



KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU

Nurul Azhari¹, Agus Sujarwo², Supangat³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: nurulazhari2206@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the situational leadership of school principals in improving teacher discipline at SDIT Insantama Pangkalpinang, Bangka Belitung Province. This research is qualitative research by examining the condition of natural objects, where the researcher is the key instrument, sampling of data sources is carried out using purposive sampling, the collection technique is using training, data analysis is inductive/qualitative, and the research results emphasize meaning. The results of this research are that the situational leadership of the school principal in improving teacher discipline at SDIT Insantama Pangkalpinang, Bangka Belitung Province was carried out to provide opportunities for teachers to carry out self-development such as continuing their education to a Masters (S2), taking part in 2013 curriculum training, targeting teacher certification and teacher adaptation to education. The school principal carries out organizing efforts to improve the function of teachers at SDIT Insantama Pangkalpinang, Bangka Belitung Province, namely the division of tasks is offered to each personnel according to their abilities. In the aspect of mobilizing the school principal in the form of encouragement, communication and coordination for each personnel to work, even though it does not match the vision and limited facilities. The school principal carries out supervision and is not evaluated regularly. The obstacle for school principals in improving the function of teachers at SDIT Insantama Pangkalpinang, Bangka Belitung Province is that not all teachers are civil servants, which affects their welfare and professionalism. Then, the quality and quantity of media/practicum equipment is still limited, the budget does not support school operations and there are few opportunities for training.

Keywords: Situational Leadership, Principal, Teacher Discipline

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive sampling*, teknik pengumpulan dengan trainggulasi, analisis data bersifat indukatif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung dilakukan memberikan kesempatan guru melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan ke Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum 2013, menargetkan sertifikasi guru dan adaptasi guru terhadap Pendidikan. Kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan fungsi guru SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung yaitu pembagian tugas ditawarkan kepada setiap personil sesuai dengan kemampuannya. Pada aspek penggerakan

kepala sekolah dalam bentuk dorongan, komunikasi dan koordinasi kepada setiap personil untuk bekerja, meskipun kurang sesuai visi dan fasilitas yang terbatas. Kepala sekolah melakukan pengawasan tidak dievaluasi secara berkala. Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung adalah status guru belum semua PNS sehingga mempengaruhi kesejahteraan dan profesionalitas. Kemudian kualitas dan kuantitas media/alat praktikum masih terbatas serta anggaran yang belum mendukung operasional sekolah dan peluang mengikuti pelatihan yang sedikit.

Kata kunci: Kepemimpinan Situasional, Kepala Sekolah, Disiplin Guru

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai seorang manajer dituntut untuk memiliki *skill* yang handal agar roda organisasi berjalan sehat (Latifah et al., 2021), bijaksana dan cerdas dalam menciptakan keputusan-keputusan yang dapat dijadikan dasar atau acuan bagi warga sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan kebijakan-kebijakan bermutu sangat menentukan efektifitas program dan mutu pendidikan sekolah (Komalasari et al., n.d.), karena secara langsung kebijakan yang ditetapkan akan mempengaruhi mekanisme manajemen kerja organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tugas kepala sekolah dalam mengelola sekolah harus memiliki data-data dan catatan-catatan yang berkaitan dengan komponen-komponen penyelenggaraan pendidikan. Untuk menjamin terlaksananya tugas pendidikan secara baik hendaknya terlebih dahulu dipersiapkan manajemen mutu, elastis, dinamis, dan kondusif yang memungkinkan bagi pencapaian tujuan tersebut. Hal ini berarti bahwa pihak manajerial sekolah dituntut agar dapat menjalankan manajemen mutu dengan cara yang paling baik sesuai dengan keadaan dan situasi lingkungan (Oktavia et al., n.d.).

Sekolah sebagai sebuah organisasi tidak terlepas dari *leadership* dan manajemen yang baik. Adapun manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam untuk melaksanakan fungsi manajemen terhadap sumber daya sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kegiatan sekolah.

