk anak belajar dan bertumbuh kembang dengan baik secara akademik maupun berkarakter adalah sekolah yang mana didalam sekolah ada guru yang memberikan dan mentransfer ilmu pengetahuan serta menjadi panutan bagi anak usia sekolah. Walaupun pendidikan pertama yang paling terbaik adalah bersama orangtua (ibu).

Sekolah juga memberikan pengalaman-pengalaman baru secara sosial dalam bergaul diantara teman sebaya dan disekolah juga diajarkan kedisiplinan agar peserta didik mampu menepatkan waktu belajarnya sesuai dengan jadwal. Namun sebelum semua yang digambarkan diatas berjalan dengan baik sebagai seorang peserta didik (guru) harus terlebih dahulu menerapkan atau mengimplementasikan kedisiplinan dalam bekerja di sekolah maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Jadi profil SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan adalah:

Kepala Sekolah	: Samsul Napitupulu, SE, M.Si
Akreditasi/2001	: A/2017
Kurikulum	: Kurikulum 2013
Waktu Belajar	: Pagi
NPSN	: 10204145
Status	: Negeri
Bentuk Pendidikan	: SMP
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
Alamat Sekolah	: Jalan Markas Simpang Empat
Kode Pos	: 21271
Situs	: SMPN1@yahoo.co.id

¹ Abdullah, (2011), *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Lintang	: 2.5503887524982476
Bujur	: 99.9041748046875
Luas Tanah	: 11.440
Luas Bangunan	: 3.3375

Kepala SMP Negeri 1 Simpang Empat ialah Bapak Samsul Napitupulu, SE, M.Si sekolah ini memiliki akreditasi -AII dengan menggunakan kurikulum 2013. Waktu belajar mengajar di sekolah ini dimulai dari pagi hari hingga siang hari. SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan ini mempunyai NPSN dengan nomor 10204145. Status Sekolah ini adalah Negeri dengan bentuk pendidikannya SMP (Sekolah Menengah Pertama).

Status Kepemilikan sekolah ini adalah Pemerintah Daerah , dan Sekolah SMP ini memiliki SK pendirian Sekolah dengan nomor SK: - disahkan nya SK pendirian sekolah nya yaitu pada tanggal:- . Sekolah ini juga memiliki SK izin operasional dengan nomor SK:-, dengan disahkannya SK izin operasional ini pada tanggal:-

4. Komponen-komponen Sekolah

a. Kurikulum

Kurikulum yang dipakai adalah Kurikulum 2013 (Kurikulum 13) kurikulum ini merupakan kurikulum tetap diterapkan oleh pemerintahan untuk menggantikan kurikulum 2006. K13 adalah kurikulum yang berlaku dalam sistem pendidikan nasional dengan jam efektif belajar 48 jam/minggu. untuk saat ini pembelajaran kelas VII, VIII dan IX di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten asahan sudah memakai K 13 sejak 2018 sampai sekarang.

b. Tenaga pendidik.

Tenaga pendidik adalah sumber daya manusia yang ikut serta dalam kegiatan belajar mengajar yang menunjang kinerja seluruh komponen sekolah. Sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan guru harus

memiliki kompetensi yang bagus.

Guru memiliki jam wajib dalam perminggu sesuai dengan kurikulum 13 adalah 37 jam tatap muka. Di SMP Negeri 1Simpang Empat semua guru telah mendapatkan pendidikan keprofesionalan guru kecuali guru muda.

c. Siswa

Siswa adalah peserta didik yang menerima ilmu yang diberikan oleh pendidik secara maksimal sesuai kebutuhan dan kurikulum yang berlaku. Di SMP Negeri 1Simpang Empat jumlah rombel ada 21 rombel terdiri dari kelas VII sebanyak 7 rombel, kelas VIII sebanyak 7 rombel dan kelas IX sebanyak 7 rombel dimana masing masing rombel di isi 32 siswa sesuai kurikulum 13.

d. Keuangan

Keuangan SMP Negeri 1 Simpang Empat berasal dari dana BOS (dana Operasional Sekolah). Dana ini digunakan untuk biaya operasional sekolah, yang mana 33% digunakan untuk biaya mengaji guru honor, untuk biaya barang, dan jasa sebanyak 37 %, untuk biaya modal (buku paket/ pendukung dan mobiler) 30%. Sesuai kebutuhan sekolah.

e. Sarana dan prasarana.

Setiap sekolah tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang proses belajar mengajar yang bertujuan dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan baik guru maupun murid. Sarana dan prasarana ini termasuk media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar baik dari alat elektronik maupun alat pendukung lainnya.

f. Hubungan sekolah dengan masyarakat.

Hubungan antara sekolah dengan masyarakat dalam arti orang tua sisw/wali siswa pada hakekatnya merupakan unsur yang sangat berperan penting dalam pembinaan dan pengembangan pertumbuhan pribadi murid di sekolah. Hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat sangat berpengaruh terhadap tumbuh kembangnya pribadi

peserta didik krn komunikasi antara orang tua dan sekolah wajib baik agar orang tua mengetahui tumbuh kembang peserta didik selama disekolah.

5. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Simpang Empat kabupaten Asahan

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsure-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi, atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya struktur yang dibuat dalam organisasi perencanaan yang sudah ditetapkan dapat dijalankan sesuai dengan kemampuan masing-masing para pendidik dan tenaga kependidikan.

Dimana –apall yang dilakukan oleh –siapall, berarti tujuan dibuatnya struktur adalah mampu mewujudkan kerjasama tim yang baik dengan pekerjaan yang terarah dan terkoordinir serta adanya masing-masing pertanggungjawaban dari setiap pekerjaan sehingga tujuan akan mudah tercapai dengan adanya kerjasama yang baik melalui struktur yang sudah di buat. Di sekolah tempat peneliti melakukan penelitian memiliki struktur sekolah yang mengikut sertakan peranan masyarakat yang disebut komite bekerja sama dengan pihak sekolah terutama kepala sekolah dalam mengawasi perkembangan sekolah termasuk kedisiplinan seluruh komponen sekolah dari mulai guru sebagai pendidik, tenaga kependidikan sebagai komponen bagian administrasi dan siswa sebagai yang terdidik.

Dalam struktur sekolah, kepala sekola berfungsi sebagai Edukator,

² T.Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta , 2009), h. 169

Manager, Administrator, Supervisor, pemimpin/Leader, Inovator dan Motivator. Semua fungsi kepala sekolah ini tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dibantu oleh wakil kepala sekolah. Kepala sekolah sangat memerlukan rekan sebagai wakil untuk menggantikan tugas kepala sekolah ketika kepala sekolah menjalankan tugas di luar sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki wakil bagian kurikulum dan wakil bagian kesiswaan di mana memiliki tugas tersendiri dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah berjalan sesuai tujuan.

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut; Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program, Pengorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengkoordinasian, Pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan,serta penyusunan laporan. Dalam struktur sekolah wakil kepala sekolah dibantu oleh bagian kurikulum dan kesiswaan.

Wakil kepala sekolah bagian kurikulum bertugas; menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan, menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran, membantu menyusun program satuan pelajaran dan persiapan mengajar dan menyesuaikan kurikulum, mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kulikuler, mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan siswa serta pembagian raport dan ijazah, mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran, mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar, mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran, melakukan supervisi administrasi dan akademis serta menyusun laporan.

Wakil kepala sekolah bagian kesiswaan bertugas: mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling, mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K, mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi kepramukaan, PMRI, UKS, Patroli Keramanan Sekolah dan PASKIBRA, menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan, menyeleksi calon untuk diajukan mendapat

