

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU

DINDIN

Dosen Teknik Informatika, Universitas Pamulang

dosen02573@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan tiga cara yakni dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan yaitu: Kepala SMK Sasmita Jaya, dan guru, untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh. Sementara fokus penelitian ini adalah peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK 1 Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan melaksanakan perannya untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru melalui kerjasama dan memberikan motivasi kepada seluruh guru di lingkungan sekolah.

Kata Kunci : kepemimpinan; guru; motivasi; disiplin kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu bagian dalam pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya-upaya untuk memperbaiki mutu pendidikan sebaiknya dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan cara memperbaiki kualitas pengajaran diantaranya melalui penyempurnaan suatu kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pengajar maupun penambahan, serta perbaikan sarana dan prasarana.

Dunia pendidikan secara terus menerus untuk menyelenggarakan pembinaan SDM sebagai usaha untuk memperbaiki sistem pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah, diberikan amanat oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menggunakan perannya dalam mengemban sebuah tugasnya mengembangkan proses belajar

mengajar. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran diperlukan faktor-faktor penunjang yang terdiri dari tenaga pendidik untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan melaksanakan fungsinya secara profesional. Salah satu komponen yang menarik adalah guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, terutama pada peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi dan kinerja guru sebagai seorang pendidik. Upaya untuk mewujudkan mutu guru diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, bahwa:

“ jabatan guru sebagai tenaga pendidik merupakan jabatan profesional untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia dan sumber lain yang berkualitas dan memiliki untuk bersaing kearah yang lebih baik dan kompetitif baik di forum regional, nasional dan internasional.”

Sebagai pimpinan, kepala sekolah ditunjuk untuk melaksanakan tugas-tugasnya untuk mengawasi, serta berkomunikasi dengan sebaik-baiknya kepada tenaga kependidikan. Menurut Wahjosumijo (2002:10) mengatakan: “bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan

pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.”

Keberadaan guru disekolah merupakan sumber daya dalam membantu tugas-tugas kepala sekolah untuk bersama-sama mencapai tujuan sekolah dan kegiatan belajar mengajar. Sehingga dengan kewenangan yang dimilikinya, seorang kepala sekolah wajib untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dari guru-guru yang dipimpinnya. Permasalahan mengenai kinerja guru ini akan menentukan kualitas sekolah dan siswa, juga akan menentukan penilaian tersendiri di mata orang tua dan masyarakat, oleh karena itu pemerintah memberikan perhatian yang lebih untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui keprofesionalan guru dalam bidangnya masing-masing, sehingga guru benar-benar kompeten dalam mengajar, selain itu juga guru harus optimal dalam mengabdikan.

Dengan pengetahuan guru yang dalam, mempunyai wawasan yang luas, keterampilan yang tinggi, diharapkan akan mampu mempercepat tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan. Oleh karena tuntutan-tuntutan tersebut, maka peran dari kepala sekolah harus mengupayakan agar guru-guru yang dipimpinnya harus berupaya untuk memelihara dan meningkatkan kompetensinya.

Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus percaya diri serta memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, sifat sportif, mampu mengendalikan emosi, sehingga mampu menjadi panutan bagi orang-orang di sekitarnya. Selain itu, kepala sekolah mengadakan hubungan dengan masyarakat, kepala sekolah juga harus mampu untuk mewujudkan pelaksanaan tugasnya dalam merencanakan kegiatan kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, juga mengevaluasi terhadap berbagai macam kegiatan yang sudah dilaksanakan, membuat kebijakan dan keputusan dalam rapat demi kepentingan bersama warga sekolah.

Tugas lain dari kepala sekolah adalah melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan administrasi yang meliputi perencanaan, mengatur masalah keuangan, menyusun kurikulum, menangani permasalahan yang dialami oleh siswa siswinya, manajemen tenaga yang bekerja di kependidikan, meningkatkan infrastruktur, sarana dan prasarana milik sekolah, dan lain sebagainya. Menurut Riva'i (2007:31), "Sebagai pimpinan, seorang kepala sekolah harus mampu mewujudkan kemampuannya dalam menganalisis kebutuhan akan pendidikan, serta mampu melaksanakan visi dan misi sekolah juga mampu berkomunikasi dan bijaksana dalam mengambil keputusan."

