

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMPN 36 SAROLANGUN

NILA HAYATI *)

*) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun kabupaten sarolangun. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) bentuk manajemen kinerja Kepala Sekolah terhadap disiplin guru dan pegawai (2) menemukan tata cara pelaksanaan tata tertib dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, (3) menemukan kendala yang dihadapi kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan kepada kepala sekolah untuk konsisten mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, dalam penerapan peraturan dan tata tertib agar berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Disiplin Kinerja

Latar Belakang

Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memandai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan pelaksanaan tugas dan perannya. Dan salah satu diantaranya kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah yang profesional dalam posisinya sebagai pemimpin tertinggi disebuah sekolah akan memberikan dampak positif dalam perubahan yang cukup mendasar dan pembaharuan sistem pendidikan disekolah yang bersangkutan implikasi kasih tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif, budaya mutu team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi aktif stakeholder yang ada, transparansi manajemen, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsip dan antisipatif terhadap keterbukaan, akuntabilitas dan sustainabilitas. pemimpin yang memegang teguh amanah kepemimpinan yang diembankan akan selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam lembaga tersebut dalam upaya mewujudkan cita-cita sebagaimana tertuang didalam visi dan misi lembaga yang bersangkutan.

Adapun pemilihan sekolah menengah pertama 36 Sarolangun sebagai penelitian disebabkan karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah baru di sarolangun. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah menengah pertama 36 sarolangun belum sepenuhnya menerapkan konsepsi-konsepsi pendidikan sebagai mana yang diamanahkan dalam Undang-Undang No.23 tahun 2013

tentang pemerintah daerah yang kemudian diperkuat dengan penyempurnaan Undang-Undang Sisdiknas yang secara langsung berpengaruh terhadap perencanaan pelaksanaan dan evaluasi pendidikan, juga diperkuat oleh Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 43 ayat 1 dan 2 yang menegaskan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas profesionalitas, organisasi profesi guru membentuk kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tentang norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas profesionalita.

Setiap lembaga persekolahan memiliki tata tertib dan peraturan terdiri yang dijadikan sebagai acuan, penegak disiplin. Disiplin yang edial adalah disiplin yang mengarah pada rambu-rambu yang telah dirumuskan bersama. Sebuah organisasi yang tidak memiliki standar evaluasi terhadap pemberlakuan disiplin, akan memberikan dampak negatif terhadap seluruh aktifitas organisasi. Sebagai contoh misalnya kegiatan belajar mengajar disekolah menengah pertama 36 Sarolangun dimulai pada jam 06.15 WIB dan berakhir pada jam 12.50 WIB akan tetapi apabila peraturan dalam tata tertib tersebut di atas yang menjadi acuan penegak disiplin ternyata tidak diimplementasikan dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, maka akan berdampak pada penengakan dan pembinaan disiplin disekolah yang bersangkutan.

Berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh guru dan tenaga pendidik dilingkungan sekolah menengah pertama 36 sarolangun kerap kali mewarnai aktifitas mengajar disekolah tersebut. Dalam sebuah wawancara sederhana dengan penulis, kepala sekolah menyatakan bahwa ternyata beberapa guru masih sering terlambat datang kesekolah, khususnya pada jam pertama pembelajaran, padahal guru bersangkutan seharusnya sudah mengajar dalam kelas sebagai jadwal yang telah disampaikan kepadanya. di samping itu juga ada beberapa guru tidak melaksanakan fungsinya sebagai guru. Minsalkannya guru tidak datang mengajar, padahal memiliki jadwal mengajar tanpa ada keterangan. Terhadap dua jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan guru dan tenaga pendidik dalam pandangan penulis dapat dijadikan landasan *grand tour command dicipline* penelitian. Pelanggaran pertama adalah sering beberapa orang guru terlambat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai akibat dari pelanggaran tersebut, beberapa kelas yang gurunya terlambat masuk tampak masih ribut dan tidak kondusif. Pelanggaran kedua, terdapat beberapa guru tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, atau tidak datang ke sekolah tanpa ada penjelasan, sehingga berakibat pada tidak berfungsinya salah satu fungsi manajemen yaitu *actuating*. Tidak berfungsinya salah satu fungsi manajemen tersebut berakibat secara langsung terhadap peserta didik dalam ruangan belajar. Siswa-siswi yang guru tidak datang mengajar dan tidak pula digantikan oleh guru lain menjadi tidak terkendalikan.