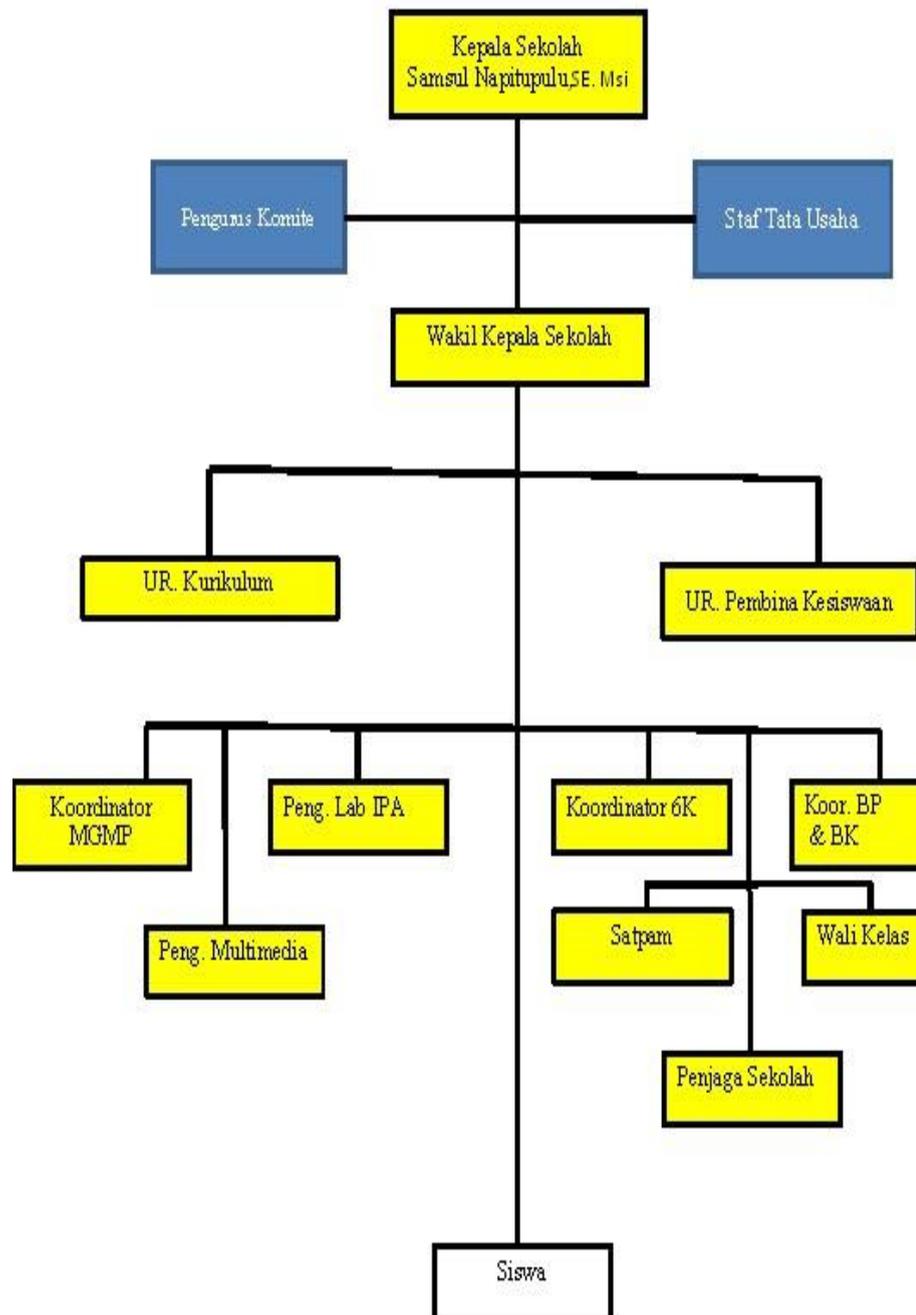
beasiswa dibantu guru BK/BP, wali kelas, selain itu wakil kesiswaan bekerjasama dengansatpam dan penjaga sekolah untuk mengawasi siswa dan kebersihan serta keamanan sekolah menjaga lingkungan sekolah sehingga dengan kerjasama elemen ini maka sekolah akan berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dibantu dengan elemen yang sudah dicantumkan dalam struktur sekolah harus menjadi satu kesatuan yang solid agar tercapai tujuan pendidikan dan perkembangan sekolah dapat terpantau lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini peneliti lebih menitik beratkan kerja manajerial supervvisi dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat pada masa pandemi sehingga menemukan sedikit hambatan karena pembelajaran dilakukan secara daring dan luring, yang mana peserta didik hadir ke sekolah secara bergelombang Akan tetapi kehadiran Pendidik, tenaga kependidikan, bagian kebersihan dan keamanan di sekolah wajib masuk sesuai jadwal yang telah dibuat dan disesuaikan dengan program sekolah dengan tetap melakukan protokol kesehatan.

Di bawah ini peneliti menggambarkan diagram struktur sekolah SMP Negeri 1 Simpang Empat.

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH
Di SMP Negeri 1 Simpang Empat



6. Keadaan Tenaga Pendidik

Pendidik adalah salah satu faktor pendidikan yang amat penting. Terlaksana atau tidaknya dengan baik program pendidikan, banyak ditentukan oleh faktor pendidik. Salah satu tuntutan yang amat penting bagi pendidik yaitu guru, orang tua murid, pemimpin, masyarakat, adalah agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan program kurikulum pendidikan. Pendidik merupakan –cermin‖ dimana peserta didik selalu –berkaca‖. Seluruh tingkah laku pendidik selalu dalam pengamatan peserta didik. Penampilan pendidik yang meyakini kemampuannya dan sekaligus menumbuhkan kepercayaan peserta didik itu penting maknanya.³

Jadi penting bagi pendidik untuk selalu memperhatikan dirinya dalam pekerjaannya karena baik secara langsung maupun tidak langsung sikap kepribadian dan sosialnya akan langsung mempengaruhi peserta didik itu sendiri. baik buruknya tingkah laku dan kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik itu semua tidak terlepas dari pendidik itu sendiri yang tugasnya mendidik, mengajarkan, memotivasi, mengarahkan, dan membenarkan peserta didik itu sendiri untuk menjadikan anak yang berakhlak karimah, bertanggung jawab, disiplin, berwawasan luas dan mampu bersaing secara global dengan menjawab tantangan-tantangan yang ada di masa depan.

Sebagai seorang pendidik tidak hanya dituntut mentransfer ilmu kepada peserta didik tetapi juga menanamkan sikap dan kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT sebagai sikap relegius serta kepribadian yang disiplin, bertanggung jawab, mandiri, peduli dan berwawasan luas agar mampu menghadapi persaingan di masa depan.

Sesuai dengan keunikan kurikulum 13 yang lebih menitik beratkan pembentukan pendidikan berkarakter diharapkan sebelum membimbing peserta didik menjadi manusia yang berkepribadian tangguh yang tunduk dan taat pada keyakinannya juga mampu bersosial pada lingkungannya terlebih dahulu pendidik menunjukkan sikap dan kepribadian yang dituntut dalam kurikulum 13 agar peserta didik lebih

³ Haidar, *Pendidikan*, h. 15

mudah memahami tujuan belajar, begitu juga dengan kepala sekolah harus mampu menjadi panutan bagi para pendidik.

Tabel.

4.1. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Nama	Jabatan	Nomor PNS/Honor /	Pendidik an Terakhir	Gol/ Ruan g	Sertifika si
						Sudah/ Belum
1	SAMSUL NAIPTUPULU	Kepala	196510102 007011007	S1	IV.a	Sudah
2	Masnailan lubis, S.Pd	Guru	196207281 983032001	S1	IV.b	Sudah
3	DUMASARI, S.Pd	Guru	196104011 984032002	S1	IV.b	Sudah
4	ROSLINA SITORUS, S.Pd	Guru	196711111 990032004	S1	IV.b	Sudah
5	NAHASON PURBA, S.Pd	Guru	196512051 990031002	S1	IV.b	Sudah
6	ROSPITA, S.Pd	Guru	196212121 986032004	S1	IV.b	Sudah
7	TIURASI MARPAUNG, S.Pd	Guru	196307031 984032002	S1	IV.b	Sudah
8	NURHAWANI, S.Pd	Guru	196303051 985022001	S1	IV.b	Sudah
9	Dra. NURLIS	Guru	196310101 994122002	DII	IV.b	Sudah

10	RIANITA SIMANJUNTAK , S.Pd	Guru	196311201 985032002	S1	IV.b	Sudah
11	ERLINDA, S.Pd	Guru	196311221 986012001	S1	IV.b	Sudah
12	RABIATULAD AWIYAH, S.Ag	Guru	196907231 995122001	DIII	IV.b	Sudah
13	RODIAH ROSMAWATI	Guru	196105041 983022001	S1	IV.a	Sudah
14	LOBUTUA NADAPDAP, S.Pd	Guru	196105031 992031002	S1	IV.a	Sudah
15	ABDUL MANAN SIAHAAN, S.Pd	Guru	197003181 332031002	S1	IV.a	Sudah
16	MARIANNA PURBA, S.Pd	Guru	197208212 005022002	S1	IV.a	Sudah
17	REKITA SIHOTANG, S.Pd	Guru	197001072 000032003	S1	IV.a	Sudah
18	SARMAULI TAMPUBOLON , SE	Guru	197410072 007012005	S1	IV.a	Sudah
19	NAZLA, S.Pd	Guru	197902242 008012002	S1	III.d	Sudah
20	MUHAMMAD YUSRON, S.Pd	Guru	197402102 007011006	S1	III.c	Sudah
21	INDRAWATI SIHALOHO, S.Pd	Guru	197409252 007012004	S1	III.c	Sudah
22	LAYLI NAZMI DALIMUNTE,	Guru	198203062 009032003	S1	III.c	Sudah