Berdasarkan permasalahan diatas, maka fokus dari penelitian ini dibatasi dan dirumuskan sebagai berikut yaitu bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, seberapa besar efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi, disiplin dan kinerja guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang kota Tangerang Selatan. Hasil dari dilaksanakannya penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi para guru, praktisi pendidikan dan pengambil kebijakan yang berhubungan dengan efektifitas kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan motivasi, disiplin dan kinerja guru di SMK Sasmita Jaya 1 Kota Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jalan Suryakencana No.1 Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan yang dilaksanakan selama 5 bulan dari bulan Februari 2018 sampai dengan Juni 2018. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan sebenarnya

pada saat berlangsungnya penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh suatu perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penuangan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau objek dari apa yang diteliti, berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh. Tahapan penelitian dimulai dari dilaksanakannya pra survey penelitian, pengajuan judul penelitian, mengajukan referensi yang dapat dijadikan kajian pustaka yang sesuai dengan variabel yang ditentukan, menyusun proposal, mengadakan seminar proposal, perbaikan proposal, menyebarkan kuisisioner, analisis dan pengolahan data, dan terakhir adalah membuat laporan penelitian. Berbagai penelitian yang dilakukan berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah diantaranya “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 1 Marahayu Kabupaten Bandung,” (Romlah Pascasarjana STIE Pasundan Bandung), “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin ecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan Kharisma Wita Kota Depok.” (Dora Veri Kristina

Pasca Sarjana UNPAM-2013), “Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi belajar siswa SMAN 87 Jakarta Selatan” (Sri Sulistyorini, Pasca UNPAM-2014), mendapat temuan serupa, yakni kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin dan kinerja guru.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan, sumber data yang digunakan adalah SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan teknik observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan berupa tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber. Menurut Ronny Hanitijo, (1982:62), selain dengan teknik diatas, penulis juga melakukan pencarian melalui kepustakaan yang bersumber pada perundang-undangan, jurnal-jurnal, buku, dokumen, hasil publikasi, hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang

SMK Sasmita Jaya 1 Kota Tangerang Selatan didirikan pada tahun 1989. Awal mula beroperasi menginduk pada SMK 1 Tangerang Selatan, namun pada tahun 1993 berpisah dari SMK 1 Tangerang Selatan dan menjadi sekolah mandiri.

Selama kurang lebih 27 tahun berdiri, SMK Sasmita Jaya telah mengalami 3 kali pergantian pimpinan kepala sekolah. Dan semua pimpinan yang menjabat di SMK Sasmita Jaya 1, pada umumnya memiliki visi misi dan komitmen untuk mengembangkan berbagai sarana dan prasarana yang ada di sekolah tersebut. Karena sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan lengkap sangat menunjang proses pendidikan di sekolah.

Pada awal beroperasi, SMK ini masih mengontrak rumah sebagai tempat belajar mengajar, namun seiring berkembangnya sekolah, lalu mulai memiliki bangunan sendiri dengan hanya memiliki 4 (empat) ruangan kelas lokal, namun sekarang kelas yang dimiliki mencapai 43 (empat puluh tiga) ruangan kelas lokal, disamping perlengkapan fisik lainnya yang menunjang kegiatan pembelajaran sesuai dengan jurusan, ada ruang untuk keterampilan, ruang komputer, laboratorium ruang untuk praktek mata pelajaran fisika dan biologi, perustakaan yang memadai, ruang kepala sekolah dan ruang guru yang representative dengan standar yang ada, ruang administrasi, ruangan tata usaha, dan fasilitas-fasilitas lainnya untuk praktek siswanya. Selain sektor fisik yang mendukung suatu proses pembelajaran, sektor non fisik juga meningkat, terbukti banyaknya prestasi-prestasi yang diraih oleh

siswa-siswi SMK Jaya 1 dari masa ke masa.

