

# PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN KEDISIPLINAN GURU DAN KARYAWAN

oleh

Slamet Andriyani, Cicilia Dyah S, Tutik Susilowati

Program Studi Pendidikan Ekonomi

BKK PAP FKIP UNS

Email : [rie.ryani@gmail.com](mailto:rie.ryani@gmail.com)

**Abstract:** *The objective of this research is to investigate: (1) the leadership role of the headmaster in growing the discipline of the teachers and the administrative staff members of SMK Negeri 1 of Surakarta; (2) the obstacles in the leadership role of the headmaster in growing the discipline of the teachers and the administrative staff members of SMK Negeri 1 of Surakarta; (3) the solution from the role of the headmaster to overcome the obstacles which emerge in actualizing the discipline of the teachers and the administrative staff members of SMK Negeri 1 of Surakarta.*

*This research used the descriptive qualitative method and the embedded single research strategy. The population of this research was the headmaster, the teachers, the administrative staff members, and the students of SMK Negeri 1 of Surakarta. The samples of this research were taken by using the purposive sampling technique. The data of this research were gathered through interview, observation, document analysis from informants, places, events, documents, and files. The data were then analyzed by using the interactive analysis technique.*

*The results of this research are as follows: (1) the leadership role of the headmaster of SMK Negeri 1 of Surakarta was done through the activities of discipline building, such as: (a) giving motivation to the teachers and the administrative staff members; (b) giving the leadership role model by having discipline; (c) making efforts in paying attention to the welfare of the teachers and the administrative staff members; and (d) implementing discipline enforcement; (2) the obstacles which emerge in building discipline in SMK Negeri 1 of Surakarta are as follows: (a) the internal obstacles, such as: the characters of personality of some teachers and administrative staff members which are difficult to accept advice and less responsible in doing their job and tasks; and (b) the external obstacles which emerge in building the discipline of the teachers and the administrative staff members of SMK Negeri 1 of Surakarta; and (3) the solutions to overcome the obstacles are as follows: (a) enforcing the rule and making discipline development; and (b) intensifying the shared activities with the teachers and the administrative staff members.*

*Keywords: principal's leadership role, Teacher and Employee Discipline*

## 1. PENDAHULUAN

Manusia dalam setiap aktivitas kehidupannya selalu melakukan interaksi dalam bentuk kerjasama dengan sesamanya. Kerjasama tersebut dapat dilakukan antar individu atau secara kelompok. Kerjasama dalam kelompok biasanya berbentuk organisasi. dalam pelaksanaannya, usaha kerjasama dalam

suatu kelompok tersebut memiliki salah seorang atau beberapa orang yang dikatakan sebagai pemimpin. Pemimpin adalah mereka yang memiliki kemampuan lebih dari pada yang lain untuk mengatur dan mengarahkan kelompok demi tercapainya tujuan.

Organisasi yang berkembang dalam masyarakat saat ini dapat berupa

organisasi bisnis ataupun sosial, organisasi formal atau informal, negeri maupun swasta. Organisasi tersebut selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai baik dalam jangka panjang ataupun pendek. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya unsur organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksud bukan hanya karyawan atau pekerja. Namun ada unsur yang sama pentingnya yaitu kualitas pemimpin dari organisasi tersebut.

Sekolah merupakan instansi kependidikan dan organisasi formal yang didalamnya terdapat unsur siswa, guru, karyawan dan kepala sekolah sebagai pemimpinnya. Pada suatu instansi, khususnya sekolah juga melaksanakan fungsi manajemen sekolah yaitu manajemen pendidikan. Setiap organisasi atau instansi selalu membutuhkan dan memiliki seorang pemimpin dalam menjalankan setiap kegiatan menajemennya. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi, melaksanakan dan mengemban tugas kepemimpinan. Sondang P Siagian dalam Abdul aziz wahab (2006: 83) menyatakan bahwa, "Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen, sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kemampuan pemimpinnya dalam

menggerakkan. Kepala sekolah merupakan manajer atau pemimpin dari sekolah yang bertugas mengarahkan segenap orang dan fasilitas yang ada di sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah merupakan seseorang yang sangat berperan dalam menentukan suasana sekolah.