Manajemen sekolah membutuhkan kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang dikembangkan di sekolah. Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi pengembangan sekolah terutama dalam

menggerakkan dan memperdayakan komponen-komponen sekolah dan Kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut (Hermawan & Handoko, 2022). Kepala sekolah sebagai seorang manajer pada suatu sekolah hendaknya dapat mengelola keadaan yang akan berjalan sesuai dengan program masing-masing individu, terutama guru yang akan menjadi senjata andalan dalam suatu organisasi pendidikan (Handoko, 2022). Setiap sekolah sudah pasti berharap agar mutu pendidikan di lembaganya meningkat supaya sekolahnya diparticipasi oleh banyak siswa. Selaku pemimpin, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktifitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran di sekolah. Ia selaku pemimpin intruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan kemampuan-kemampuan personilnya, dan ia akan berusaha bagi pengembangan dan kemajuan seluruh program instruksional.

Berdasarkan indikator ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja (*planning*); mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi atau intansi yang dipimpinnya (*organization*); bergerak memberikan contoh kepada bawahan sebelum menggerakkan, mengerjakan, melaksanakan program kerja kantor yang dipimpinnya secara bersama (*actuating*) dan setelah semua berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang diprogramkan maka sebagai seorang pemimpin haruslah mengontrol kinerja bawahannya apakah berjalan sesaat, atau berjalan biasa-biasa saja, atau tidak berjalan (*controlling*) dan sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengadakan kontrol/pengawasan sekiranya terdapat masalah di lapangan maka pemimpin juga berkewajiban mencari solusi/jalan keluarnya.

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang diekembangkan di sekolah (Putra, 2016). Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis

dan menentukan bagi pengembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memperdayakan komponen-komponen sekolah seperti guru dan Kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut. Manajemen sekolah menggariskan konsep partisipasi pada tingkat paling bawah, yaitu sekolah dengan segala komunitasnya. Komunitas sekolah, dimaksud adalah kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pengurus komite sekolah, orang tua siswa, masyarakat yang peduli, dan siswa. Dengan manajemen partisipatif bermakna bahwa kepala sekolah membutuhkan sistem kerja yang teratur untuk mensinergikan keragaman orang-orang dengan tugas pokok dan fungsi yang beragam pula agar bermuara pada satu koridor pendidikan dan pembelajaran pada level kompleks sekolah.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya. (Kartini, 2003)

Menjadi seorang pemimpin pendidikan, tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan disamping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya

Selaku manajer, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktivitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran di sekolah. Ia selaku pemimpin instruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan

kemampuan-kemampuan personilnya, dan ia akan berusaha bagi pengembangan dan kemajuan seluruh program intruksional.

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya (Mujiyatun, 2021), baik dalam wadah formal maupun wadah non formal, dan melalui upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi. Tugas guru memang sangat besar di samping mengajar juga mendidik. Menjadi guru bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti yang dibayangkan sebagian orang, hanya bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup. Hal ini belumlah dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan masih banyak hal lain yang perlu dikuasai oleh guru.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam sistem pendidikan karena sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh sebab itu, guru seyogyanya memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kemampuan yang dimilikinya. Guru memiliki arti dan peranan yang sangat penting dalam pendidikan. Hal ini disebabkan ia memiliki tanggung jawab dan menentukan arah pendidikan. Guru dalam proses belajar-mengajar harus memiliki kemampuan tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses pembelajaran pada khususnya. Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru di satuan pendidikan ialah memberikan pelayanan kepada para siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan satuan pendidikan. Dalam keseluruhan proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memegang berbagai jenis peranan mau tidak mau harus dilaksanakan secara profesional oleh guru.

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah non formal. Dengan upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang anak didik menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi. Guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam proses dan misi pendidikan secara umum serta proses pembelajaran secara khusus, sangat rentan dengan berbagai persoalan yang mungkin muncul apabila rencana awal proses pembelajaran ini tidak direncanakan secara matang dan bijak, hal ini akan berimplikasi pada gagalnya

proses pembelajaran. Sejak awal guru harus mampu berperan sebagai pelaku pengelolaan kelas, sekaligus sebagai evaluator dalam proses. Efektifitas dan mutu dalam proses pembelajaran haruslah mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan. Hal ini sudah barang tentu akan menimbulkan masalah dalam proses pendidikan secara umum maupun dalam proses pembelajaran secara khusus.

