

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMPN 3 KETUNGAU TENGAH

Toniyanto

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang

Abstrak: *Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan baik yang menyangkut kehidupan pribadi maupun kelompok/sekolah. Disiplin kerja ini sangat perlu ditanamkan dalam pribadi setiap orang tidak terkecuali seorang pegawai. Salah satu permasalahan yang terjadi pada SMP Negeri 3 Ketungau Tengah adalah rendahnya sumber daya dan tingkat disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban atas pertanyaan Apakah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di SMPN 3 Ketungau Tengah Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui pengamatan dan observasi dengan melihat Disiplin Kerja Pegawai dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan yang nantinya berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan lembar observasi terhadap kinerja pegawai, pada Siklus I didapat hasil sebesar 70. Hal ini menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan lembar observasi terhadap kinerja pegawai pada siklus II didapat hasil sebesar 84. Hal ini menunjukkan terjadinya kenaikan sebesar 12 poin. Kesimpulan dari Penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 3 Ketungau Tengah. Dengan teratasinya Disiplin Kerja Pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 3 Ketungau Tengah.*

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Disiplin, Kerja Pegawai

Masa depan dan keunggulan suatu bangsa bukan hanya ditentukan oleh kehandalan sumber daya alam yang dimiliki. Beberapa negara maju seperti Jepang dan Amerika telah membuktikan bahwa kemampuan sumber daya manusia merupakan modal dan faktor utama dalam menentukan nasib dan kemajuan suatu bangsa. Kehandalan sumber daya manusia akan sangat ditentukan oleh bagaimana sistem dan kondisi proses pembentukan sumber daya manusia itu sendiri. Apabila sistem dan kondisi proses pembentukan sumber daya manusia dapat tertata dengan baik dan berkualitas maka akan mampu mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas begitupun sebaliknya. Keberhasilan suatu sekolah tidak terlepas dari

bagaimana peran serta para pegawai dan seluruh jajaran yang ada didalamnya. Pegawai merupakan ujung tombak yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan dalam sekolah tersebut. Apabila seluruh pegawai dan jajaran staf lainnya mampu bekerja dengan baik dan maksimal maka tujuan sekolah akan dapat dicapai.

Salah satu permasalahan yang terjadi pada SMP Negeri 3 Ketungau Tengah adalah rendahnya sumber daya dan tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat ditemui dari kegiatan-kegiatan/ tugas rutin di sekolah, antara lain; efektivitas dan efesiensi kerja rendah, penyelesaian pekerjaan tidak optimal, rendahnya persentasi masuk kerja, masuk kantor sering terlambat, rendahnya persentasi

mengikuti kegiatan upacara, baik upacara rutin di sekolah maupun upacara memperingati hari-hari besar nasional, dan pulang jam kerja lebih awal. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan baik yang menyangkut kehidupan pribadi maupun kelompok/sekolah.

Disiplin merupakan kepatuhan atau ketaatan seseorang terhadap suatu aturan. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada ajaran pimpinannya. Disiplin atau tata tertib diartikan sebagai kesediaan mematuhi ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja ini sangat perlu ditanamkan dalam pribadi setiap orang tidak terkecuali seorang pegawai. Selain menopang profesionalisme, disiplin kerja merupakan kunci meraih suatu keberhasilan. Sebagai contoh, seorang karyawan/ pegawai yang ingin sukses harus disiplin dalam melaksanakan peraturan-peraturan ditempat ia bekerja, seorang kepala sekolah yang ingin sukses dan berhasil dalam usahanya maka ia harus disiplin melaksanakan program yang telah ditargetkan dan disepakati bersama timnya.

Dalam berbagai aspek kehidupan bersekolah yang berkaitan dengan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah

kepada keterlibatan dan pengendalian diri. Dengan demikian akan muncul suatu komitmen terhadap peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku pada sekolah sekolah yang berimplikasi terhadap meningkatnya efisiensi kerja.

Mengingat begitu pentingnya masalah disiplin dalam upaya meningkatkan prestasi kerja secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran, disamping itu juga harus memiliki keahlian atau keterampilan dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya jika tidak memiliki keahlian atau keterampilan pada bidang tugasnya, dengan kata lain harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin dapat mengajukan keberatannya, kecuali untuk jenis hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Untuk melengkapi proses pengajuan keberatan ini dibentuk suatu badan pertimbangan yang disebut Badan Pertimbangan Kepegawaian. Badan ini bertugas menerima keberatan tentang keputusan hukuman disiplin yang telah dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang.

Untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memperkuat disiplin kerja pegawai, tentunya tidak terlepas dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah untuk membangkitkan dan mengarahkan kebutuhan berprestasi dengan mengaitkan tujuan dengan kebutuhan, dan harus mampu membangun, memperkuat, mengembangkan kebiasaan/ tingkah laku yang baik dan perasaan ingin tahu dari setiap individu pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/

berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan merupakan kreativitas individu dalam mengatur orang lain secara efektif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan tidak hanya dipelajari di lembaga-lembaga formal saja, tetapi banyak pemimpin besar karena pengalaman dan penemuan pribadinya dan orang lain dalam menggeluti tugas sehari-hari, sehingga dalam pergulatan sebagai pemimpin itulah seorang pemimpin dapat menemukan gayanya dalam memimpin (*style leadership*).

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di suatu sekolah. Setiap pemimpin mempunyai pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Cara mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinya berbeda-beda. Perbedaan pola kepemimpinan itulah yang sering disebut gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan banyak berdasarkan empiris (pengalaman), tetapi pengalaman seseorang terhadap suatu peristiwa tidak pernah utuh. Dalam suatu peristiwa yang sama, pengalaman seseorang mungkin berbeda dengan pengalaman orang lain. Akibatnya obyektivitas dalam suatu peristiwa akan berbeda pula antara yang satu dengan yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan dalam sekolah harus memperhatikan pendekatan kepala sekolah sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan sekolah, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Menurut Sutrisno keberhasilan suatu pekerjaan tergantung dari motivasi/ dorongan internal manusia yang diwujudkan pada waktu melakukan kegiatan kerjanya dengan memperhatikan kebutuhan batin dan kepuasan kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinana memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, di samping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tentunya diperlukan kepemimpinan yang efpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan pegawai, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo, dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* atau pemp tenaga kependidikan atau pegawai, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* tercemin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

Kepala Sekolah merupakan bagian dari sistem pendidikan yang menempati

posisi strategis dalam pengelolaan sekolah. Sementara itu, kelembagaan sekolah bisa menjadi ujung tombak pembentukan sumber daya manusia yang handal dalam menjamin kesinambungan pembangunan bangsa. Kepala sekolah harus memiliki persyaratan kemampuan kepemimpinan yang meliputi karakter dan moral yang sesuai dengan tujuan agama, kemudian semangat dan kemampuan intelektual. "Tidak hanya itu, kematangan dan penyesuaian emosi, sosial dan kemampuan memimpin, mendidik, mengajar dan melatih. Kesehatan dan penampakan jasmani juga perlu diperhatikan.

Mengingat kompleksnya tugas tersebut, kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk menjamin profesionalisme melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri. Jika kepala sekolah profesional maka diharapkan dapat melaksanakan aktivitas kerja yang didasari yuridis formal dan etis ilmiah dengan baik.

Kepala sekolah sebagai manajer didalam menjalankan tugasnya tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Menurut Rensis Likert yang dikutip Siagian, gaya kepemimpinan dapat diketahui dari Kepemimpinan yang dijalankan, kebiasaan yang dilakukan dalam memotivasi, berkomunikasi, caranya mengambil keputusan, menetapkan tujuan, dan melakukan kontrol. Untuk membangkitkan motivasi kerja pegawai, tentunya kepala sekolah harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang akan digunakan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu pegawai dalam sekolah sehingga iklim sekolah dapat terbangun sesuai dengan ketetapan yang telah disepakati bersama.