	SS					
23	PONIRAN, S.Pd	Guru	198006152 011011002	S1	III.c	Sudah
24	CUT EKA MUSNIAR, S.Pd	Guru	198707122 011012012	S1	III.c	Sudah
25	MASNAILAN, S.Pd	Guru	Honor	S1	-	Belum
26	ZULHAIRIL,S.P d	Guru	Honor	S1	-	Belum
27	JANIAR SIRAIT, S.Pd	Guru	Honor	S1	-	Belum
28	BENNY NASUTION, S.Pd	Guru	Honor	S1	-	Belum
29	DEASY NOVIANTY, S.Pd	Guru	Honor	S1	-	Belum
30	INDRA MUNSATY, S.Pd	GURU	Honor	S1	-	Belum
31	YUSDARIA, S.Pd	Tata Usaha	196807122 014072001	S1	III.b	Belum
32	SRI RAHMADANI	Tata Usaha	198306132 014072002	SMA	II.b	Belum
33	SUPARTO	Tata Usaha	Honor	SMA	-	Belum
34	DAHNIJAR SIAHAAN, S.Pd	Tata Usaha	Honor	S1	-	Belum
35	AGUSTINA	Tata Usaha	Honor	SMA	-	Belum

36	SARNO	Tata Usaha	Honor	SMA	-	Belum
37	SRI HARTATI, S.Pd	Tata Usaha	Honor	S1	-	Belum
38	BONIMAN	Tata Usaha	Honor	SMA	-	Belum
39	WIWIK SUSANTI, S.Pd	Tata Usaha	Honor	S1	-	Belum
40	NUDDIN NUH	Tata Usaha	Honor	SMA	-	Belum

7. Keadaan Siswa

Peserta didik (siswa) adalah makhluk yang sedang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan menurut fitrahnya masing-masing. Maka perlu bimbingan dan pengarahan yang konsisten dan berkesinambungan menuju kearah titik optimal kemampuan fitrahnya.

Peserta didik tidak hanya sebagai objek (sasaran pendidikan) tetapi juga sebagai subyek pendidikan, diperlakukan dengan cara melibatkan mereka dalam memecahkan masalah-masalah dalam proses pembelajaran. Peserta didik juga dapat dicirikan sebagai orang yang tengah memerlukan pengetahuan (ilmu), bimbingan dan pengarahan dari guru misalnya serta orang yang memerlukan kawan tempat mereka berbagi rasa dan belajar bersama.⁴

Peserta didik juga salah satu elemen yang terpenting dalam terselenggaranya pendidikan, tanpa adanya peserta didik maka proses pendidikan tidak akan terselenggarakan. Peserta didik menjadi subyek terpenting karena melihat tujuan pendidikan itu sendiri adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, maka dari itu peserta didik yang menjadi elemen terpenting yang harus di perhatikan dalam pendidikan untuk menjadikan manusia yang dewasa.

⁴ Syafaruddin, dkk , *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2006)
h. 46

Menurut observasi yang peneliti lakukan keadaan peserta didik SMP Negeri 1 Simpang Empat memiliki 21 rombel yang memiliki beragam suku dan budaya serta menganut agama yang berbeda yaitu mayoritas Muslim dan minoritas non muslim.

Siswa/Peserta didik

Tahun Ajaran	Kelas 7		Kelas 8		Kelas 9		Jumlah (cls.I+II+III)	
	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
Th. 2019/2020	224	7	224	7	239	7	687	21
Th. 2020/2021	224	7	224	7	224	7	672	21
Th. 2021/2022	224	7	224	7	224	7	672	21

Data Rombongan Belajar Pada Semester Ganjil TP. 2021/2022 (Tahun Pelajaran Sekarang).

8. Keadaan Belajar Mengajar

No.	Uraian	Kebutuhan			
		D	A	K	L
1	Pendidikan Agama	3	2	1	-
2	PKN	3	2	1	-
3	Bahasa Indonesia	5	1	4	-
4	Bahasa Inggris	3	3	-	-

5	Matematika	4	3	1	-
6	IPA	4	2	2	-
7	IPS	3	3	-	
8	SBK	3	1	2	-
9	PENJAS	3	1	2	-

Jumlah Guru/Pegawai

No	Uraian	PNS	Non PNS	Jmlh
1	Kepala Sekolah	1	-	1
2	Guru	23	6	29
3	Guru BP	1	-	1
4	Pegawai	2	5	7

9. Sarana dan Prasarana

Kita ketahui bahwa sarana dan prasarana adalah salah satu elemen yang juga tidak kalah pentingnya selain adanya peserta didik, kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.

Sarana dan prasarana menjadi alat penunjang keberhasilan pendidikan, baik itu dari tersedianya gedung, lahan, serta lainnya yang memfasilitasi sekolah tersebut serta meja, kursi, papan tulis dan lainnya dalam hal membantu proses terlaksananya proses pembelajaran dalam pendidikan.

Dalam suatu lembaga/ sekolah adakalanya sarana dan

prasarananya tidak memadai baik itu ada maupun tidak ada, dan baik itu kondisinya baik maupun rusak. Sebagian sekolah ada yang memperhatikan dalam hal sarana dan prasarananya sehingga membuat lembaga tersebut sulit untuk mencapai tujuan pendidikan dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Disebabkan karena sumber dana yang terbatas maka kelengkapan sarana dan fasilitas pun terbatas pula. Masih banyak ditemukan di Lembaga-lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan Islam, pesantren, dan sekolah umum sarana dan fasilitas yang sangat minim. Keterbatasan sarana dan prasarana ini juga berpengaruh kepada pembentukan manusia yang berkulaitas.⁵

Tabel 4.5.

Keadaan Sarana dan Prasarana

Data Ruang dan Mobiler.

No	Uraian	Kebutuhan				Keadaan			
		D	A	K	L	B	RR	RB	Jlh
1	Ruang Kantor	-	1	-	-	-	1	-	1
2	Ruang Kelas	21	20	1	-	15	5	-	20
3	Perpustakaan	-	1	-	-	1	-	-	1
4	Lab. Bahasa	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Lab. IPA	-	1	-	-	-	-	1	-
6	Lap.Multimedia	-	-	-	-	-	-	-	-

⁵ Haidar Putra Daulay, (2012), *Pendidikan Islam di Indonesia*, Medan: Perdana Publishing, h. 46

7	Mobiler	-	672	-	-	500	50	122	672
Jumlah		21	695	1	-	516	56	123	694

B. Temuan Khusus

1. Pelaksanaan Supervisi Manajerial SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Untuk mewujudkan suatu lembaga pendidikan yaitu sebuah sekolah yang bermutu dan mampu diminati oleh banyak masyarakat seorang pimpinan di dalam suatu lembaga pendidikan tersebut yaitu kepala sekolah atau manajer harus mampu membentuk dan membangun prinsip-prinsip dan peraturan yang jelas sesuai dengan kebutuhan Sekolah yang dipimpinnya, melaksanakan fungsi dan perannya selaku manajer pimpinan teratas dalam Sekolahnya untuk menciptakan semangat kerja dan membangun tim dengan kerja sama yang gigih dan ulet antara manajer dengan seluruh guru dan staff yang bekerja agar terciptanya proses kerja yang baik serta mampu mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang di inginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Samsul Napitupulu, SE. M.Si selaku kepala Sekolah tentang bagaimana supervisi manajerialnya sebagai selaku pimpinan di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan dapat di kemukakan bahwa:

Sebagai selaku manajer yaitu kepala sekolah pimpinan tertinggi dalam mengarahkan dan menggerakkan serta mengawasi seluruh sistem terutama sumber daya manusia itu sendiri, mulai dari perencanaan, proses hingga evaluasi dengan berpedoman kepada aturan yang berlaku, menjadikan sumber daya manusia berkualitas baik di lihat dari peserta didiknya maupun pendidik itu sendiri, tentu dalam hal ini objek yang paling utama yang harus diperhatikan adalah guru, karena guru merupakan salah satu factor penunjang keberhasilan peserta didik baik secara langsung maupun tidak langsung, baik buruknya peserta didik itu tidak terlepas dari peranan seorang guru itu sendiri . Sebagai kepala sekolah yang menjadi atasan sikap kepala sekolah harus tegas

terhadap pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik jika tidak melaksanakan tugas dan disiplin yang baik sesuai dengan bentuk pelanggaran yang di buat, kepala sekolah juga memberikan reward pada bawahannya jika memang berperilaku baik dan disiplin.⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang di kemukakan di atas dapat di ketahui bahwa manajer atau pimpinan adalah seseorang individu yang mengemban tanggung jawab yang sangat besar yang mempengaruhi keberhasilan lembaga yang dipimpinnya dengan kepemimpinannya beliau diharapkan mampu mengerakkan, mengarahkan, memprediksi serta menyikapi dan bertindak dengan proses dan hasil yang nantinya mampu mempengaruhi lembaganya dalam pembentukan kualitas dan mutu pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Samsul Napitupulu, SE. M.Si tentang kegiatan supervisi yang dilaksanakannya dalam memimpin SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan dapat di kemukakan bahwa:

Selama saya memimpin Sekolah ini yang berketepatan dengan masa pandemi covid 19, saya tetap melaksanakan kegiatan supervisi baik itu dalam proses pembelajaran maupun di luar proses pembelajaran, karena dengan dilaksanakan kegiatan pengawasan tersebut maka saya berharap para guru maupun staff dalam lembaga yang saya pimpin mampu menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan maupun tuntutan dari profesinya itu sendiri. Jadi dengan adanya pengawasan ini guru-guru termotivasi untuk bekerja dengan hati-hati serta mampu menciptakan suasana yang disiplin sesuai dengan tujuan dari supervisi itu sendiri di mana pimpinan melakukan pengawasan agar para bawahan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Saya juga tidak ragu mengambil langkah hukuman atau teguran setelah melakukan langkah persuasip dan kekeluargaan terlebih dahulu pada bawahan saya yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Saya juga akan memberikan reward pada guru yang berprestasi. Hal ini saya lakukan tanpa sepengetahuan guru bersangkutan. dan yang terpenting dalam meningkatkan kegiatan supervisi terhadap kedisiplinan guru, saya mengambil langkah dengan mendisiplinkan diri terlebih dahulu dengan memberi contoh

⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah, di Ruangan Kepala keluarga, Tanggal 20 november 2021, Pukul 10.15 WIB

datang ke sekolah tepat waktu walaupun dalam masa pandemi covid 19 agar bawahan saya melihat bahwa saya sebagai kepala sekolah tidak sekedar mengawasi mereka tapi juga memberikan contoh yang baik.⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang di kemukakan di atas dapat diketahui bahwa kegiatan supervisi sangat lah penting dalam memajukan dan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan dengan adanya fungsi manajemen ini yaitu supervisi atau lebih di kenal dengan sebutan pengawasan maka semua pekerjaan yang terlaksana mampu meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi sehingga semua kinerja staff baik itu pendidik maupun tenaga kependidikan dapat tercapai seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai khususnya bagi guru itu sendiri dalam meningkatkan kualitas anak baik dari ranah kognitif afektif serta psikomotorik anak tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Abdul Manan Siahaan.S.Pd selaku Wakil kepala sekolah dan sekaligus guru PPKN tentang pelaksanaan supervisi manajerial SMP Negeri 1 Simpang Empat Simpang Empat yang menyatakan bahwa:

Selama ini sejauh saya mengajar disini dengan kepemimpinan Bapak Samsul Napitupulu, SE. M.Si selaku pimpinan di Sekolah ini beliau sudah mampu menerapkan kepemimpinan yang tidak bersifat otoriter melainkan demokratis di mana beliau enak diajak sharring dan dimintai pendapat serta motivasi dan juga cukup bijaksana dalam semua tindakan yang diambilnya. Dalam proses pembelajaran walaupun beliau jarang ikut serta dalam kegiatan supervisi itu sendiri dikarenakan beberapa hal seperti kesibukannya mengemban tugas professional sebagai kepala sekolah namun supervisi manajerial ini diamanahkannya kepada bagian wakil kurikulum dan memang peran beliau selain mengurus bagian kurikulum juga mengurus pendidik nya yaitu para guru di Sekolah ini. Kegiatan pengawasan selama hari ini dilaksanakan dengan 2 cara yaitu: a) diketahui dan, b) tidak diketahui, artinya dalam pelaksanaan kegiatan ini diharapkan kami selaku pendidik mampu bertanggung jawab akan pekerjaan kami sesuai dengan tujuan yang ingin di capai.⁸

⁷ *Ibid*

⁸ Wawancara dengan Bapak Abdul Manan Siahaan.S.Pd di Ruang Guru,

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa walaupun supervise tidak secara langsung diterapkan oleh kepala sekolah itu sendiri namun dibantu oleh wakil kepala sekolah, tetapi kepala sekolah juga sangat berperan penting dalam proses kegiatan supervise yang terlaksana dalam hal menindaklanjuti dari kegiatan supervise tersebut serta menangani masalah-masalah yang ditimbulkan dari kegiatan tersebut.

Ada saatnya kepala sekolah mensupervisi secara langsung yaitu ketika guru di dalam kelas memberikan pelajaran terkadang kepala sekolah masuk secara tiba-tiba dan ikut didalam ruangan melihat cara mengajar guru dan memperhatikan reaksi peserta didik ketika menerima pelajaran yang diberikan guru hal ini dilakukan ketika ada jadwal tatap muka walaupun waktu sangat singkat karena terkait dengan masa pandemi covid 19 saat ini. Adakalanya kepada sekolah memeriksa administrasi guru seperti RPP, bahan ajar, dan alat ajar yang akan digunakan guru dalam mentransfer ilmu pada peserta didik sebagai indikator keprofesionalan guru dalam menyampaikan materi ajar.

2. Tingkat Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci atau pedoman yang harus ada pada setiap individu yang bekerja, semua profesi diharuskan untuk disiplin karena dengan kedisiplinan mampu menciptakan kinerja yang tinggi serta bagi guru yang tingkat kedisiplinan nya tinggi maka peserta didiknya pasti akan menyeganiya sehingga terwujud lah anak didik yang mampu menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Ibu Masnaelan selaku WKS (Wakil Kepala Sekolah) bagian kurikulum SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan mengatakan bahwa:

Disiplin ini banyak bentuknya diantaranya: disiplin kehadiran (Datang ke Sekolah), disiplin Kehadiran (Masuk Kelas), Disiplin Mengajar. Artinya ada model guru yang sudah datang dia ke sekolah tepat waktu namun untuk masuk ke kelas tepat waktu itu butuh banyak alasan dan ada yang memang datang ke sekolah dia memang terlambat. Disiplin dalam mengajar di sini maksudnya seorang guru harus mempersiapkan sebuah program/perangkat pembelajaran terlebih dahulu sebelum memulai pembelajaran seperti membuat prota, prosem, RPP dan penilain lainnya. Dan itu langsung diperiksa oleh pengawas Dinas pendidikan Kabupaten Asahan dan pengawa Kemenag Kabupaten Asahan khusus mata pelajaran PAIS itu lah tanggung jawab kita para guru disini tanpa terkecuali. Jika dipersenkan tingkat kedisiplinan disini itu mencapai 80 % dan kekurangannya itu dikarenakan ada beberapa sebab, baik itu dari individu itu sendiri maupun dari luar individu itu sendiri namun yang jelas kita akan berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kedisiplinan itu sendiri.⁹

Berdasarkan pendapat dari hasil wawancara dengan ibu Masnailan,S.Pd sebagai Wakil kepala sekolah di atas sejalan dengan pendapat bapak Adul manan Siahaan selaku Guru Bidang PPKN yang berpendapat:

Semua pekerjaan harus di landaskan dengan kedisiplinan bukan hanya guru saja. Guru itu harus disiplin karena guru itu adalah contoh / tauladan bagi anak didik, apabila kita saja tidak disiplin bagaimana dengan anak didik kita. Sebenarnya apapun profesinya kedisiplinan adalah salah satu kunci bagi kita untuk menciptakan kinerja yang baik. Jika kita disiplin maka anak didik akan segan dengan kita sehingga jauh dipikiran mereka untuk tidak disiplin Karena kita lah salah satu factor yang secara langsung mempengaruhi dan menentukan baik dan buruknya sikap dan mental yang dimiliki anak didik tersebut.

Jadi berdasarkan pendapat yang diutarakan oleh WKS SMP Negeri 1 dan ibu Masnailan selaku guru dan juga WKS bagian kurikulum di Sekolah tersebut bahwa kedisiplinan itu salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh setiap lembaga terutama pimpinan sekolah itu sendiri karena dengan kita memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dari masing-masing karyawan atau pendidik dan tenaga kependidikan maka

⁹ Wawancara dengan ibu Masnailan selaku WKS I Kurikulum, Di Kelas, Tanggal 05 Desember 2021, Pukul 12.05 WIB

proses pendidikan dan pembelajaran dalam suatu lembaga akan menciptakan suasana yang kondusif dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan sangat mempengaruhi tingkat afektif anak baik dari perkembangan fisiknya maupun piskis anak didik tersebut.