Sekolah merupakan suatu unit organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah ada persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi. Keputusan menteri pendidikan nasional Republik Indonesia bab III No. 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah menyebutkan bahwa, "Guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Selain memenuhi persyaratan khusus dan persyaratan umum tersebut, calon kepala sekolah SMU, SMK, dan SLB diutamakan bagi mereka yang dapat berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan atau bahasa asing lainnya". Sekolah dikatakan berhasil apabila sekolah tersebut memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin berhasil merupakan pemimpin yang efektif, yaitu pemimpin yang berani mengambil keputusan dan tanggung jawab atas akibat yang timbul dari kebijaksanaan yang diambilnya. Pemimpin yang efektif seseorang mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai

dengan keinginan pemimpin yang bersangkutan baik itu pemimpin perempuan atau laki-laki. Kriteria seorang Kepala sekolah efektif yaitu mampu mengembangkan sekolah yang dipimpinnya agar semakin berkembang dan maju, sehingga selalu menjadi dambaan setiap masyarakat dalam lingkungan sekolah.

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat di lingkungan sekolahnya harus dapat menunjukkan sikap positif dan disiplin agar dapat menjadi teladan kedisiplinan bagi warga sekolah, khususnya bagi guru dan karyawan. Guru dan karyawan merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu sekolah, sehingga diharapkan guru dan karyawan dapat bekerja dengan penuh antusias, penuh inisiatif, penuh gairah dan dengan kemauan yang tinggi. Keberhasilan tugas guru sebagai tenaga pendidik dalam mengemban amanat tujuan pendidikan dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kedisiplinan diri. Disiplin dapat berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat.

Pada dasarnya sikap disiplin harus tumbuh dari dalam diri seorang individu, meskipun masih perlu adanya penguatan sikap disiplin dari luar diri individu tersebut seperti diberi ancaman dan sanksi terhadap pelanggaran aturan kedisiplinan. Sikap disiplin dapat tumbuh

dari kebiasaan seseorang melalui sebuah proses. Selain itu, peranan pemimpin merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan, karena sosok pemimpin merupakan teladan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat mengarahkan, membimbing dan memberi contoh kepada guru dan karyawan sekolah untuk bersikap disiplin dalam segala kegiatannya di sekolah melalui peraturan dan sanksi yang disepakati bersama. Namun dalam kenyataannya meskipun ada peraturan tertulis yang jelas pelanggaran tetap terjadi. Masalah yang dapat diamati antara lain ketidak disiplin waktu seperti sering datang terlambat masuk kerja, terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, terlambat datang kerapat sekolah dan mengakhiri pekerjaan kemudian pulang sebelum waktunya. Masalah ketidak disiplin lainnya yaitu tidak masuk ke kelas untuk mengajar, tidak masuk kerja, tidak menghadiri rapat-rapat penting tanpa ijin yang jelas dan lain sebagainya.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin selain harus dapat memberikan contoh yang baik bagi setiap guru dan karyawan di sekolah, juga harus dapat mengarahkan mereka pada sikap disiplin demi tercapainya tujuan sekolah, sehingga pada akhirnya guru dan karyawan dapat menumbuhkan semangat dan kedisiplinan diri dalam melaksanakan tugasnya atau kewajibannya. Peran kepala sekolah yang kurang optimal akan

mempengaruhi tinggi rendahnya kedisiplinan guru dan karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan kegiatannya disekolah.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas beberapa tinjauan tentang peran kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru dan karyawan yang meliputi:

### 1. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

Dalam kajian teori kepemimpinan ini akan dibahas tentang : 1) Pengertian Kepemimpinan, 2) Unsur-unsur Kepemimpinan, 3) Fungsi Kepemimpinan, 4) Gaya Kepemimpinan.