Handoko mengemukakan bahwa disiplin kerja tersebut dipandang *self dicipline* dan *command dicipline* kedua konsep tersebut dapat digunakan dalam melihat ~~problematika yang muncul dalam~~ disiplin kerja seluruh komponen sebuah organisasi. *self dicipline* Timbul karna seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang kan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Sementara *command dicipline* tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman orang lain. Berdasarkan teori tersebut di atas, Kepala Sekolah selaku pemimpin tertinggi dilembaga tersebut seharusnya melihat fenomena-fenomena yang ada secara

komprehensif dan kemudian menganalisa untuk menentukan langkah apa yang akan diambil dalam mengurangi dan atau menghilangkan pola kerja *indisipliner*. Dengan demikian maka persoalan yang muncul adalah Kepala sekolah tidak memberi peringatan kepada guru yang terlambat datang dan tidak disiplin sebagaimana jadwal yang telah ditetapkan.

Dengan logika sederhana dapat dipaparkan bahwa apabila ditemukan beberapa persoalan dalam sebuah organisasi, maka pimpinan mengambil tindakan konkrit, baik itu berupa pembinaan, bimbingan atau pemberian sanksi. Williamson berpendapat bahwa pembinaan atau bisa juga disebut *conseling* diartikan sebagai suatu proses personalisasi dan individualisasi untuk membantu seseorang dalam mempelajari mata pelajaran di sekolah, ciri-ciri perilaku sebagai warga dan nilai-nilai pribadi dan sosial serta kebiasaan lainnya, mempelajari keterampilan dan sikap, dan kepercayaan yang mendapat membantu dirinya selaku makhluk yang dapat menyesuaikan diri secara normal.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tata tertib sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 36 Sarolangun
2. Untuk mengetahui Manajemen apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 36 Sarolangun
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Negeri 36 Sarolangun.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama yaitu kepala sekolah dan elemen yang terkait. Dalam hal ini sumber pertama atau data primer dari penelitian ini adalah kepala sekolah, waka dan guru di sekolah menengah pertama Negeri 36 Sarolangun.

Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diambil tidak secara langsung dari nara sumber, tetapi dari referensi buku. data sekunder ini merupakan data- dat atau dokumen-dokumen pendukung yang kita butuhkan oleh penelitian ini untuk melengkapi data yang dibutuhkan, seperti peraturan pemerintah.

Sumber Data

Menurut loftland yang dikutip dalam dalam buku Lexy Moleong Sumber data yang diutamakan dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, Personden dan tindakan, Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. berkaitan dengan hal tersebut Jenis datanya dibagi sebagai berikut :

1. Perponden yaitu data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di sekolah menengah pertama Negeri 36 Sarolangun
2. *Place* atau tempat adalah sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak dan keadaan keduanya objek untuk penggunaan metode observasi yaitu bangunan Sekolah sekolah menengah pertama Negeri 36 Sarolangun .

3. Data tertulis adalah sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Ini digunakan pada metode dokumentasi.

Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, digunakan analisa deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang mewujudkan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk lapangan dan uraian deskriptif. Adapun cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisa data dalam hal ini, yaitu dengan menggunakan pola pikir induktif. Yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum.