Sejak tahun 2004 SMK Sasmita Jaya 1 telah menyandang predikat sekolah potensial dan pada tahun 2013 berubah menjadi Rintisan Sekolah Berstandar nasional (RSSN). Dengan menyandang predikat tersebut, maka penataan untuk memenuhi 8 standar nasional terus dilakukan yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana, standar proses, standar pengolahan, standar pembiayaan, dan standar evaluasi.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Rivai (2007:32), kepemimpinan adalah “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.” disini mengandung pengertian bahwa seorang pemimpin memiliki peran dalam mengatur bawahannya. Sebagai pimpinan di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab dalam upaya pengembangan kualitas dan kinerja dari guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Selain mengembangkan kinerja dan kualitas guru, mengembangkan kualitas serta dalam membina staf juga menjadi bagian kewajiban kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan harus bertanggung jawab dalam kegiatan proses belajar

mengajar di lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Wahjosumijo (2002) mengatakan bahwa: “Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Di dalam dunia pendidikan, konsep kepemimpinan berbeda dengan konsep kepemimpinan dalam manajemen. Kunci utama kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Secara umum kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, membina, mengarahkan, dan membimbing organisasi dalam mencapai tujuannya, dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan keterlibatan anggota dari organisasi tersebut dengan arahan dari pemimpinnya. Bisa dikatakan bahwa tercapainya tujuan dari organisasi tersebut merupakan bentuk kerjasama dari pemimpin dan anggota organisasi tersebut.

Sasaran dan tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila pemimpin tidak dapat mengkoordinir dan menjalankan tugasnya dalam mengelola dan memajemen sekolah. Karena efektifitas kerja organisasi tergantung dari kepemimpinan yang dijalankan sebagai kunci utama dalam

menjalankan organisasi mencapai tujuan.

Seorang pemimpin menurut Fattah (2004:88) adalah: “seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pemimpin sekolah berarti memiliki wewenang penuh atas guru, pegawai lainya sebagai bawahan yang dipimpinnya dan berperan sebagai pemimpin untuk menentukan mutu sekolah yang dipimpinnya.” Sagala (2004:146) mengatakan bahwa: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan anggota dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu di luar organisasi dan di dalam organisasi.”

Maksud pernyataan ini kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang di organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan apabila kepemimpinan merupakan proses atau kemampuan mempengaruhi orang lain atau kelompok, maka perhatian perlu ditunjukkan kepada apa yang perlu dimiliki seseorang. Sehingga pimpinan mampu mempengaruhi.

Jadi peran dari pemimpin dalam organisasi adalah mampu

mengarahkan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuannya dengan cara mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya untuk bekerja sesuai dengan standar operasional organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah harus memberikan pembaharuan yang positif terhadap semua warga sekolah. Misalnya datang lebih pagi untuk menyambut guru-guru, staf dan siswa siswinya.

Secara umum, peran dari kepala sekolah harus berperan sebagai manager yang memberikan perintah, mengatur dan melindungi semua warga sekolah, termasuk mampu menyelesaikan dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul di lingkungan sekolah. Danim (2006:205-206) mengatakan: "seorang kepala sekolah ideal memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya dan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan memiliki sifat-sifat sebagai berikut : (1) bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa,(2) memiliki inteligensi yang tinggi, (3) memiliki fisik yang kuat, (4) berpengetahuan luas, (5) percaya diri, (6) dapat menjadi anggota kelompok, (7) adil dan bijaksana, (8) tegas dan berinisiatif, (9) berkapasitas membuat keputusan, (10) memiliki ke stabilan emosi, (11) sehat jasmani

dan rohani dan (12) bersifat prospektif."