### 2. Tinjauan Tentang Kepala Sekolah

#### a. Pengertian Kepala Sekolah

Surat Keputusan Mendiknas RI Nomor 162/U/2003 tercantum bahwa "Guru yang memenuhi syarat tertentu dapat diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah". Jadi kepala sekolah merupakan seorang guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan diberi tugas tambahan untuk memimpin sebuah sekolah. Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau sebuah lembaga tempat belajar mengajar berlangsung. Whjosumidjo (2001: 83) menyatakan bahwa "kepala

dapat diartikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah masyarakat. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang memenuhi persyaratan dan dipilih untuk memimpin sekolah atau lembaga yang di dalamnya terjadi proses belajar mengajar.

#### 1. Peran Kepala Sekolah

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seorang kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Wahjosumidjo (2002: 90) mengatakan ada tiga peranan kepala sekolah dilihat dari otoritas dan status formalnya

yaitu “Peranan hubungan antara perseorangan, Peranan informasional dan sebagai pengambil keputusan”.

### 3. Tinjauan tentang Kedisiplinan

#### a. Pengertian disiplin dan kedisiplinan

Malayu Hasibuan (2003: 193) mengatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (1991: 199) bahwa “disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Pengertian disiplin menurut Soegeng Prijodarmito (1992: 23) “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, atau ketertiban”. Sedangkan menurut Syaiful Bahri Djamarah (2002: 12) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok”. Menurut Soejitno Irmin dan Abdul Rochim (2004: 7) menyatakan bahwa

“Kedisiplinan adalah sikap dan perilaku yang memenuhi unsure ketaatan dan kepatuhan”.

Dari pengertian dan konsep tentang disiplin di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya adalah sikap yang berasal kesadaran diri untuk bertindak sesuai dengan peraturan dan kaidah yang ada karena adanya rasa tanggungjawab

### 3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti, peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus. Peneliti berusaha memecahkan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, yakni tentang peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta.

### 4. HASIL PENELITIAN

Dalam bagian ini, peneliti menganalisis data yang berhasil dikumpulkan di lapangan sesuai dengan rumusan masalah yang selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang ada yaitu tentang peran

kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan kedisiplinan guru dan karyawan.

Berikut ini disajikan temuan studi yang dihubungkan dengan teori yang terdiri dari : Pelaksanaan peran kepemimpinan kepala sekolah SMKNegeri 1 Surakarta, Pembinaan disiplin Guru dan Karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, faktor yang menghambat kedisiplinan dan solusi untuk mengatasi hambatan menanamkan kedisiplinan guru dan karyawan SMK Negeri 1 Surakarta.

#### 1. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Surakarta

Pelaksanaan peran kepala sekolah dilakukan dengan selalu melakukan Pembinaan disiplin Guru dan Karyawan SMK Negeri 1 surakarta

Adapun usaha pembinaan disiplin yang dilakukan kepala sekolah di SMK Negeri 1 Surakarta antara lain dengan memberikan :

##### a. Motivasi

Motivasi merupakan upaya untuk membangkitkan semangat.Motivasi diberikan para pimpinan agar bawahannya selalu semangat dalam bekerja.Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta selalu memberikan motivasi kepada para guru dan karyawan SMK

Negeri 1 Surakarta baik secara umum dalam rapat, briefing, upacara, arisan keluarga dan secara khusus atau intern jika ada yang harus dibrikan motivasi secara khusus.Upaya tersebut dilakukan agar para guru dan karyawan dapat disiplin, semangat dalam bekerja sehinggann kinerja para guru dan karyawan dapat meningkat.

##### b. Teladan kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik selalu berusaha menjadi teladan atau panutan bagi bawahannya.Bapak Suyono sebagai kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta dalam sikapnya sehari-hari di sekolah selalu menunjukkan sikap yang dapat memberikan motivasi dan contoh untuk diteladani guru dan karyawan. Beliau selalu datang ke sekolah jam tujuh pagi, dan pulang setelah jam pelajaran berakhir. Beliau juga tidak pernah terlambat datang ke rapat, dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