PEMBAHASAN

Manajemen Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun

Bentuk manajemen kepemimpinan yang diterapkan kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun ini lebih cenderung bersifat demokratis dalam segala hal beliau sangat menginginkan masukan- masukan dari bawahan. Peran kepala sekolah sangat penting dalam memajukan lembaga sekolah yang dipimpinnya, karena kepala sekolah merupakan faktor penggerak dari kegiatan-kegiatan yang berjalan disekolah tersebut, mulai dari perencanaan program, pelaksanaan program tersebut sampai pengevaluasian kedisiplinan guru.

Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun yaitu Bapak Baihaki, M.Pd I dalam sebuah kesempatan wawancara dengan penulis menjelaskan bahwa manajemen yang dilakukan dilingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun yaitu penerapan peraturan dan tata tertib.

Sebagai bentuk penggerakan elemen oraganisasi sebagaimana dirumuskan George R. Terry dalam bentuk *actuating*, Kepala sekolah berupaya menerapkan fungsi manajemen tersebut yang dituangkan dalam rumusan peraturan dan tata tertib guru di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun.

Berdasarkan pendapat dan hasil observasi di lapangan penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam penerapan peraturan dan tata tertib sekolah bagi guru di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun telah diimplementasikan oleh kepala sekolah sesuai dengan kemampuan dan keterbatasannya, namun demikian, tidak berarti telah berlangsung secara maksimal tampak kekurangan dan kekeliruan. Sebagaimana telah ditemukan di atas bahwa dalam kondisi nyata dilapangan penelitian, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar masih terdapat indikasi bahwa peraturan dan tata tertib belum diterapkan secara maksimal, hal ini tampak dimana ada salah seorang guru yang tidak datang kesekolah atau tidak melaksanakan kewajiban mengajar, padahal jika dilihat pelajaran sebagaimana telah disosialisasikan dan telah dibagikan kepada masing-masing guru- guru bersangkutan tidak mengisi jadwal mengajar sesuai dengan jadwal yang telah diterimanya.

Pelaksanaan Tata Tertib Guru

Pada tataran implementasi, peraturan atau tata tertib di Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun belum seutuhnya dapat berlangsung dengan baik dan

sempurna. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun yaitu Bapak Baihaki, M.Pd I dalam sebuah kesempatan wawancara dengan penulis menjelaskan bahwa implementasi peraturan dan tata tertib di sekolah ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan sempurna sebagaimana diharapkan oleh seluruh komunitas sekolah. Salah satu faktor penyebabnya dalam pandangan beliau bahwa kurangnya pengabdian guru dan tenaga pendidik disekolah ini menjadi salah satu penyebab sulitnya penerapan tata tertib secara maksimal sebagaimana telah dirumuskan secara bersama. Meskipun secara konkrit telah disosialisasikan oleh kepala sekolah dalam bagaimana kesempatan, termasuk dalam rapat dan musyawarah khusus membahas tentang bagaimana penerapan disiplin yang baik bagi seluruh komponen sekolah. Berbagai langkah dan upaya yang dilakukannya dalam mewujudkan kondisi persekolahan yang efektif dan efisien dengan disiplin yang baik agar dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lain .

Hal senada yang disampaikan oleh wakil kepala sekolah bidang Kurikulum Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun, yaitu Muallimin, M.Pd I dalam kesempatan wawancara dengan penulis bahwa semua orang mengharapkan kondisi sekolah yang edial dengan disiplinya yang baik pula, namun bagi beliau tidaklah mudah mewujudkan kondisi tersebut di Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun secara maksimal. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak pernah berhenti dalam melakukan sosialisasi bagaimana menerapkan disiplin yang baik disekolah ini. Dan pada akhirnya atas kesungguhan kepala sekolah dalam mensosialisasikan tata tertib tersebut, pelaksanaan tata tertib disekolah tersebut sudah berjalan secara berangsur-angsur dengan secara kekurangannya, meskipun sangat jauh dari kesempurnaanya.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, baik yang disampaikan kepala sekolah maupun wakil kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun. Penulis melakukan pengamatan dilapangan penelitian dalam pengamatan tersebut penulis mendapat data-data di lapangan bahwa masih saja guru yang terlambat datang kesekolah, sehingga terlambat juga dalam melaksanakan pembelajaran, padahal peraturan dan tata tertib sekolah sudah disosialisasikan oleh kepala sekolah dalam berbagai kesempatan. Keterlambatan prosesi belajar mengajar tersebut berimplikasi pada kondisi siswa dalam ruangan belajar, dimana siswa-siswi menjadi gaduh dan dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar siswa lain yang sedang melangsungkan kegiatan belajar mengajar dilokal yang lain.