3. Faktor pendorong dan Penghambat Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber Ibu Nurhawani selaku Guru Bidang Studi Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan dan WKS bagian kesiswaan ada beberapa factor pendorong dan penghambat kedisiplinan itu sendiri diantaranya:

Faktor yang paling besar yang mempengaruhi kedisiplinan itu sendiri sebenarnya datangnya dari diri kita sendiri, apabila ada keikhlasan hati kita dalam suatu pekerjaan maka semuanya akan berjalan dengan hasil yang lebih baik, tuntutan dari sekolah, serta kedisiplinan kita juga jadi panutan bagi peserta didik jadi kita harus berikan yang terbaik. Sedangkan penghambat itu sendiri datangnya juga dari diri sendiri, mungkin pada saat itu ada masalah individu baik masalah keluarga, ekonomi maupun masalah-masalah tertentu. Factor dari luar mungkin ada sebagian guru yang dia mengajar di dua tempat untuk memenuhi jamnya mungkin masalah tepatnya pada kedisiplinan dalam bentuk kehadirannya, sebenarnya dia sudah tepat waktu namun yang jadi masalah dia makan waktu dijalan untuk menepatkan waktunya masuk jam pergantian disini.¹⁰

Berdasarkan realita yang disampaikan oleh Ibuk Nurhawani di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan itu datangnya dari diri kita sendiri dari keikhlasan masing-masing individu itu sendiri dan juga motivasi dari atasan berupa aturan yang harus ditaati oleh setiap individu dan salah satu yang mengharuskan seorang pendidik itu untuk disiplin adalah karena guru adalah seorang figur yang dapat dicontoh oleh peserta didik. Dan penghambatnya itu pastinya ada unsur sengaja dan tidak sengaja, namun untuk guru yang kurang disiplin sebenarnya disinilah peran seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat para staff nya agar kedisiplinan itu sendiri bisa mencapai tingkat yang diinginkan.

¹⁰ Wawancara dengan Ibuk Nurhawani, di Kantor Guru, Tanggal 25 november 2021, Pukul 11.45 WIB

Menurut pendapat Bapak Samsul Napitupulu, SE. M.Si selaku kepala sekolah di Sekolah ini beliau juga berpendapat bahwa:

Faktor yang menjadi pendorong kedisiplinan guru itu sendiri sebenarnya hanya satu itu adanya dari dalam diri individu itu sendiri, dengan adanya kesenangan dalam pekerjaan dan adanya keikhlasan dalam melaksanakan tugasnya maka semua pekerjaan akan terasa ringan dan menghasilkan hasil yang baik pula dan harus ada keyakinan dalam diri masing-masing individu itu sendiri bahwa setiap pekerjaan pasti selalu ada yang mengawasi baik itu dari pimpinan Sekolah itu sendiri maupun Allah SWT, jadi di harapkan dengan adanya keyakinan tersebut maka para guru akan bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya. Sebaliknya faktor yang menjadi ketidakdisiplin guru itu sendiri karena kurang ikhlas dalam pekerjaannya di mana bekerja hanya seadanya saja tidak mau berlebih artinya mengajar apa adanya saja. Dan mungkin faktor yang lainjuga ada, masih ada sebagian guru kita yang memang mengajar di luar dari Sekolah ini yang sulit mengatur waktunya dan juga mungkin dari kesejahteraan guru itu sendiri juga mempengaruhi kebutuhan masing-masing individu itu pastinya berbeda-beda, ada yang merasa cukup dan ada yang kurang. Nah ini bisa saja membuat guru itu tidak focus dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai sseorang pendidik. Banyak hal yang masih di pikirkan olehnya selain menjadi seorang guru.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa dalam mewujudkan Sekolah yang terampil dan berkualitas , menghasilkan peserta didik yang berkualitas, mampu bersaing dari segi apapun yang mempunyai mental yang bersih yang dapat memberikan contoh bagi anak-anak yang tidak memiliki kesempatan untuk bersekolah serta mampu bersaing dengan sekolah luar kedisiplinan perlu ditanamkan. Untuk itu guru dituntut agar selalu disiplin, membentuk sikap dan tanggung jawab yang baik dan positif supaya siswa yang diajarnya mampu mendapatkan contoh yang baik pula, serta guru diharapkan mampu mengenyampingkan urusan pribadinya dengan urusan pekerjaan sebab dengan adanya kesadaran dari masing-masing individu disarankan mampu memprioritaskan peserta didik dalam hal apapun karena keberhasilan peserta didik tidak terlepas dari sikap dan tanggung jawab yang di tunjukkan oleh guru itu sendiri.

¹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah

4. Implementasi Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Disiplin kerja Guru sangatlah penting dalam sebuah Sekolah untuk mempengaruhi perkembangan peserta didik yang bertujuan untuk memberikan motivasi secara langsung untuk peserta didik dan memberikan contoh tauladan secara langsung kepadanya. Dengan demikian untuk meningkatkan kedisiplinan guru itu sendiri kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan fungsi manajemennya selaku manajer yaitu fungsi pengawasan atau supervisi. Dengan adanya supervisi manajerial mampu meningkatkan kedisiplinan para karyawan yang tadinya guru tidak berhati-hati dalam pekerjaannya jadi berhati-hati dan juga dari segi kehadirannya juga jadi perhatian guru karena salah satu hal yang sederhana yang kurang diperhatikan dari kedisiplinan itu sendiri adalah kehadiran.

Berdasarkan hasil wawancara dari Narasumber yaitu bapak Abdul Manan Siahaan,S.Pd yang menegaskan bahwa:

Supervisi Manajerial sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru karena dengan kita mensupervisi maka guru dan staff akan berhati-hati karena merasa adanya pengawasan dari kita baik itu diketahui maupun tidak diketahui. Tanpa adanya supervisi yang namanya orang Indonesia terkadang diawasi saja kerjanya kurang maksimal apalagi tidak diawasi, jadi supervisi sangatlah penting baik itu supervisi di dalam kegiatan belajar mengajar maupun supervisi administrasi jadi keduanya harus berjalan beriringan. Ada sebagian guru yang kurang disiplin karena beberapa factor, ketika telah dilakukan supervisi belum ada perubahan, sudah seharusnya kepala sekolah sebagai pemimpin menegur atau mengambil tindakan dengan cara persuasip atau yang lain, dapat dimaklumi pasti butuh waktu lama untuk melakukan pembinaan terhadapnya. Berhubung ini pembinaan terhadap manusia dewasa sebaiknya harus pelan-pelan, dengan pembinaan yang dilakukan diharapkan ada perubahan setidaknya yang bersangkutan menggunakan akal dan pikirannya, dengan ditegur pasti ada rasa malu/ gejolak dalam hatinya. Hal ini menjadi pelajaran yang sangat penting untuk perubahan sikap menjadi lebih baik dari sebelumnya, perubahan-perubahan itu dapat membantu ke arah yang lebih baik, dan diterapkan dalam

pelaksanaan proses pendidikan.¹²

Jadi berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh bapak Abdul Manan Siahaan, S.Pd di atas bahwa dengan dilaksanakannya fungsi manajemen tersebut pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan maka pengimplementasian supervisi manajerial mampu mengetahui tingkat kedisiplinan guru tersebut serta mengetahui masalah-masalah yang sebenarnya yang ada dari individu itu sendiri yang mengakibatkan mereka tidak disiplin dan tugas seorang pimpinan adalah membuat tindak lanjut dari pelaksanaan supervisi tersebut dan memberikan sanksi atau reword bagi yang memang berhak mendapatkannya. Demikian itu mampu meningkatkan kedisiplinan bagi guru yang kurang disiplin.

Sejalan dengan itu Bapak Samsul Napitupulu, SE. M.Si selaku Kepala Sekolah juga sepakat beliau mengatakan:

Setiap guru berbeda tingkat kedisiplinannya dan berbeda pula cara mengatasi permasalahan kurang disiplinnya. Maka saya membuat aturan di mana jika masih ada guru yang kurang disiplin kami memberikan sanksi berupa teguran secara persuasip dan kekeluargaan, jika masih didapati guru yang kurang disiplin maka diberikan pembinaan-pembinaan lagi sehingga jika masih belum ada perubahan maka terpaksa guru tersebut kita keluarkan, jika guru tersebut sorang PNS maka saya sebagai kepala sekolah akan melaporkan pada atasan agar diambil tindakan mutasi kesekolah lain. Namun sejauh ini tingkat kedisiplinan guru jauh lebih besar dibandingkan ketidakdisiplinan guru itu sendiri. Guru yang masih belum disiplin masih bisa kita bina dan kita arahkan sehingga tidak jadi masalah yang serius.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Temuan Pertama adalah: Penerapan atau pelaksanaan Supervisi Manajerial atau lebih dikenal dengan pengawasan yang di laksanakan oleh kepala sekolah merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam proses terselenggaranya pendidikan dan proses pembelajaran dan juga

¹² Wawancara dengan bapak Abul Manan Siahaan sebagai WKS

salah satu faktor pendukung bergerak atau tidaknya sistem manajemen pendidikan terutama sumber daya manusianya sendiri.

Supervisi merupakan salah satu tugas seorang pimpinan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan. Supervisi juga tidak hanya di laksanakan oleh kepala sekolahnya saja namun bisa juga berlaku untuk wakil-wakil yang memang peran mereka membantu tugas dan tanggung jawab seorang pimpinan di lembaga tersebut.