Persoalan fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung dalam konteks kepemimpinan situasional kepala sekolah berdasarkan studi awal melalui wawancara yang dilakukan pada 20 Desember 2020 adalah menemukan bahwa guru belum memahami secara maksimal teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik, kedua, guru kurang memami metode pembelajaran yang bervariasi sesuai kurikulum 2013 dan belajar daring. Ketiga, guru masih sulit mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan dan keempat, guru kesulitan mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung; 2) Untuk mengetahui kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung; 3) Untuk mengetahui kepala sekolah melakukan pengawasan dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung; dan 4) Untuk mengetahui kendala kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Peneliti ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field riseach*) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari et al., 2022).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di

Lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Ishlahiyah Panipahan Darat (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder (Lexy J Moleong, Keberadaan sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah madrasah tidak langsung ada begitu saja. Sarana dan prasarana itu ada karena direncanakan kontinyu, hal ini kita kenal dengan istilah proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan. Proses manajemen merupakan kegiatan yang sangat rumit dan harus dikerjakan oleh orang-orang profesional. Begitu pula pada proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan harus dikerjakan oleh orang-orang yang sudah terlatih dan berpengalaman.

Manajemen sarana 2011). Sumber data primer (Sudjana, 2004) dalam penelitian ini implementasi manajemen pembelajaran di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Sumber data sekunder yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah siswa, Kepala Sekolah, karyawan, dan Pengawas guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung.

Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. reduksi data dilakukan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Hal ini dilakukan agar data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Setelah data direduksi, selanjutnya data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif.

Verifikasi dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, akurat, dan konsisten terhadap apa yang sedang diteliti, maka dimungkinkan pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan (Azwar, 2004), peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abashan data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan situasional menyatakan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik. Sebaliknya, hal ini bergantung pada tipe kepemimpinan dan strategi mana yang paling sesuai dengan tugas tersebut.

Menurut teori ini, pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gayanya dengan situasi dan memperhatikan isyarat seperti jenis tugas, sifat kelompok, dan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada tahap perencanaan, kepala SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sudah berusaha merencanakan untuk meningkatkan disiplin guru secara sistematis menyeluruh. Dari sejumlah orang guru yang ada didorong untuk menekuni kewajibannya dengan penuh loyal dan konsisten mendidik dan mengajar serta mengabdikan dengan penuh keikhlasan untuk sekolah sesuai visi dan misi. Hal ini sesuai dengan teori Arifin bahwa guru tidak hanya menjadi pengajar ilmu pengetahuan agama dan umum di kelas, tetapi ia juga sebagai *norma-drager* (pembawa norma) agamanya di tengah masyarakat. Itulah sebabnya, guru sekolah sebagai pemegang jabatan profesional juga membawa misi keagamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan.

Guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung tidak menganggap pekerjaan guru sebagai sampingan atau sementara, apabila ada pekerjaan yang lebih tinggi gajinya, maka statusnya sebagai guru akan ditinggalkan, sedangkan anak didiknya dibiarkan terlantar. Hal ini sesuai dengan teori Mulyasa, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Prinsip-prinsip peningkatan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung berlandaskan pada nilai agama, keteladanan, berkesinambungan. Pada perencanaan, pihak SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sudah mengantisipasi kekurangan selama ini dengan melakukan perencanaan untuk meningkatkan fungsi guru sudah ada perintah lisan sangat dominan agar guru kuliah, guru PNS agar mengajukan sertifikasi, mengikuti penataran/ pelatihan/membuat perangkat mengajar dan diskusi sejawat. Sekolah memiliki kuasa mutlak, dan

kebijakannya banyak bersifat lisan. Hal ini merupakan bagian dari keunikan sekolah yang bisa diterima secara fakta, meskipun rencana kerja secara teori harus tertulis. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah secara umum meliputi aspek keseluruhan pengelolaan sekolah kejuruan.