Sesuai dengan tiori manajemen yang satunya di ungkapkan oleh ricky W. Griffin sebagaimana dikutip oleh H. Undang Ahmad kemudian menyatakan bahwa “ *manjemen* “ merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumberdaya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun belum menerapkan prinsip-prinsip dasar dari sebuah manajemen, yaitu pengontrolan disertai dengan evaluasi terhadap kegiatan yang belum berjalan dengan baik. Sanksi-sanksi pelanggaran :

1. Pemberian teguran secara langsung

Teguran secara langsung merupakan salah satu sanksi bagi guru yang melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan bersama. Ketika hal ini dikompermasikan kepada kepala sekolah, beliau lebih lanjut menjelaskan bahwa guru-

guru yang melanggar peraturan akan diberikan teguran secara langsung. Teguran ini hanya bersifat persuasif dan sekedar mengingatkan tentang tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing, ketika guru datang terlambat mengajar, maka dalam kesempatan tersebut disampaikan kepada yang bersangkutan untuk tidak terlambat lagi dalam mengajar pada lain waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan penelitian, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan sanksi teguran langsung bagi guru yang terlambat, hanya saja teguran tersebut hanya diberikan sekali saja kepada guru yang melanggar tata tertib dan peraturan, sehingga guru yang bersangkutan merasa bahwa kemungkinan kepala sekolah sekedar melepaskan tanggung jawab sebagai pimpinan tertinggi. Dalam bahasa sederhana, kepala sekolah telah melaksanakan fungsi pengawasan dalam organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun.

2. Membuat Pernyataan

Bentuk lain dari pemberian sanksi bagi guru yang melanggar tata tertib dan peraturan sekolah adalah membuat pernyataan. Adapun inti dari pernyataan tersebut adalah kesanggupan guru yang bersangkutan untuk tidak melanggar disiplin sebagaimana telah dilakukan sebelumnya. Ketika dikonfirmasi dengan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, yaitu Hamdi, S.Pd I, penulis mendapat informasi bahwa sudah ada beberapa guru yang melanggar tata tertib dan peraturan dua atau tiga kali diberi sanksi berupa membuat pernyataan. Misalnya saja ibu Istianah, S.Pd I yang telah melanggar tata tertib dan peraturan sekolah berupa tidak mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebanyak tiga kali dalam satu semester, lalu dilakukan pemanggilan oleh kepala sekolah untuk membuat pernyataan tidak akan mengulangi kembali pelanggaran tersebut. Namun demikian, seluruh pelanggaran diberi sanksi membuat pernyataan, hal ini mengingat bahwa kurang tegasnya kepala sekolah dalam penataan dan pemberlakuan disiplin di lingkungan sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun.

Dari hasil analisa terhadap beberapa data dan informasi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa guru-guru yang melanggar disiplin dan telah sampai pada tahapan tertentu, maka berikan sanksi berupa surat pernyataan. Di samping itu juga, kepala sekolah kurang berlaku adil dalam memberikan sanksi terhadap guru-guru yang melanggar disiplin, seperti mereka yang terlambat mengajar hingga mencapai 20 menit dan bahkan 30 menit. Dengan demikian berarti kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai pimpinan tertinggi di lembaga tersebut meskipun belum sempurna dengan berbagai keterbatasan fasilitas pendukung.