Berdasarkan uraian tersebut diatas, idealnya seorang kepala sekolah mempunyai karakter dan memiliki kompetensi yang dikehendaki oleh seluruh warga sekolah, khususnya guru. Mulyono (2009:149) mengatakan bahwa: "persyaratan menjadi kepala sekolah yang efektif, antara lain : (1) memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (2) berpegang tujuan pada tujuan yang di capai;(3) bersemangat; (4) cakap di dalam memberi bimbingan; (5) cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan; (6) jujur;(7) cerdas; dan (8) cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya. Persyaratan ini jika dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat menjadi kepala sekolah memiliki kepemimpinan kompeten yang berkualitas. Implikasi praktisnya kepemimpinan menjadi lebih efektif, jika ingin berhasil kepala sekolah berusaha untuk dapat menggerakkan para guru, staf dan para siswa untuk berperilaku bijak dan santun untuk tujuan pendidikan sekolah." Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya yang dilakukan oleh bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dalam kegiatan belajar mengajar dan juga kegiatan lainnya diluar jam pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan dari sekolah. Menurut Irham Fahmi, (2011:14), mengatakan bahwa: “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara kompherensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang dalam hidup manusia.” Seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki tenggang rasa, menjadikan bawahannya sebagai sahabat, bijaksana dalam pengambilan keputusan, memotivasi guru agar mampu bekerja dengan maksimal, serta membuat suasana sekolah menjadi nyaman dan menyenangkan untuk mendukung proses pembelajaran.

Kepala Sekolah sebagai Motivator

Mulyasa (2010:204) mengatakan bahwa: “sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana

kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektifitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan sumber belajar”. Menurut Supardi dan Anwar (2007:37) mengatakan bahwa: “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan terwujud suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak”. Sebagai pimpinan disekolah, kepala sekolah berperan sebagai motivator bagi guru-guru dalam inovasi dan kretivitas pembelajaran agar peserta kreativitas peserta didik juga ikut berkembang.

Motivasi wajib diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya, karena merupakan penggerak dan penyemangat bagi bawahan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. As’ad (2009:45) mengatakan: “motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda., salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Perilaku manusia sebenarnya cerminan yang paling sederhana untuk memotivasi. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka perlu ada berpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi''. Memberikan motivasi kepada bawahan wajib dilakukan oleh pemimpin agar kinerja bawahan meningkat, begitu juga motivasi yang diberikan akan mampu meningkatkan kreativitas guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Membagi jadwal mengajar yang seimbang dengan tugas lainnya diluar jam mengajar harus sesuai dengan penghargaan yang diberikan agar produktifitas meningkat.

Menurut Irham Fahmi (2011:190) mengatakan bahwa: ''Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan''. Motivasi yang diberikan kepada guru berbeda dengan motivasi yang diberikan kepada

karyawan perusahaan, karena permasalahan yang dihadapi berbeda pula. Hubungan guru dengan muridnya, hubungan guru dengan kepala sekolah juga hubungan guru dengan pejabat diatas kepala sekolah jelas akan menimbulkan permasalahan yang berbeda. Pekerjaan guru berbeda dengan pekerjaan karyawan, karena dalam melaksanakan pekerjaannya guru dihadapkan pada proses belajar mengajar, sehingga permasalahannyapun berbeda dengan pekerjaan lain.

Motivasi yang diberikan kepada para guru harus mempertimbangkan kinerja yang dikerjakannya. Pemberian motivasi oleh kepala sekolah akan harus berbeda, disesuaikan dengan pembagian tugas yang diberikan kepada masing-masing guru. Karena dorongan motivasi ini belum tentu sesuai apabila diseragamkan kepada semua guru.

Disiplin Kerja Guru

Menurut Mardiatmaja (1998:65): ''kata disiplin berasal dari kata disipel yang berarti pengikat yang sungguh-sungguh danyakin dengan ketentuan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya, ketekunan dan keyakinan tersebut merupakan dasar utama dari setiap ajaran''. Seorang pimpinan harus bisa memunculkan disiplin bagi bawahannya, dan mampu menegakan aturan untuk menegakan disiplin bagi bawahannya untuk menumbuhkan sikap hormat

kepada pemimpinnya, dan orang – orang disekitarnya.

Disiplin kerja wajib dilaksanakan dan dilakukan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Nike Hendriani (2015:35) mengatakan: “dalam mengerjakan segala hal, manusia dituntut untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Tentu tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal.” Sedangkan Simamora (2007:611) mengatakan: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.”