Perencanaan ini dibuat SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung untuk satu tahun pelajaran, dengan maksud agar pengelolaan sekolah kejuruan bisa terlaksana secara maksimal dan terarah yang sesuai dengan pengembangannya. Kepala sekolah memberikan tagihan-tagihan tertentu bagi setiap elemen sekolah agar bisa bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Rumusan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah memang merupakan kerangka umum yang belum dijabarkan dalam unit-unit khusus, sehingga melalui fungsi-fungsi manajemen berikutnya perencanaan ini dijabarkan lebih lanjut. Rencana kerja juga sudah mengacu dan berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah. Hanya saja rencana yang ada kurang berdasarkan kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

Pada tahap pengorganisasian, maka SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung memandang semua guru sudah cakap untuk mengajar dan layak mendidik siswa-siswa pada bidang tugasnya masing-masing. Hal ini bisa dipahami bahwa SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sebagai lembaga sekolah, dengan ini memiliki otonomi mengatur dirinya sendiri, tanpa harus mengikuti standar pemerintah. Sekolah dengan standar guru yang demikian tentu tidak masalah, sebab jika harus pelatihan, ada beberapa mata pelajaran di sekolah memang tidak ada program studinya di perguruan tinggi, misalnya nahwu, sharaf, mantik dan lainnya.

Pengalaman bekerja di sini adalah lamanya masa pengabdian yang telah dilalui oleh seorang guru dalam menjalani profesinya di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Pengalaman membelajarkan atau masa kerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam membelajarkan. Sebab semakin lama seseorang bergelut dalam suatu bidang kerja, itu akan mempengaruhi profesionalitas yang akan dimilikinya, hal ini sebagai suatu pertanda kematangan dalam jam kerja dan lamanya waktu pengabdian kerja akan berimplikasi terhadap kemampuan membelajarkan seorang guru.

Peningkatan disiplin guru mutlak dilakukan oleh kepala sekolah sebagai agen perubahan melalui kegiatan pembenahan kepemimpinan sekolah negeri dengan wadah pembinaan sosial yang tepat (Murniasih, 2010). Kinerja

karyawan meningkat secara signifikan ketika mereka diberikan tujuan spesifik untuk melakukan daripada ketika mereka meninggalkan tanpa tujuan yang tidak jelas. Tujuan jelas atau 'melakukan yang terbaik' menghambat kreativitas dan usaha sehingga menjadi tidak termotivasi sedangkan penetapan tujuan yang menantang dan spesifik sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Pengembangan guru kurang memperhatikan beberapa ketentuan pelaksanaan system SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Ini dimaksudkan untuk menyesuaikan kebutuhan guru yang dikembangkan dengan kondisi yang berkembang saat ini. Tidak dapat dibantah bahwa untuk menciptakan guru yang berkualitas, tentu memiliki tatanan kerja yang begitu.

Komplek dan menyeluruh, meskipun pada pelaksanaannya mengalami kerumitan yang berarti, namun konsistensi dari penyelenggara pendidikan bisa menjadi kemajuan SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sebagai upaya pengembangan guru. Inilah penyesuaian kerja yang ada pada sistem terhadap kebutuhan guru. Pada tahap penggerakan atau pelaksanaan, maka usaha peningkatan fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sudah didukung oleh kemampuan manajerial sekolah negeri. SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung berkembang dari tahun ke tahun. Fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung sangat khas, karena terkait dengan keikhlasan. Hasil eksplorasi peneliti, maka menemukan bahwa guru-guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung tidak mendapatkan gaji, sebab mereka 'diminta' untuk ikhlas dalam beramal di segala bidang sekolah. Kondisi ini sangat unik sebab bertentangan dengan teori umum bahwa fungsi guru berimplikasi pada hak mendapat penghargaan dalam bentuk materi maupun nonmateri.

Motivasi yang ada pada diri guru selama ini karena motif fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri (Faizal et al., 2019). Guru di sekolah sudah berusaha menenuhi tugasnya dengan profesional dengan memperhatikan hak-hak kerja. Manajemen SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung dalam meningkatkan fungsi guru adalah mendorong guru bekerja secara kompeten. Kompetensi sangat dibutuhkan oleh guru. Kedudukan yang penting ini menyebabkan guru perlu mendapatkan pengembangan kemampuan dan profesionalitasnya. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemampuan bawahan untuk menunjukkan kualitas kerja secara maksimal, sehingga pencapaian tujuan dapat dilakukan secara efisien dan

efektif. Pemimpin, dalam kepemimpinannya menampilkan beragam model dan gaya yang akhirnya akan mengklasifikasikan pemimpin tersebut ke dalam tipe-tipe kepemimpinan tertentu. Di lapangan kepemimpinan di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung yang upaya meningkatkan fungsi guru sangat demokratis, sebab segala tugas berkaitan dengan peningkatan kompetensi, disiplin, penggajian dan pengembangan diri dirapatkan bersama-sama dengan guru.