Lebih lanjut Saydam dalam bukunya M. Kadarisman menjelaskan sebagai berikut:

Pengawasan merupakan kegiatan manajerial, di lakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan.¹³

Sehubungan dengan itu Supervisi Manajerial SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan yang dilaksanakan oleh Bapak Samsul Napitupulu, S.E, M, Si. dan Juga Wakil Kurikulum dan Wakil Kesiswaan dalam mengembangkan SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan Pengembangan proses kedisiplinan kerja pegawai terutama pendidik sangat di perhatikan dan di tingkatkan dalam membentuk kepribadian dan mental yang baik agar terwujudnya mutu dan kualitas pendidikan dengan menghasilkan peserta didik yang bermutu. Dengan mempertegas peraturan-peraturan yang diterapkan dan telah di sosialisasikan kepada semua elemen yang ada dalam SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan baik itu untuk guru maupun untuk siswa, jadi tidak ada alasan siswa yang bisa menyalahkan gurunya untuk kesalahannya mengenai kedisiplinan yaitu kehadiran. Dengan adanya peraturan yang dibuat baik itu dari guru maupun untuk siswa mampu membuat tingkat kedisiplinan guru itu sendiri semakin hari semakin meningkat dan dengan begitu siswa yang tadinya biasa terlambat membuat mereka menyegani perbuatan yang tidak bagus tersebut dengan adanya tauladan yang baik dibuat oleh guru itu sendiri.

¹³ M.kadarisman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 171

Temuan Kedua adalah: Kedisiplinan guru yang telah tercipta di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan sesuai dengan aturan yang di buat bahwa kepala sekolah menjadikan disiplin salah satu faktor pendukung keberhasilan pendidikan.

Disiplin adalah salah satu aturan, kunci dan acuan para pegawai demi melancarkan dan mewujudkan keberhasilan. Setiap individu pasti berbeda-beda tingkat kedisiplinan nya namun dalam proses kedisiplinan seseorang yang melakukan pekerjaan apapun terutama pendidik harus selalu menjunjung tinggi aturan serta menerapkan peraturan tersebut dengan keikhlasan tanpa ada keterpaksaan karena dengan guru yang disiplin akan secara langsung mempengaruhi kedisiplinan peserta didik.

Disiplin merupakan alat dimana semua guru harus meyakini dalam dirinya dan mengutamakannya dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang didapatkannya, selain itu disiplin juga untuk peserta didik itu sendiri, artinya mampu menciptakan anak didik yang mampu memulai semua pekerjaannya dengan kedisiplinan karena diketahui kedisiplinan memanglah hal yang biasa-biasa saja namun itu sangat menjadi faktor penunjang keberhasilan proses pendidikan itu sendiri dan juga dalam proses pembelajaran karena kunci agar meraih kesuksesan yaitu dengan kedisiplinan dan salah satu cara untuk meraih kedisiplinan itu sendiri dengan keikhlasan dan kesadaran dari individu itu sendiri.

Temuan Ketiga: Yang menjadi faktor pendorong dan penghambat kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan pasti terdapat kesalahan yang memang ada sebab akibatnya baik itu disengaja maupun tidak disengaja. Dalam kedisiplinan bagi guru yang kurang disiplin itu banyak faktor yang melatarbelakanginya seperti, kurangnya kesadaran dari dirinya sendiri, kurang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurang terpenuhinya kebutuhan pribadinya yang membuat guru itu mempunyai pikiran yang bercabang tidak hanya di sekolah saja namun masih banyak hal yang mereka harus pikirkan dan itu membuat mereka tidak terfokus

pada pekerjaannya jadinya melakukan pekerjaannya setengah hati saja. Dan bagi guru yang tingkat kedisiplinannya tinggi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: tergerak dari diri individu itu sendiri, pekerjaan yang memang disenanginya sehingga tidak ada keluhan yang tidak bisa di sikapinya, adanya kesadaran akan fungsinya sebagai seorang pendidik dan merasa dirinya jadi tauladan bagi peserta didiknya, tuntutan dari sekolah, serta kebutuhan yang terpenuhi yang tidak mempengaruhi pemikirannya dalam mengajar menjadikan ia termotivasi untuk meraih kinerja yang baik.

Sejalan dengan itu Ahmad Muammar dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* yang menyebutkan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yang diantaranya:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran keryawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atua ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.¹⁴

Temuan Keempat adalah: Pelaksanaan supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dapat di ukur dari kualitas peserta didik dan juga pendidik, dengan hal itu masyarakat mampu menilai dari lulusan-lulusan yang dihasilkan oleh suatu lembaga tertentu yang menjadikan sekolah mampu diminati semua orang dan memberikan nilai-nilai yang positif. Jika lulusan-lulusan yang dihasilkan mendapatkan penilaian yang positif dari masyarakat maka

¹⁴ Ahmad Muammar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011), h.75

pujian tersebut tidak terlepas dari seorang guru yang memberikan didikan dan pengajaran yang baik kepada peserta didik tersebut. Seorang pendidik memiliki tingkat kinerja yang baik itu tidak terlepas dari campur tangan oleh kepala sekolah yang membimbing, mengarahkan serta mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik.

Temuan kelima adalah: pelaksanaan supervisi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat kabupaten Asahan pasti menemukan hambatan baik itu dari dalam diri guru itu sendiri ataupun faktor lain, tetapi sebagai kepala sekolah yang memajerial sebuah instansi pastinya punya trik dan langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dalam mendisiplinkan guru yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan cara menegur secara lisan, menegur secara tulisan dan jika masih membandal maka diambil tindakan dengan mengajukan surat pemutasian ke atasan untuk yang PNS dan pemecatan untuk guru Non PNS.

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah itu tujuannya untuk mengetahui dimana letak kekurangan dari masing-masing individu dan mengetahui siapa di antara mereka yang memang layak untuk mendapatkan pujian dan yang masih butuh arahan dan bimbingan. Dengan adanya pengawasan guru mampu berhati-hati dalam setiap pekerjaannya karena mereka merasa diawasi dan juga dengan adanya supervisi guru harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya.

Tugas kepala sekolah tidak hanya mengawasi tetapi juga sebagai nara sumber untuk meningkatkan pengetahuan bagi guru agar tidak ketinggalan dalam ilmu teknologi dengan cara memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan pelatihan baik itu secara kedinasan maupun secara mandiri dan tidak lupa pula memberikan bimbingan setiap 2 atau 3 kali dalam seminggu agar guru tetap mengingat tanggungjawabnya sebagai pendidik di sekolah yang bertanggungjawab mencerdaskan peserta didik agar mampu bersaing di era globalisasi ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan peneliti di lapangan peneliti mendapatkan kesimpulan:

1. Pelaksanaan Supervisi Manajerial yang dijalankan kepala Sekolah maupun Wakil bagian Kurikulum dan Kesiswaan itu sangat bekerja sama dengan baik. Kegiatan tersebut jadi perhatian utama yang bertujuan untuk membantu para guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran dan mampu mengatasi masalah-masalah individu itu sendiri yang mengakibatkan tingkat kinerjanya menurun.

Dengan adanya supervisi kepala sekolah disarankan mampu melakukan evaluasi dari setiap kegiatan yang berlangsung dengan cara diawasi guna untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi. Supervisi juga sangat mempengaruhi kinerja para staff dengan adanya supervisi karyawan ingin memberikan yang terbaik agar hasil kerjanya mendapatkan pujian.

2. Tingkat Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan sudah mencapai hasil yang sangat maksimal yaitu sebesar 80% kekurangan masih dalam proses pembinaan. Kedisiplinan salah satu kunci dan menjadi faktor utama dalam proses penyelenggaraan pendidikan, sebenarnya bukan hanya profesinya guru saja yang di tekankan harus disiplin namun semua profesi harus disiplin karena kedisiplinan itu sendiri menjadi acuan pegawai dalam menentukan langkahnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Guru disarankan mampu menegakkan kedisiplinan dari dalam dirinya karena guru adalah salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak mempengaruhi tingkah laku anak terutama dari segi afektif si anak.

3. Faktor Pendorong dan Penghambat Kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

Seorang guru memiliki karakter yang berbeda-beda, tingkat kedisiplinan guru juga pastinya berbeda-beda, faktor pendorong guru itu

hanya ada 2 faktor: 1) internal, dan 2) eksternal, artinya dilihat dari faktor internal kedisiplinan itu tergerak dari hati pegawai itu sendiri, ikhlas dengan pekerjaan yang dikerjakannya dan ada rasa tanggung jawab terhadap perkembangan anak didik.

Faktor eksternal dari luar individu, yaitu kepala sekolah dengan aturan yang dibuat kepala sekolah mampu memotivasi karyawan untuk lebih berhati-hati dalam segala perbuatan yang dikerjakannya. Sedangkan faktor penghambat itu sendiri terutama kurang adanya kesadaran dari diri sendiri dan tuntutan kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga membuat karyawan tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan profesinya.

4. Supervisi Manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan dalam hal ini supervisi sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Baik itu disiplin dari kehadiran maupun disiplin pengajaran.