Rendahnya sikap kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan suatu

kekhawatiran akan kondisi sekolah sebagai lembaga pendidikan di masa yang akan datang. Disiplin kerja pegawai merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan fungsi sekolah sebagai lembaga pendidikan. Pegawai dan seluruh jajaran yang ada di sekolah yang memperhatikan disiplin kerja akan mampu menciptakan suatu sekolah yang menjadi contoh dalam dunia pendidikan terutama di SMP Negeri 3 Ketungau Tengah.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Namun secara umum ada dua hal utama, yaitu dimensi yang datang dari dalam diri manusia dan dimensi yang datang dari luar. Faktor yang datang dari dalam disebut juga dengan dimensi individu, diantaranya adalah kemampuan, persepsi, motivasi, sasaran, kebutuhan, dan nilai. Sedangkan faktor yang datangnya dari luar antara lain iklim sekolah, kompensasi, kepemimpinan, dimensi kelompok dan sebagainya. Diantara dua dimensi yang ada dan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai menjadi fokus penelitian dan sangat menentukan disiplin kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Pegawai tidak akan memiliki disiplin kerja apabila kepala sekolahnya sendiri bersikap acuh dan tidak disiplin. Dengan pola dan gaya kepemimpinannya seorang kepala sekolah akan mampu menggiring pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerja. Dengan pola dan gaya kepemimpinan pula, seorang kepala sekolah dapat mendorong timbulnya kemauan yang kuat dan penuh semangat serta memberikan sugesti dan rasa aman bagi para pegawai. Sehingga kesadaran untuk berdisiplin bisa tumbuh bukan karena perasaan terpaksa atau oleh keadaan namun karena kesadaran dari pribadi pegawai itu sendiri.

Argumentasi yang telah dikemukakan disadari betapa pentingnya disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan tercapainya tujuan sekolah sekolah. Sedangkan keadaan dilapangan, kondisi disiplin kerja pegawai pada SMP Negeri 3 Ketungau Tengah sangat memprihatinkan dan masih jauh dari yang diharapkan. Kenyataan tersebut, perlu kiranya dilakukan lebih lanjut terhadap hal-hal yang diindikasikan berpengaruh dengan masalah disiplin kerja pegawai, sehingga diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Ketungau Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Ketungau Tengah Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Penelitian dilaksanakan selama 1 semesetr (6 bulan) dengan rincian sebagai berikut : 2 bulan pertama untuk observasi, , 2 bulan berikutnya untuk pelaksanaan penelitian, dan 2 bulan terakhir pengumpulan data dan penulisan laporan. Penelitian dimulai pada bulan Juli 2016 sampai Desember 2016

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui pengamatan dan observasi dengan melihat Disiplin Kerja Pegawai dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan yang nantinya berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. Adapun instrumen yang digunakan adalah : angket, pedoman wawancara, lembar observasi dan analisis portofolio

Populasi dalam penelitin ini adalah Pegawai SMP Negeri 3 Ketungau Tengah Sintang untuk tahun pelajaran 2015/2016. Pegawai SMP Negeri 3 Ketungau Tengah berjumlah 20 orang. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 15% atau 20-25% atau lebih. Jadi dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang.

Prosedur penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan sesuai dengan perubahan yang ingin dicapai. Untuk melihat terjadinya peningkatan Disiplin Kerja Pegawai dan peningkatan kinerja sekolah maka dilakukan pengamatan atau observasi. Penelitian tindakan sekolah ini menggunakan dua siklus yang masing-masing terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi.

Pelaksanaan

Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan untuk melihat perubahan yang dikehendaki. Observasi dilakukan untuk mengetahui tindakan yang tepat dalam menentukan keberhasilan gaya kepemimpinan kepala sekolah agar Disiplin Kerja Pegawai dapat meningkat yang nantinya akan berimbas pada peningkatan kinerja sekolah. Dari hasil evaluasi dan observasi yang dilakukan tiap siklus didapat hasil sebagai berikut :

Siklus Pertama

Perencanaan

Langkah-langkah pada tingkat perencanaan ini adalah sebagai berikut : (1) Membuat rencana pelaksanaan penelitian dengan menggunakan metode observasi dan survey lapangan. (2) Membuat angket yang berhubungan dengan adanya Disiplin Kerja Pegawai dan keterberhasilannya dalam mengatasi Disiplin Kerja Pegawai tersebut. (3) Membuat lembar observasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam SMP Negeri 3 Ketungau Tengah Sintang. (4)Membuat lembar observasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. (5) Persiapan dalam melakukan penilaian portofolio yang dibuat oleh pegawai untuk melihat kinerja pegawai.