3. Pengembalian secara tidak hormat

Sebagaimana telah penulis kemukakan di atas bahwa aturan-aturan yang telah dirumuskan belum didukung dengan pemberlakuan sanksi yang baik sebagai bentuk penataan dan pembinaan disiplin lagi di lingkungan sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun. Dikategorikan sebagai penegak disiplin, yaitu pengembalian dengan tidak hormat. Bentuk sanksi yang satu ini pada prinsipnya merupakan solusi terakhir dalam membentuk memilih organisasi dengan landasan disiplin yang kokoh. Di sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun bentuk sanksi ini belum pernah diterapkan bagi guru yang melanggar disiplin, baik pelanggaran itu masuk dalam dalam administratif maupun normatif. Secara konkrit kepala sekolah menyampaikan kepada

penulis ketika hal tersebut di komfirmasikan kepada beliau bahwa bahwa sanksi guru dengan tidak hormat akibat pelanggaran disiplin belum diterapkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti menyimpulkan bahwa pola pembinaan disiplin dalam menerapkan peraturan dan tata tertib bagi guru di lingkungan Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun, tidak hanya terbatas oleh sosialisasi peraturan dan tata tertib saja, akan tetapi di dukung sepenuhnya dengan bentuk sanksi yang akan diberikan kepada mereka yang melanggar peraturan dan tata tertib tersebut. Sanksi yang akan di berikan kepada mereka yang melanggar peraturan dan tata tertib sudah jelas petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya.

Pelaksanaan Meningkatkan Kedisiplinan Guru

Disiplin berbagai organisasi, termasuk didalam lembaga pendidikan memiliki peranan penting dalam mewujudkan aktivitas organisasi yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin merupakan sebuah kondisi yang sengaja diciptakan dan dibentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian, maka disiplin kerja dalam sebuah lembaga pendidikan ketaatan para pelaku pendidik dan tang gung jawab agar menjadi kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk pentingan negara, bangsa, maupun atas dasar kepentingan kehidupan bersama.

Eksistensi Kepala Sekolah dalam lembaga pendidikan menjadi sangat penting apabila terdapat tujuan yang diinginkan diwujudkan bersama. Kepala sekolah tidak hanya menjadi bagian dari organisasi sekolah akan tetapi menjadi salah satu motor penggerak aktivitas organisasi sekolah. Demikian hanya disekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun, dalam mewujudkan visi dan misi sekolah, Kepala Sekolah bersama-sama mewujudkan pendidikan yang ideal dalam mengantarkan para siswa merai harapan mereka.

Secara umum, Kepala Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun telah melakukan berbagai upaya dalam mewujudkan disiplin yang baik di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 sarolangun sebagaimana yang dilakukan sekolah-sekolah lainnya. Meskipun demikian, Pola-pola pembinaan disiplin yang dilakukan Kepala Sekolah tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan.

Kondisi objektif yang dilakukan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 sarolangun dalam menumbuh kembangkan disiplin di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 sarolangun dapat penulis uraikan dalam beberapa langkah konkrit sebagai berikut :

2. Merumuskan Peraturan dan Tata Tertib Melalui Rapat Khusus Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada dalam pusat kota yang mengindikasikan bahwaseluru akses eksternal dengan sangat mudah dapat masuk sekolah tersebut. Untuk membentuk situasi kondusif tersebut diatas, dibutuhkan perangkat administrasi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan dan pendidikan yang baik. Perangkat administrasi yang penulis maksud adalah peraturan dan tata tertib yang penulis maksud adalah peraturan dan tata tertib yang menjadi landasan penegakan disiplin di lingkungan Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun khususnya bagi para pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebagai dasar acuan perumusan tata tertib guru di Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun adalah Kode Etik Guru Indonesia. Ketika hal ini di konfirmasi oleh kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa penataan perumusan peraturan dan tata tertib yang dilakukan di sekolah yang dipimpinnya secara material diambil dari berbagai aspek, seperti Kode Etik Guru Indonesia, Undang-undang kependidikan, dan hasil musyawarah bersama seluruh komponen sekolah.