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah mampu menjalin kerja yang baik antar atasan dan bawahan. Pimpinan akan selalu memperhatikan pegawainya dengan adanya supervisi itu sendiri dan guru pun mampu mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dengan adanya supervisi manajerial ini disarankan kepala sekolah lebih mengetahui tingkat kedisiplinan karyawannya itu sudah berapa persen dan mengetahui penyebab diantaranya yang belum bisa disiplin dan disinilah sikap yang harus diambil pimpinan dalam hal mengatasi masalah guru tersebut dan memberikan binaan terhadapnya.

5. Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi manajerial untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat sesuai tupoksi kepala sekolah selain ketegasan untuk menegur karyawan yang kurang disiplin juga memberikan pembinaan secara berkala melalui brifing seminggu 2 kali ,kemudian kepala sekolah tetap memantau kerja para guru dan tenaga kependidikan dengan strategi memberi contoh yang baik dengan mendisiplinkan pribadi sendiri terlebih dahulu. Jika dengan langkah yang demikian masih juga

mangkir dari tugas maka kepala sekolah memberikan sanksi kepada anggotanya yang kurang disiplin.

B. Implikasi

Secara umum pelaksanaan supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diinginkan belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Supervisi yang diterapkan oleh manajerial tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan dengan keadaan guru yang belum siap untuk disupervisi, tidak hanya itu terkadang dalam proses mensupervisi masih banyak kendala yang terjadi baik itu dari kesiapan guru itu sendiri maupun sarana dan prasarana yang mendukung dari terlaksannya kegiatan supervisi itu sendiri.

Jika dikaitkan antara disiplin dan supervisi sangat erat kaitannya dan saling mempengaruhi, jika di dalam suatu organisasi atau lembaga diterapkannya kegiatan supervisi manajerial maka akan mampu meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang mungkin akan terjadi dan membuat guru/staff yang lainnya merasa terawasi dengan adanya pengawasan itu sendiri.

Jika semua kegiatan atau aturan sudah berjalan dengan baik maka tugas kepala sekolah harus lebih memutamakan lagi dan memperkuat lagi aturan yang sudah dibuat serta ditindaklanjuti dengan selalu mengawasi baik itu pengawasan yang secara langsung maupun tidak langsung agar setiap perbuatan atau pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tuntutan profesi karyawan itu sendiri serta mengurangi kesalahan-kesalahan yang akan terjadi. Begitu juga bagi guru agar lebih memahami tugas dan fungsi selaku sorang pendidik agar tidak memberikan contoh yang tidak baik kepada peserta didiknya.

Untuk mewujudkan hal ini, pemberian perhatian secara langsung oleh pihak-pihak yang terkait seperti Dinas Kementrian pendidikan kabupaten Asahan dan Kemenag Kabupaten Asahan serta pengawas (*Supervisor*) yang ditugaskan untuk melayani pihak yang terkait yang butuh bimbingan dan arahan di suatu lembaga tersebut dapat dilakukan

dengan upaya memberikan pelatihan secara terencana kepada kepala sekolah serta para guru dan staff akan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan peran, tugas maupun tanggung jawab masing-masing individu sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

Upaya ini dimaksudkan untuk mendorong dan menyadarkan akan tugasnya masing-masing dan tanggung jawab untuk peningkatan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkepribadian yang baik yang dapat dicontoh bagi peserta didik di SMP Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Asahan.

C. Saran-Saran

1. Bagi Kepala Sekolah: Dalam pelaksanaan Supervisi Manajerial disarankan kepala sekolah mampu lebih berperan aktif dengan kegiatan pengawasan ini. Sebab dengan kepala sekolah yang langsung melaksanakan kegiatan ini akan lebih mudah bagi pimpinan untuk memahami gejala apa saja yang membuat para karyawannya tidak maksimal dalam pekerjaannya.

Kepala sekolah sangat memahami karakter-karakter karyawannya dan cara yang seperti apa yang seharusnya diterapkan dalam hal pemecahan masalah yang dihadapi oleh bawahan yang membutuhkan binaannya tersebut. Selain itu sebagai kepala sekolah hendaknya memberikan contoh yang baik bagi bawahannya baik itu sikap, perkataan dan tingkah laku yang membuat bawahannya menghormati dan menyegani kepala sekolah sehingga jika ada niat bawahan ingin mangkir atau tidak bertanggung jawab maka akan berpikir dua kali untuk melakukan hal yang tidak baik. Artinya tanpa pengawasan dan teguran, guru sebagai bawahan kepala sekolah bisa mendisiplinkan diri sendiri.

2. Bagi Guru: disarankan guru-guru mulailah dari sekarang meluruskan niat-niat nya sepenuh hati akan kesadaran dari dirinya terhadap tugas profesinya agar bertanggung jawab terhadap peserta didiknya, mulailah dari hal yang paling sederhana yaitu kehadiran, karena dari hal yang kecil menjadi terbiasa dan itu bisa jadi kebiasaan yang baik yang dapat diberikan contoh kepada peserta didik. Selain itu guru sebagai sosok yang

di gugu dan ditiru oleh peserta didik diminta kesadarannya untuk berperilaku sesuai profesinya yang bertanggung jawab, disiplin, santun, penuh kasih sayang dan ikhlas serta tetap mengingat ada hal yang akan di pertanggungjawabkan di akhirat kelak.

Penulis menyarankan kepada guru agar bertindak memanusiakan manusia yang artinya lebih memperdalam lagi ilmu kejiwaan dalam mendidik peserta didik di era teknologi yang memiliki tantangan tersendiri untuk masa depan yang cerah .

3. Kepada Pemerintahan baik pusat, provinsi maupun daerah: Disarankan mampu merealisasikan, memprioritaskan serta menegaskan akan pelaksanaan supervisi dalam setiap kegiatan pendidikan agar kita mampu meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi demi menciptakan atau meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman kepada Allah yang Maha Esa dan berkepribadian menjunjung tinggi hak azasi manusia serta berbudi pekerti yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, *Sosiologi pendidikan*, Jakarta; PT.Raja Grafindo Persada, 2011
- Al-Hawary, As Sayyid Mahmud, 1998, *Idarah Al Asasul Wal Ushulil Ilmiyyah*. Kairo: 1976 cet IIII
- Albani, Muhammad Nashiruddin, Shahih Sunan Attarmizi. Jakarta Pustaka Azzam, 2006, cet 1
- Asrul, Syafaruddin. *Manajemen Kepengawasan pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media, 2016.
- Daulay Putra Haidar, *Pendidikan Islam di Indonesia*, Medan: Perdana Publishing, 2012.
- Fahmi, Irham. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PTRineka Cipta, 2009.
- Grindle Merile S (Dalam Buku Budi Winarno), *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Presindo, Yogyakarta, 2002
- Goerge R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- Handoko Hani T, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kementerian Agama RI, *Alquran Terjemah*, 2011
- Kementerian Agama RI, *Syaamil Al-Quran Miracle The Reference (Mudah, Shahih, lengkap, dan Komprehensif)*, Bandung, Sygma 2010, Cet I
- Muammar Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.

Mesiono. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014.

Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Mulyasa. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya, 2008.

Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Safaruddin, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2006.

Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Setiawan Guntur, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka Jakarta, 2004

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Alquran)*, Jakarta. Lentera Hati, 2002.

Siahaan Amiruddin, dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2013.

Shohih Bukhori: 6010, As sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul Wal Ushulil Ilmiyyah*, (Kairo, 1976) cet. III,

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 1989.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2014.

Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2011.

Muhammad Nazhif Asy'ary, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di Sekolah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang*, Fakultas

Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN-SU, 2015.

Nellitawati, *Jurnal Pedagogik (Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Padang*, 2013.

Taufiq Fajar Syahrudi, *Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Sekolah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN- SU, 2014.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2004

Usman Nurdin, *Kontek Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, 2002

Qur'an Surah An Nisaa', Ayat 103.