##### c. Kesejahteraan

Tidak dapat dipungkiri bahwa kesejahteraan guru dan karyawan memang

mempengaruhi guru atau karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kesejahteraan yang diterima di tempat kerja kurang memenuhi, maka pekerjaan juga kurang dilakukan dengan disiplin. Bapak Suyono selaku kepala sekolah sangat memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan para guru dan karyawan, terutama bagi guru dan karyawan tidak tetap. Beliau berusaha agar mereka cepat diangkat menjadi guru dan karyawan tetap. Beliau juga selalu mensupport setiap guru dan karyawan tanpa pilih-pilih.

d. Penegakan disiplin

Penegakan disiplin adalah usaha yang dilakukan agar kedisiplinan benar-benar diterapkan. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta, bapak Suyono juga melaksanakan penegakan disiplin tersebut. Penegakan disiplin tersebut dimulai dengan menegaskan tata tertib bagi para guru dan karyawan, memberikan peringatan bagi yang terlihat kurang disiplin, memberikan teguran keras, memberikan surat peringatan, sampai dengan mengembalikan ke

dinas bagi guru yang kurang disiplin.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Guru dan Karyawan SMK Negeri 1 Surakarta.

Sikap disiplin guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta juga dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya yang sesuai dengan pendapat di atas :

a. Lingkungan kerja yang terkadang berisik

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dimana guru dan karyawan melaksanakan pekerjaannya, lingkungan bukan hanya berarti tempat, namun juga kondisi dan orang-orangnya. Lingkungan yang kurang nyaman dan banyak gangguan dapat membuat para guru dan karyawan tidak nyaman sehingga pekerjaannya juga tidak akan lancar. Hal tersebut juga terjadi di SMK Negeri 1 Surakarta. Lingkungan yang kadang berisik mengganggu para karyawan dalam berkonsentrasi saat bekerja. Namun kendala tersebut hanya sesekali terjadi.

b. Sanksi atas ketidak disiplinian kepada para guru dan karyawan

Sanksi atas ketidak disiplin biasanya diberikan agar peraturan yang dibuat benar-benar dilaksanakan dengan baik. Adanya sanksi atas ketidak disiplin akan membuat para guru dan karyawan bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan peraturan. SMK Negeri 1 Surakarta juga memiliki peraturan atau tata tertib khusus bagi para guru dan karyawan. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta juga selalu menegaskan peraturan tersebut. Beliau memberikan sanksi atas ketidak disiplin yang diperbuat guru atau karyawan. Sanksi yang diberikan tergantung dari pelanggaran yang dibuat. Jika ada pelanggaran ringan, bapak Suyono pertama kali akan mengingatkan atau menegur, kemudian jika pelanggarannya lebih berat beliau memberikan surat peringatan dan sampai mengembalikan mereka yang guru DPK tidak disiplin kepada Dikpora. Sejauh ini pelanggaran yang dibuat oleh para guru dan karyawan tidak terlalu berat, dan selama ini beliau juga memberikan sanksi yang sesuai.

- c. Komunikasi yang kurang baik antar guru dan karyawan

#### Komunikasi

merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi mempengaruhi kedisiplinan karena semakin efektif komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan juga komunikasi antar sesama guru dan karyawan yang berlangsung, akan semakin baik pula kedisiplinan yang tercipta. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta, bapak Suyono sangat menjaga hubungan dan komunikasi antara beliau sendiri dengan para guru dan karyawan, hubungan dan komunikasi antar sesama guru dan karyawan. Usaha yang beliau lakukan untuk menjaganya adalah melalui arisan keluarga dan pengajian rutin dengan para guru dan karyawan sekeluarga.

- d. Balas jasa yang diberikan kepada guru dan karyawan

Balas jasa dapat diartikan gaji atau upah yang diterima para guru dan karyawan. Balas jasa memang sangat mempengaruhi disiplin tidaknya guru dan karyawan



dalam bekerja. Jika antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan gaji yang diterima telah sesuai dan memenuhi kebutuhan guru dan karyawan, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sedisiplin mungkin. Bapak Suyono selaku kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta sangat memperhatikan hal ini. Beliau mengungkapkan bahwa untuk guru dan karyawan tidak tetap beliau sudah berani memberikan gaji antara lima belas sampai dengan dua puluh ribu rupiah. Lumayan tinggi untuk ukuran solo, walaupun tidak paling tinggi.