Untuk melihat kebenaran pendapat tersebut di atas, penulis melakukan observasi langsung di lokasi penelitian dengan mengamati dokumentasi yang kemungkinan dapat dijadikan dasar dalam perumusan peraturan dan tata tertib di Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun. Hasil dari pengamatan tersebut menunjukkan bahwa perumusan peraturan dan tata tertib di sekolah, Kepala Sekolah tidak serta merta membuat sebuah aturan berdasarkan pendapatnya sendiri, namun mengadopsi dari beberapa sumber yang dapat dijadikan dasar dan perumusan tata tertib tersebut. Adapun rincian Kode Etik Guru Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membantu manusia pembangun yang berjiwa Pancasila
2. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
3. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan
4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik
5. Guru memelihara hubungan dengan masyarakat di sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan
6. Guru secara sendiri-sendiri atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun di dalam hubungan keseluruhan
8. Guru bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sasaran pengabdian
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, dapat penulis kemukakan bahwa kepala sekolah memberi tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing guru untuk melaksanakan tugas. Diantara tindakannya yang dilaksanakan kepala sekolah dalam pembinaan disiplin adalah dengan melakukan kerja sama dengan para guru dalam membuat tata tertib sekolah, baik dengan berkaitan dengan keseluruhan guru dalam membuat tata tertib sekolah, baik yang kaitannya dengan seluruh majlis guru, karyawan maupun para siswa. Tata tertib yang telah dirumuskan dalam rapat musyawarah kemudian disampaikan dalam rapat bersama dengan seluruh komponen sekolah dengan cara merumuskan tata tertib tersebut dibaca satu persatu dan disampaikan dihadapan peserta rapat dan sidang untuk melegalkan tata tertib tersebut. Setelah mendapatkan persetujuan, maka tata tertib yang disepakati bersama tersebut kemudian dibuat dalam bentuk surat keputusan bersama, dan selanjutnya diperbanyak untuk diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh elemen sekolah, termasuk kepala sekolah sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun belum melaksanakan tugas dan fungsi manajemennya secara menyeluruh sebagai pimpinan tertinggi disekolah tersebut yakni fungsi *planning* (Perencanaan),dimana dalam mewujudkan keteraturan di sekolah yang ia pimpin, aturan dan tat tertib bersama dengan majlis guru melalui rapat khusus. Namun demikian, bentuk sanksi yang diberikan kepada mereka yang melanggar disiplin tidak di tata secara baik dalam pembuatan peraturan dan tata tertib. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun dalam pembinaan disiplin secara teoritis telah memenuhi standar konsep pembinaan itu sendiri. Standar teori sebagaimana dikemukakan oleh Syaiful Sagala Bahwa pembinaan adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepala kepada yang membimbing (dibina) agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri dan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Usaha Pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun bersifat persuasif dengan mendepankan aspek musyawarah dan Kebersamaansehingga menjadi keputusan yang telah ditetapkan, bertanggung jawab bersama dalam mencari solusi yang baik. Sehingga persoalan yang muncul dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan.

Kendala Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah

Selain itu salah satu tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisor kepala Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun kepada guru dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Program ini selalu dijalankan oleh kepala sekolah mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga mengajar dan pengembangan akademik. Untuk mengetahui kinerja guru apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, kepala sekolah Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun melakukan evaluasi setiap satu semester sekali, dan pada akhir tahun juga ada evaluasi lagi serta penyusunan program kerja. Selain itu juga adanya pembinaan kepada para guru ini dilakukan setiap satu bulan sekali. Sebagai Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun untuk meningkatkan kedisiplin guru tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan-hambatan antara lain:

1. Dalam hal komunikasi dengan para bawahan kadang masih ada rasa segan
2. Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri.
3. Sikap, latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.

Kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan, dalam kaitannya dengan peningkatan kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik untuk anggotanya sedangkan beliau sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan beliau, Namun untuk meningkatkan kedisiplin guru tidak selalu berjalan dengan lancar, oleh

karna itu ada kendala dan hambatan dalam menegakkan peraturan dan tata tertib sekolah tersebut.

Kesimpulan

1. Dalam upaya untuk meningkatkan Kedisiplinan para guru di SMP 36 Sarolangun, Kepala sekolah membuat bentuk manajemen yang berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, seperti menerapkan fungsi *planning* dan *actuating* (Penggerakan) namu kepala sekola mengabaikan fungsi *organizing* dan *evaluating*, sehingga kegiatan manajemen tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan tata tertib sekolah sudah berjalan dengan baik, dikarena kepala sekolah sebagai *tob leader* sudah menintruksikan kepada semua guru untuk mentaati semua peraturan kedisiplinan yang dibuat.
3. Dalam pelaksanaan Manajemen kesedisiplinan guru terdapat Faktor-faktor kendala yang di hadapi oleh kepala sekolah. *Pertama*, Dalam hal komunikasi dengan para bawahan kadang masih ada rasa segan. *Kedua*, Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri. *Ketiga*, Sikap latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.

Saran

1. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun agar tetap kosisten dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen keseluruhan, serta mmencari solusi lainnya dalam membuat kebijakan pembinaan disiplin tersebut, dan selalu membuat komunikasi terbuka kapada setiap guru agar tidak ada rasa yang bisa menjadi penghabat komunikasi.
2. Kantor Pendidikan Kabupaten Sarolangun selaku penanggung jawab pendidikan umun, harus memainkan perannya sebagai fasilitator dan penentuan kebijakan pendidikan. Harus memonitoring kerja kepala sekolah serta jajaranya, serta memperhatikan kendala-kendala kepala sekolah dalam pembinaan disiplin di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 36 Sarolangun. Di samping itu juga, di harapkan kontribusny dalam memberi masukan pengelolaan sekolah tersebut agar dapat bersaing dengan sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. 2001 Dubrin, *Essential of Mngement*. (Ohio: South- W estster)
- Arikunto, 2005 *Metode Penelitian Kualitatif*
- Djam'an Stori dan Aan Komaria, 2013 *Metode Penelitian Kualitatif* (bandung Alfabeta)
- George R. Terry leslie W.Ru, 2010 *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : PT. Bumi Aksara)
- Syaiful Sagala, 2010 *Manajemen Sterategik dalam peningkatan mutu pendidikan* (Bandung : CV Alfabeta,)
- Undang Ahmad Kamalidi, 2010 *Etika Manajemen Islam* (Bandung: pustaka setia,)
- M. Arifin, 2003 *teori konsling agama dan umum* (Jakarta : PT. Golden terayon press,)

- Haryono Amirul Hadi, 2013 *Metodologi penelitian*, (Bandung : perpustakaan seti,)
- Hikma, 2009 *Manjemen pendidikan*, (bandung: CV. Pustaka Setia,)
- James H. Donelly, 2010 *Fundamenttal of management*, (texas : business publication, inc)
- James M. Hipman dan James A. Hack, 2001 *The principlaship: Foundations and Funciyions*.(New York and Row,)
- Moeleong Lexy, 2014 *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya)
- Manullang, 2006 *Dasar- Dasar Manajemen*, (Yogyakarta : gajah mada university press).
- Mulyasa E, 2005 *Menjadi kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Oemar Hamalik, 2005 *proses belajar mengajar* (jakarta:PT Bumi Aksara,) Oey Liang lee, 2002 *Penegertian Manajemen*, (yogyakarta : balai pembinaan administrasi,).
- Subari, 2001 *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Belajar*, (Jakarta: Bina Aksara,).
- T. Hani Handoko, 2001 *Manajemen propesionalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta : BPFE UGM,).
- Wahjosumidjo, 2009 *kepemimpinan kepla sekolah*, (Jakarta : Raja Grafindo persada,)