Pelaksanaan

Pada akhir kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai yang

akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan kriteria : (1) Sekurang-kurangnya 80% Disiplin Kerja Pegawai meningkat. (2) Sekurang-kurangnya 70 % kehadiran pegawai tepat waktu. (3) Sekurang-kurangnya 70 % pegawai yang telah meningkat disiplinnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh dengan instrumen yang ada yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Pegawai, kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja pegawai maka diperoleh data sebagai berikut : (1) Sedikitnya terjadi peningkatan Disiplin Kerja Pegawai. (2) Disiplin Kerja Pegawai meningkat yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Dengan meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. (4) Kepala sekolah mengambil suatu tindakan yang dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan gaya kepemimpinan yang sesuai

Berdasarkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai dikarenakan adanya ketidakpuasan terhadap kepuasan kerja mereka. Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai dapat diatasi dengan menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut: a) Kepala sekolah melihat situasi yang ada dengan mencari informasi dari beberapa pegawai yang mengalami penurunan Disiplin Kerja Pegawai. b) Kepala sekolah mengambil langkah yang sesuai dengan keadaan yang ada sehingga Disiplin Kerja Pegawai dapat ditingkatkan. c) Keputusan yang diambil disesuaikan dengan situasi yang ada sehingga setiap adanya masalah mengenai Disiplin Kerja Pegawai bisa berbeda dalam penanganannya. d) Pegawai dan kepala sekolah berkomitmen terhadap keputusan yang diambil agar keputusan tersebut dapat mengatasi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja

sekolah. e) Keadaan yang kondusif akan tetap dipertahankan yang nantinya akan terjadi peningkatan Disiplin Kerja Pegawai.

Untuk mengetahui kinerja pegawai meningkat atau tidak maka dapat dilihat dari indikator-indikator yang ada dalam diri pegawai diantaranya adalah : a). Kreativitas pegawai dalam mengembangkan karirnya. b). Inovasi yang dilakukan pegawai dalam menyampaikan pembelajaran. c). Tanggung jawab dan kesetiaan pegawai dalam membantu kepala sekolah dalam meningkatkan tujuan sekolah. d). Hasil karya yang dibuat pegawai untuk peningkatan prestasi siswa. e). Kegiatan-kegiatan bersifat lomba yang diikuti oleh pegawai.

Hasil dari indikator-indikator yang ada pada tiap-tiap variabel diperoleh dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Observasi

Berdasarkan hasil observasi terhadap berbagai instrumen yang digunakan dapat diuraikan ketercapaian masing-masing instrumen, yaitu melalui: a) angket yang diberikan kepada pegawai yang menyangkut variabel mengenai Disiplin Kerja Pegawai, maka ditemukan skor rata-rata sebesar 70. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai meningkat. b) Kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatasi Disiplin Kerja Pegawai, maka didapatkan skor sebesar 80. Dengan skor tersebut berarti Disiplin Kerja Pegawai yang terjadi dapat teratasi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. c) Berdasarkan lembar observasi terhadap kinerja pegawai, didapat hasil sebesar 70. Hal ini menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan Disiplin Kerja Pegawai maka berimbas pada peningkatan kinerja pegawai.

Refleksi

Berdasarkan instrumen pengukur tingkat ketercapaian yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja pegawai maka diperoleh persentase sebagai berikut : a) Untuk Disiplin Kerja Pegawai terjadi peningkatan sebesar 70% , hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. b) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan kepala sekolah dalam mengatasi Disiplin Kerja Pegawai sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dapat menyelesaikan terjadinya Disiplin Kerja Pegawai meskipun baru sekitar 80%. c) Kinerja pegawai mencapai prosentase sebesar 72%, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil refleksi menunjukkan ada peningkatan kinerja pegawai karena telah meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai, tetapi peningkatan kinerja dan Disiplin Kerja Pegawai belum maksimal, maka perlu dilanjutkan pada siklus kedua.

Siklus Kedua

Pada siklus kedua ini langkah-langkahnya hampir sama dengan siklus pertama, tetapi ada beberapa yang ditambahkan pada langkah-langkah tertentu saja. Adapun uraian kegiatan pada siklus kedua adalah sebagai berikut :

Perencanaan

Pada tahap ini langkah-langkahnya sama dengan siklus pertama. Pada siklus kedua ini ditambahkan dengan pendelegasian kepada pegawai tertentu untuk lebih melihat dan menyimak situasi yang ada. Adapun pegawai yang diberi pendelegasian adalah

pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, senior dan mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi.