e. Kepemimpinan kepala sekolah

Faktor

kepemimpinan dapat dikatakan sangat mempengaruhi kedisiplinan guru dan karyawan, karena pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah sebagai contoh bagi para guru dan karyawan. Jika pemimpin atau kepala sekolah disiplin maka tentu para guru dan karyawan akan menyesuaikan. Bapak Suyono adalah kepala sekolah yang tidak terlalu

banyak berkata-kata dan memerintah, namun beliau lebih sering memberikan contoh dalam sikapnya. Beliau adalah kepala sekolah yang tegas dan disiplin, dan semua guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta mengakui hal tersebut.

3. Hambatan Menanamkan Kedisiplinan SMK Negeri 1 Surakarta

Hambatan yang muncul dalam upaya menanamkan disiplin kepada guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta yang sesuai dengan pendapat diatas adalah :

a. Hambatan internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam diri individu guru dan karyawan sendiri. Yang termasuk hambatan internal di SMK Negeri 1 Surakarta diantaranya :

1. Watak dan kepribadian yang susah dinasehati

Watak atau kepribadian yang beragam dari para guru dan karyawan sedikit menjadi hambatan bagi kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta dalam usaha menanamkan kedisiplinan guru dan karyawan. Ada beberapa guru

atau karyawan SMK Negeri 1 Surakarta yang susah dinasehati atau mendengarkan saran dan kritikan dari pimpinan atau sesama guru dan karyawan. Contohnya, saat ada yang tidak datang dalam rapat atau sering datang terlambat untuk mengajar dan diperingatkan oleh temannya, tidak didengarkan. Bahkan saat yang memperingatkan adalah kepala sekolah, peringatan yang diberikan tidak juga dihiraukan. Sampai kepala sekolah memberikan surat peringatan dan mengembalikan ke dinas bagi guru DPK dan kepada DEKDIKBUD ( departemen pendidikan dan kebudayaan ).

## 2. Kurangnya rasa tanggung jawab individu

Rasa tanggung jawab merupakan kesadaran individu untuk melaksanakan kewajibannya. Kurangnya rasa tanggung jawab akan tugas atau kewajiban, akan menyebabkan melemahnya kinerja yang dihasilkan. Ada beberapa guru dan karyawan SMK Negeri 1 Surakarta yang dianggap kurang memiliki rasa tanggung jawab akan

tugasnya. Sebagai contoh, saat jam mengajar ada yang tidak juga masuk ke kelas malah ngobrol atau makan dikantin. Sampai ditegur oleh kepala sekolah baru mereka melaksanakan tugasnya tersebut. Namun hal seperti ini hanya sebagian kecil atau hanya sedikit. Sedangkan guru dan karyawan yang lain sudah jauh lebih disiplin dan lebih menyadari akan tugas dan kewajibannya.

## b. Hambatan eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar diri individu guru dan karyawan. Yang termasuk hambatan eksternal dalam menanamkan disiplin guru di SMK Negeri 1 Surakarta adalah hubungan atau antara kepala sekolah dengan beberapa guru dan karyawan. Hambatan tersebut dapat dilihat dari ketidak kompakannya sebagian guru atau karyawan yang terlihat. Misalnya ada satu dua guru atau karyawan yang merasa tidak suka terhadap guru dan karyawan yang lain. Rasa seperti itu timbul karena merasa terganggu dengan keberadaan guru dan karyawan yang lain.

Contohnya, saat ada yang terlambat, guru lain ada yang mengingatkan atau menasehati. Karena hal itu, kemudian guru atau karyawan yang diingatkan merasa terganggu dan tidak suka. Setelah itu hubungan antara keduanya menjadi kurang baik. Rasa tidak suka tersebut malah membuat guru atau karyawan tersebut menjadi tambah seenaknya sendiri dan kurang disiplin dalam waktu dan pekerjaan.