Tapi apakah diartikan sebagai sikap penuh rasa tanggung jawab serta kepatuhan untuk menjalankan seluruh ketentuan maupun aturan yang berlaku dalam setiap kegiatan atau tugas yang dimiliki setiap individu. Dengan demikian, tidak salah jika tingkat kedisiplinan seseorang sangat menentukan hasil dari pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan disiplin apabila mematuhi aturan-aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Siagian dalam bukunya yang ditulis oleh Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa: ‘‘bentuk disiplin yang baik

akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah,
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar,
3. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya,
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa soliditas yang tinggi di kalangan guru,
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.”

Pengaruh pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan sangat menentukan sikap dan kebiasaan karyawannya itu sendiri. Pemimpin yang berintegritas akan menjadi panutan bagi karyawan, jadi bila kita menginginkan karyawan kita memiliki kedisiplinan yang tinggi, oleh karena itu pimpinan harus disiplin juga untuk memberikan contoh kepada karyawannya.

Singodemejo dalam buku yang ditulis oleh Sutrisno (2010:98) mengatakan bahwa: “faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru antara lain: 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah, 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin, 8. Pengembangan struktur organisasi yang sehat, 9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru”.

Kedisiplinan tinggi dari anggota dalam suatu organisasi akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sulit rasanya bila tujuan dari suatu organisasi tanpa adanya dukungan dan kedisiplinan yang tinggi dari anggota. Di lingkungan sekolah, disiplin kinerja guru berarti adanya sikap mentaati semua peraturan yang dibuat oleh pihak sekolah agar sikap dan perbuatan guru tersebut ditiru oleh semua murid-muridnya.

Peran Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kinerja Guru

Menurut pendapat Rahman Natawiijaya (2007:21) mengatakan bahwa: “kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.”

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Berhasilnya proses belajar mengajar disekolah ada di tangan guru. Dalam melaksanakan tugasnya, guru profesional dapat terlihat dari caranya melaksanakan profesinya. Yakni dengan meningkatkan kuantitas, pengetahuan, mutu kerja, pekerjaan, pernyataan, keputusan, dan perencanaan dalam pekerjaannya. Menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tugas guru yakni: “1. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. 3. Menjunjung tinggi peraturan perundang - undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.”

Kinerja guru dapat dinilai dari kualitas, mutu, pengetahuan, pekerjaan, pendapatan maupun pernyataan yang dikemukakan, kebijakan dalam pengambilan keputusan, juga dalam merencanakan pekerjaan yang akan dilakukannya kedepan. Peningkatan kinerja guru ini harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan dari sekolah. Kriteria kinerja yang dilakukan oleh guru antara lain: 1. Mampu berfikir secara logis dengan menggunakan beberapa kemampuan

intelektualnya untuk menganalisis berbagai macam konsep dalam mengungkapkan jati dirinya dengan tepat, 2. Tegas dalam bertindak. Hal ini perlu dimiliki oleh seorang guru dalam memberikan komitmen yang disertai dengan analisa yang tepat terhadap pilihan untuk memutuskan suatu permasalahan, 3. Semangat dalam bekerja. Hal ini wajib dimiliki oleh guru untuk aktif dalam melaksanakan tugasnya, 4. Dewasa dalam bertindak. Hal ini perlu dimiliki oleh guru dalam bersikap dan berperilaku dimana saja dia berada.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja guru

Selain hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah, kepala sekolah juga harus mampu membangun dan mengembangkan fasilitas sarana dan infrastruktur yang memadai di lingkungan sekolah. Menurut Irham Fahmi (2011), “Memberikan penghargaan kepada guru berprestasi berupa reward disesuaikan dengan pekerjaan, tanggung jawab dan hasil yang diperoleh dari masing-masing guru sesuai dengan kemampuan sekolah.” Terciptanya keamanan, ketertiban, kekeluargaan dan kedisiplinan di lingkungan sekolah didukung oleh semua pihak di lingkungan sekolah, akan meningkatkan kenyamanan dalam proses belajar mengajar. Dalam menjalankan perannya, kepala

sekolah harus mampu merencanakan, melaksanakan, memimpin, dan mengawasi kegiatan - kegiatan disekolah sebagai bentuk kerjasama yang kooperatif di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Begitu juga yang selalu dilakukan oleh kepala sekolah SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Bapak Aser Simamora, beliau selalu mendiskusikan dan memusyawahkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan disekolah tersebut.