Qur'an Surah Ash Shaff, Ayat 03

Qur'an Surah As Sajdah ayat 5

Jadwal penelitian

Kegiatan	Uraian kegiatan.	Waktu pelaksanaan penelitian																				
		Agustus 2021				september 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2022				Keterangan
Persiapan penelitian	Pembuatan proposal																					
	Pembuatan instrumen																					
	Pengurusan izin penelitian																					26/11/2021
Pelaksanaan penelitian	Melakukan observasi																					
	Melakukan wawancara																					
Penyusunan laporan penelitian	Reduksi data																					
	Analisis data																					
	Pembuatan laporan																					

Depan kantor SMP N 1 Simpang Empat



Musholla SMP N 1 Simpang Empat



Meja piket SMP N 1 Simpang Empat



Piala bentuk penghargaan atas prestasi siswa



Lapangan upacara SMP N 1 Simpang Empat



Ruang laboratorium dan Ruang Pertemuan SMP N1 simpang Empat saling berhadapan



Ruang belajar siswa



Lapangan bola voli dan basket SMP N1 Simpang Empat



Saat kegiatan belajar mengajar di kelas

Suasana belajar di kelas saat pandemi covid 19 tetap berjalan



Ruang perpustakaan



Kepala sekolah SMP Negeri 1 Simpang Empat sedang memberikan pembinaan pada staf kebersihan dan keamanan



Ruang guru



peserta didik SMP N1 simpang empat saat pulang sekolah





Peserta didik yang terlambat diberi pengarahan



Siswa yang terlambat di proses





Kepala sekolah sedang memberikan briefing



Ruang Bimbingan Dan Penyuluhan



Bimbingan pada peserta didik dari guru piket





DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ASAHAN
SMP NEGERI 1 SIMPANG EMPAT

Jin. M rkas Simp.

mail : smn1c4@v ah...0~0~Kode Pos 21271

Nomor /011) / I I J / 0 1

Simp: ng Emp: r, 29 Nopember 2021

l. tl(li : -

epada Yth.

ht : **Balasan Izin Penelitian**

W kil Univerxita Islam cgeri UM T

Progr m Studi Pendidikan I lam

Medan

n un Ho t U,

l. H du, tk in su: t ii J>,r ktur lniv ltu I I m eri Sumatera Utara Medan
P, ens i inn i Nemer : IL.0 I..IP.' WI /TSI fJ/P <0 9/11 21 tan, em
.02 l P rih I M hen O lltu n In i / Data Untuk Penelitian.

... .. hubun n hal t r el ut dint d n n ini kami SMP Negeri impang Empa
m mbe ik n izin p n litinn dib v h ini :

m y w n h

00 194

r g. Siudi

Pendidikan Islam

ntuk n el uk n peneliti n d l m rangka penyusunan Tesis guna melengkapi sy
untuk menyelesaikan elar Ma, i-ter pndu Unive ttas Islam Negeri Sumatera U
Med n deugan iudul Implement i Sup rvisl najerial Kepala Sekolah Dalam
in rk n KeJ splln u Guru di . P
ri 1 Simpang Empat" dari tanggal

28 Juli ~d 28 1) .seember ...0...l

mild nl Sur t ini er bu l ur tuk d p u dipergun n sebagaimana mestinya



Kepala SMP Negeri 1 Simpang Em

Samsul Napitupulu, SE, M.Si

NIP. 19651010 200701 1 007

Hal : Kesiediaan Membimbing Tesis
An. Syakwanah
NIM.: 3003194039

Medan, 16 Nopember 2021

Kepada Yth;
Direktur Pascasarjana
UIN Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum wr. wb.

Membaca surat Saudara Nomor: B.1907/PS.WD/PS.III/PP.00.9/11/2021 tanggal 16 Nopember 2021, tentang penunjukan kami sebagai Pembimbing Tesis mahasiswa Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan.

N a m a : Syakwanah
N I M : 3003194039
Judul Tesis : Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat

maka dengan ini kami menyatakan (~~bersedia/tidak bersedia~~)* untuk membimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian penulisan Tesisnya.

Demikian disampaikan, dan terima kasih.

Wassalam
Pembimbing I,



Dr. Achyar Zein, M.Ag.

* Coret yang tidak perlu

Hal : Kesiediaan Membimbing Tesis
An. Syakwanah
NIM.: 3003194039

Medan, 16 Nopember 2021

Kepada Yth;
Direktur Pascasarjana
UIN Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum wr. wb.

Membaca surat Saudara Nomor: B.1907/PS.WD/PS.III/PP.00.9/11/2021 tanggal 16 Nopember 2021, tentang penunjukan kami sebagai Pembimbing Tesis mahasiswa Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan.

N a m a : Syakwanah
N I M : 3003194039
Judul 1628 : Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat

maka dengan ini kami menyatakan (bersedia/tidak bersedia)* untuk membimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian penulisan Tesisnya.

Demikian disampaikan, dan terima kasih.

Wassalam
Pembimbing II,



Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag.

* Coret yang tidak perlu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
PASCASARJANA

Jl. IAIN No. 1 Sutomo Ujung Medan 20253

Website: www.pascasarjana.uinsu.ac.id, E-mail: pascasarjana@uinsu.ac.id

Nomor : B.1907/PS.WD/PS.III/PP.00.9/11/2021

16 Nopember 2021

Sifat : Biasa

Lamp : 1 (satu) berkas

Hal : Penunjukan Pembimbing Tesis

An. Syakwanah, NIM: 3003194039

Kepada Yth

1. Dr. Achyar Zein, M.Ag.

2. Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag.

di -

T e m p a t

Assalamu'alaikum wr. wb.

Kami doakan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selanjutnya kami mengharapkan kesediaan Saudara untuk masing-masing membimbing penulisan Tesis dengan judul "Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Negeri 1 Simpang Empat", atas nama: Syakwanah, NIM: 3003194039 dengan bidang bimbingan sebagai berikut:

I. Dr. Achyar Zein, M.Ag. (Isi)

II. Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag. (Metodologi)

Demikian disampaikan, dan atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalam a.n.

Direktur Wakil

Direktur,



Dr. Phil. Zainul Fuad, M.A.

NIP. 196704231994031004

Tembusan :

Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan

Daftar Riwayat Hidup



Nama SYAKWANAH
Nim 3003194039
Tempat/tanggal lahir Tanjungbalai, 06 desember 1972
Pekerjaan Mahasiswa
Agama Islam
Alamat Dusun IX jampalan Simpang Empat Kabupaten Asahan
Propinsi Sumatera Utara.21271

Jenis kelamin Perempuan
Status pernikahan Sudah menikah

a. Suami : Nahlan Zaini Sitorus
b. Anak : 1. Nada Ukhti Al-Insyirah sitorus
2. Haidar Luthfi Nusantara Sitorus

Nama orang tua
a. Ayah : H. Ibrahim
b. Ibu : Hj. Tun jamilah

Riwayat pendidikan
a. SD.swasta Perguruan Sisingamangaraja Tanjung Balai ,tahun 1985
b. MTs Daar Al Ulum Kisaran kabupaten Asahan ,tahun 1988
c. MAN 1 Medan jurusan Ilmu Agama jalan pancing, tahun 1991
d. IAIN Sumatera Utara fakultas Tarbiyah Jurusan PAI, tahun 1997
Judul skripsi
Therapi Agama Dalam Penyembuhan Remaja Korban Narkotik Di Instansi Pemerintah Panti Insyaf Parmadi Putra Sampali Kodya Medan

r-



KUITANSI PEMBAYARAN

TSL Pembayaran
 Lokasi Trx
 No. Reti Nasabah
 No. Arsip Bank
 Kode User
Finansial Data Se
 Instansi
 Nama
 V.ii
 NIM/NIS
 SWif ..ifEr

b3:r ;
nm
 I:1,JSU
 Sr,11*W, L-H
 • OUI: t4JM
 I ENCilt: > f, d SLr'VI
 20.1 3a Ijil
 P 1,10 11,00
 - li 0
 'D011, 'C10
 - *ftJJ HUP111*1

Ju111an
 k ,11-1111
 Ton > > > 111
 K-de B<ya
 l,c'; cmiel q,n ~0,nm

P,11: at Sr j:1101
 ~ 1.ii~J:)111!413:)
 : :2, ..3111d
 : 111:rt: 11J (04 0j :)



T.L.: s C,r (b-1111*9 4dt-... I; sh :E', - - * 10 r Jqa 9 - - Jtl far,1
 11f, ..,cl.: 11 ,elSil+vi," r" f ;:;111 d:l, 11 lil +1 n-111 1 en l,rtm: kj b), ,11



BUKTI PEMBAYARAN BIAYA PENDIDIKAN

TGL TRANS : 31/12/2021
 NO TRANS : 27249076
 KODE CABANG : 3355
 BANK RAKYAT INDONESIA
 JAM TRANS :
 CHANNEL :
 USER TO :

NO REKENING : TUNAI
 NAMA REKENING : TUNAI
 NOMOR MAHASISWA : 211163003194039
 NAMA MAHASISWA : SYAKWANAH
 PROGRAM STUDI : Pasca Sarjana
 SEMESTER : PENDIDIKAN ISLAM
 TOTAL BIAYA PENDIDIKAN : 2021 Ganjil
 BIAYA ADMIN BANK : IDR 2.385.000.00
 TOTAL PEMBAYARAN : IDR 3.000.00
 TERBILANG : IDR 2.300.000.00
 : Dua juta tiga ratus
 HARAP DISIMPAN SE

BUKTI PEMBAYARAN BIAYA PENDIDIKAN

G.P.I 8 1/4 1/1 TERP/ TIAA

BUKTI PEMBAYARAN BIAYA PENDIDIKAN

BUKTI PEMBAYARAN BIAYA PENDIDIKAN

BUKTI PEMBAYARAN BIAYA PENDIDIKAN