4. Solusi Mengatasi Hambatan Menanamkan kedisiplinan SMK Negeri 1 Surakarta.

Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam menanamkan disiplin kepada guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta antara lain :

- a. Menegakkan peraturan dan melakukan pembinaan melalui motivasi

Menegakkan peraturan yang dilakukan kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta, bapak Suyono adalah melalui memberikan sanksi atas pelanggaran kedisiplinan. Sanksi diberikan menurut tingkat pelanggaran,

mulai dari teguran langsung, surat peringatan sampai dengan mengembalikan guru atau karyawan kepada DEKDIKBUT ( departemen pendidikan dan kebudayaan ) dan kepada dikpora kepada dinas. Selain itu, bapak Suyono juga selalu melakukan pembinaan disiplin melalui penyampaian motivasi dalam setiap kesempatan atau waktu yang tepat.

- b. Mengintensifkan kegiatan bersama guru dan karyawan

Selain melalui penegakan peraturan, Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Surakarta, bapak Suyono juga melaksanakan usaha penanaman disiplin melalui arisan keluarga dan pengajian. Kegiatan tersebut dilakukan agar hubungan antar kepala sekolah dengan para guru dan karyawan dapat terjalin dengan baik dan membuat suasana kerja nyaman.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### a. SIMPULAN

Berdasarkan temuan studi di lapangan, serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam

menumbuhkan kedisiplinan guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta yang juga merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan, sebagai berikut :

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah

Peran kepemimpinan yang dilaksanakan kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta dilakukan melalui pembinaan-pembinaan disiplin antara lain :

- a. Memberikan motivasi kepada para guru dan karyawan

Dalam setiap kesempatan, misalnya dalam amanat upacara, rapat dan briefing kepala sekolah selalu menghimbau para guru dan karyawan untuk selalu bersikap disiplin

- b. Memberikan teladan kepemimpinan dengan bersikap disiplin

Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta selain selalu memberikan motivasi juga selalu menunjukkan sikap disiplin yang patut diteladani oleh para guru dan karyawan di sekolah. Beliau selalu datang di sekolah sebelum

jam tujuh pagi, tidak pernah datang terlambat dalam rapat, briefing

- c. Berupaya memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diterima guru dan karyawan

Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta berupaya meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan dengan berusaha agar para guru dan karyawan diangkat menjadi guru dan karyawan tetap yayasan. Selain itu beliau juga memberikan gaji yang pantas kepada para guru dan karyawan SMK Negeri 1 Surakarta

- d. Melaksanakan penegakan disiplin

Penegakan disiplin yang dilakukan kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta melalui pemberian sanksi, peringatan dan hukuman atas ketidak disiplin yang dilakukan. Sanksi, peringatan atau hukuman diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan para guru dan karyawan

2. Hambatan yang muncul dalam pembinaan disiplin

- a. Hambatan Internal
  - 1) Watak atau kepribadian yang susah dinasehati dari sebagian guru dan karyawan
  - 2) Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki sebagian guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

- b. Hambatan Eksternal
 

Hambatan eksternal yang muncul dalam penanaman disiplin guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Surakarta adalah factor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah terkait hubungan antar guru dan karyawan, yaitu adanya rasa ketidaknyamanan terhadap keberadaan guru dan karyawan yang lain yang kurang disukai

### 3. Solusi mengatasi hambatan yang muncul

- a. Menegakkan peraturan dan melakukan pembinaan
 

Untuk mengatasi hambatan kedisiplinan tentang perbedaan karakter atau watak dan kurangnya tanggungjawab yang dimiliki para guru dan

karyawan, kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta lebih menegakkan peraturan tentang kedisiplinan untuk para guru, karyawan dan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kedisiplinan dengan menyampaikan motivasi dan pendekatan secara lebih intensif kepada para guru dan karyawan yang bermasalah dengan kedisiplinan

- b. Mengintensifkan kegiatan bersama guru dan karyawan

Kepala sekolah SMK Negeri 1 Surakarta juga mengadakan arisan keluarga dengan seluruh guru dan karyawan SMK Negeri 1 Surakarta. Kegiatan tersebut dilakukan guna menjaga hubungan baik atau silaturahmi antar guru dan karyawan