Menurut Danim, Sudarwan, (2014), Menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan sekolah harus diciptakan oleh kepala sekolah. Sebab dengan suasana yang kondusif dan nyaman akan menciptakan suasana pembelajaran yang efektif.” Selain itu hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru-guru, dengan tenaga kependidikan, dengan siswa siswinya dan juga dengan warga sekolah lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan.

Bekerjasama dengan melibatkan para guru dalam melaksanakan suatu kegiatan bermaksud untuk meningkatkan keprofesionalan para guru. Kerjasama ini penting dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya untuk mewujudkan tujuan dan visi misi sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam mencapai tujuan

sekolah dengan bijaksana, dan berfikir dengan jernih.

Sebagai pemimpin di sekolah, seorang kepala sekolah harus memberikan gambaran dan masukan kepada guru mengenai pekerjaan yang harus dicapai dan menilai pekerjaan yang telah dicapai. Nilai yang diberikan berupa penghargaan atas prestasi dan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh guru. Penghargaan yang diberikan ini secara tidak langsung akan meningkatkan semangat guru sehingga akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut.

Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah pun harus memotivasi para guru untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga produktivitas guru akan meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas guru maka tujuan dari sekolah akan tercapai. Untuk memotivasi guru-gurunya, kepala sekolah dapat melakukannya antara lain dengan cara mengenal seluruh guru-guru yang ada di lingkungan sekolah, lalu memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan minat dari masing-masing guru agar mereka dapat maksimal mengerjakan pekerjaan yang disenanginya, memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengembangkan produktivitasnya dengan tidak memprioritaskan mana guru yang senior mana guru baru.

Peran kepala sekolah sebagai motivator, harus mampu memberikan motivasi yang positif kepada guru di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Motivasi yang bersifat positif pasti akan mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerjanya dan akan berpengaruh kepada kedisiplinan kerja. Strategi tertentu harus digunakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan motivasi bagi guru-gurunya.

Pujian positif pun dapat diberikan kepada guru berprestasi untuk meningkatkan kepercayaan dan motivasi pada diri guru. Selanjutnya kepala sekolah pun wajib memberikan punishment kepada guru yang dinilai kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya berupa teguran, atau sanksi. Hal ini dilakukan agar guru-guru yang kurang maksimal dalam pekerjaannya dapat memperbaiki kinerjanya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK 1 Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan mampu bekerjasama dengan seluruh tenaga kependidikan yang berada di sekolah tersebut dalam rangka mencapai tujuan dari sekolah SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. Hal ini nampak dari kekompakan para guru dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan yang mendukung upaya peningkatan kualitas

pendidikan di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang.

Strategi yang tepat ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan cara memberdayakan sumber daya yang ada untuk mengembangkan kurikulum sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan efektif dan tujuan dari sekolah SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang tercapai.

KESIMPULAN

Kepala sekolah di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu berperan sebagai seorang manager, kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi kepada guru-guru agar mampu meningkatkan kinerjanya serta memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan keprofesionalannya dengan melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan-kegiatan di sekolah. Kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan dan pengendalian dalam proses pembelajaran secara rutin, serta mampu berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah juga mampu menciptakan suasana yang kondusif, kekeluargaan, keamanan, ketertiban dan kedisiplinan diantara seluruh warga sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan nyaman.

REFERENSI

- Danim, Sudarwan. (2014). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hendriyani, Nike. (2015). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Irham, Fahmi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. (2009). *Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif*. Semarang: PT. Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahman at all. (2011). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo.
- Robbin, Stephen P. (2001). *“Organizational Behavior”* New Jersey: Prentice Hall International.
- Supardi, Anwar. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Sutrisno. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siswanto, Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Wahjosumijo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.