Persoalan pelaksanaan manajemen peningkatan disiplin guru pada aspek kesejahteraan guru sudah dilakukan kepala sekolah dengan kesanggupan anggaran yang ada, meskipun belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi dengan nilai Rp 1.900.000 untuk tahun 2017.

Para guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung selama ini hanya mendapatkan gaji pokok. Sedangkan tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Para guru tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial dalam bentuk perlindungan kesehatan dan jiwa selama bekerja di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada permasalahan dan pertanyaan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa; 1) Kepala sekolah menyusun perencanaan dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung yaitu memberikan kesempatan guru melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan ke Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum 2013, menargetkan sertifikasi guru dan adaptasi guru terhadap Pendidikan Jarak Jauh (PJJ); 2) Kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung yaitu pembagian tugas ditawarkan kepada setiap personil sesuai dengan kemampuannya yaitu pendidikan terakhir guru. Pengorganisasian juga ditentukan dari pengabdian guru kepada kepala sekolah dan adanya hubungan keluarga antara guru dan kepala sekolah. Pada aspek penggerakan kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di sekolah yaitu kepemimpinan dalam bentuk dorongan, komunikasi dan koordinasi kepada setiap personil untuk bekerja, meskipun kurang sesuai visi dan fasilitas yang terbatas jika melakukan pembelajaran Pendidikan .

Guru tetap profesional bekerja dengan upah yang rendah karena adanya rasa pengabdian kepada kepala sekolah, memperbanyak pengalaman mengajar; 3) Kepala sekolah melakukan pengawasan dalam meningkatkan disiplin guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung yaitu pengawasan banyak diserahkan kepada wakil dan tidak dievaluasi secara berkala. kepala sekolah mendelegasikan persoalan teknis pengawasan kepada pihak sekolah dan jika ada persoalan urgensi diputuskan, maka pihak sekolah meminta pertimbangan dan keputusan kepala sekolah secara mutlak; 4) Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SDIT Insantama Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung adalah status guru belum semua PNS sehingga mempengaruhi kesejahteraan dan profesionalitas. Kemudian kualitas dan kuantitas media/alat praktikum masih terbatas serta anggaran yang belum mendukung operasional sekolah. Di samping peluang mengikuti pelatihan yang sedikit. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka untuk meningkatkan Kualitas Manajemen Kepala Sekolah di masa yang akan datang penulis menyarankan: 1) kepada pihak sekolah agar memberikan izin belajar bagi guru yang akan meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang Magister (S2) dan izin bagi guru yang mengikuti pelatihan guru, 2) Pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan, karena guru yang profesionalah yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan, dan 3) kepada pihak Sekolah bahwa ada satu pendekatan teori manajemen modern yang digunakan kajian ini sepenuhnya tidak mengena pada objek kajian sekolah negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhran, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan: Penelitian Kuantitatif*. CV. Edupedia Publisher.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11-21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Handoko, C. (2022). Manajemen Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Sistem Pengelolaan Keuangan. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 1-23.
- Hermawan, T., & Handoko, C. (2022). *MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA*

MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU MATA PELAJARAN SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM STUDI. 01(03), 906-915.

- Kartini, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Lexy J Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Muhajir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesaresan.
- Mujiyatun. (2021). Peran Guru Pai Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Di SMAN 1 Tanjung Bintang Lampung Selatan. *An Nida*, 1(1), 33-41.
- Murniasih, S. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empirik SMK Muhammadiyah 3 Surakarta)*.
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Putra, T. (2016). *Implementasi supervisi akademik kepala sekolah*. 01(03), 137-156.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sudjana, N. (2004). *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.