### b. SARAN

Berdasarkan simpulan, Implikasi dan temuan studi di lapangan, dapat peneliti kemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah

a. Kepala sekolah sebaiknya melakukan perubahan dalam kegiatan memantau kegiatan guru dan karyawan melalui presensi. Misalnya jika memungkinkan menggunakan *finger print* atau presensi dengan sidikjari, selain itu kepala sekolah dapat meminta dalam presensi di cantumkan keterangan waktu guru dan karyawan pada saat datang mengajar atau pulang.

b. Kepala sekolah sebaiknya memberikan bonus atau reward kepada beberapa guru dan karyawan yang dinilai paling disiplin untuk memotivasi guru dan karyawan yang lain

## 2. Bagi guru-guru

a. Guru sebaiknya lebih berusaha lagi untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Saat tidak bisa datang tepat waktu atau

berhalangan hadir untuk mengajar, sebaiknya tetap memberitahukan pihak sekolah agar segala pekerjaan dan tugas tidak berantakan dan dapat diantisipasi

b. Guru sebaiknya tetap menjaga hubungan dan silaturahmi yang sudah baik dengan guru, karyawan yang lain dan juga dengan kepala sekolah.

c. Guru sebaiknya yang memiliki watak susah di nasehati, bias diberi nasehat dengan cara perlahan-lahan supaya guru tersebut tidak tersinggung, setelah di beri nasehat guru tersebut bias merubah watak yang susah di nasehati tersebut

d. Guru sebaiknya memberikan laporan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan secara tepat waktu kepada kepala sekolah

## 3. Bagi karyawan

a. Karyawan sebaiknya lebih memiliki sikap disiplin yang

ditunjukkan kepada kepala sekolah, agar sikap disiplin bisa lebih melekat dalam diri karyawan dan dapat membuat yang lain ikut meningkatkan sikap kedisiplinan yang dimiliki

- b. Karyawan sebaiknya lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Saat tidak bias datang tepat waktu kesekolah atau berhalangan hadir kesekolah, rapat atau berhalangan tidak bias menyelesaikan tugas, sebaiknya tetap memberitahukan kepada pihak sekolah agar segala pekerjaan dan tugas tidak berantakan dan dapat diantisipasi
- c. Karyawan sebaiknya harus tetap bias menjaga hubungan dan silaturahmi yang sudah baik dengan guru, karyawan yang lain dan juga dengan kepala sekolah. Karyawan sebaiknya selalu datang dalam kegiatan arisan keluarga dan pengajian

guru dan karyawan yang sudah berlangsung

- d. Karyawan sebaiknya dapat mengusulkan kepada kepala sekolah atau yayasan untuk mengadakan latihan kerja disiplin dan kegiatan lain yang dapat menambah semangat kerja karyawan di sekolah dan menguatkan jalinan silaturahmi dengan sesama guru dan karyawan

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz Wahab. 2006. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Organisasi dan pengelolaan Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Alfabeta.

Aritonang Keke. 2005. "Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP BPK Penabur Jakarta" *Jurnal Pendidikan Penabur*. Tahun ke- IV, No. IV Juli..

Cholid Narbuko. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta :Bumi Aksara.

FKIP . UNS .2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta : UNS PRESS.

Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. 1992. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Haji Masagung

Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari.2004, *Kepemimpinan yang*

- Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- HAMKA. 2004. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Guru Terhadap Pekerjaan dengan Kompetensi Profesional Guru Matematika SMP Negeri di Kabupaten Pandeglang*. Tesis. Jakarta :Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.
- Hasaini Usman. 2006. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian dan Sosial*. Jakarta :GP Press
- Kartini Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Gravindo Persada.
- SP Hasibuan Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Matthew, Milles, B & Hubberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta :Universitas Indonesia Press.
- Moekijat. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung :Alumni.
- Moleong. Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noeng Muhadjir. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Soejitno Irmin dan Abdul Rochim. 2004. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Sudarwan Danim . 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sutopo HB. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta UNS Press
- Syaiful Bahri Djamarah. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta :RinekaCipta.
- Tim Penyusun Kamus. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Veithzal Rifai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta :PT Raja Gravindo Persada
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.