Pelaksanaan

Pada tahap ini langkah-langkahnya juga sama dengan siklus pertama. Pada siklus kedua ini ditambahkan dengan pendelegasian kepada pegawai. Adapun teknik dan strategi dalam pendelegasian untuk mendalami setiap individu dengan suatu pendekatan tertentu sehingga terjadi komunikasi yang lebih mendalam mengenai persoalan Disiplin Kerja Pegawai yang terjadi.

Observasi

Pada tahap ini langkah-langkahnya juga sama dengan siklus pertama. Adapun hasil yang diperoleh pada siklus kedua adalah sebagai berikut : a) Angket, diberikan kepada pegawai terkait variabel terjadinya Disiplin Kerja Pegawai, diperoleh skor rata-rata sebesar 80. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 10 poin. b) Kuesioner, diberikan kepada pegawai yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk mengatasi Disiplin Kerja Pegawai yang ada, diperoleh skor sebesar 88, hal ini menunjukkan kenaikan sebesar 8 poin. c) Lembar observasi, untuk mengetahui kinerja pegawai, didapat hasil sebesar 84. Hal ini menunjukkan terjadinya kenaikan sebesar 12 poin.

Refleksi

Hasil menunjukkan bahwa dengan adanya pendelegasian, Disiplin Kerja Pegawai dapat meningkat. Demikian juga gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai yang berimbas pada peningkatan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan baik yang menyangkut kehidupan pribadi maupun kelompok/sekolah. Disiplin

merupakan kepatuhan atau ketaatan seseorang terhadap suatu aturan. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada ajaran pimpinannya. Disiplin atau tata tertib diartikan sebagai kesediaan mematuhi ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan terletak pada disiplin pribadi para anggota sekolah. pendisiplinan preventif perlu dilakuka agar pegawai memiliki disiplin pribadi yang tinggi, dan peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Salah satu cara agar disiplin kerja pegawai meningkat adalah Para anggota sekolah perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki sekolah, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya, Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi serta Para pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota sekolah.

Disiplin kerja ini sangat perlu ditanamkan dalam pribadi setiap orang tidak terkecuali seorang pegawai. Selain menopang profesionalisme, disiplin kerja merupakan kunci meraih suatu keberhasilan. Sebagai contoh, seorang karyawan/ pegawai yang ingin sukses harus disiplin dalam melaksanakan peraturan-peraturan ditempat ia bekerja, seorang kepala sekolah yang ingin sukses dan berhasil dalam usahanya maka ia harus

disiplin melaksanakan program yang telah ditargetkan dan disepakati bersama timnya.

Dalam berbagai aspek kehidupan bersekolah yang berkaitan dengan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada keterlibatan dan pengendalian diri. Dengan demikian akan muncul suatu komitmen terhadap peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku pada sekolah sekolah yang berimplikasi terhadap meningkatnya efisiensi kerja.

Mengingat begitu pentingnya masalah disiplin kerja pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerja secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran, disamping itu juga harus memiliki keahlian atau keterampilan dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efesien tugasnya jika tidak memiliki keahlian atau keterampilan pada bidang tugasnya, dengan kata lain harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, bahwa Disiplin Kerja Pegawai yang dialami oleh sekolah terjadi karena tidak adanya kepuasan kerja . Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka Disiplin Kerja Pegawai tersebut dapat meningkat pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di SMP

Negeri 3 Ketungau Tengah. Melalui Disiplin Kerja Pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 3 Ketungau Tengah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan beberapa saran yaitu (1) Untuk kepada Kepala Sekolah, dalam mengatasi Disiplin Kerja Pegawai yang ada di sekolah maka diharapkan Kepala Sekolah untuk dapat mengambil suatu langkah atau kebijakan yang dapat menyelesaikan Disiplin Kerja Pegawai tersebut, salah satunya adalah melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. (2) Untuk meningkatkan kinerja para pegawai diharapkan kepala sekolah dapat menyelesaikan Disiplin Kerja Pegawai yang ada, sehingga para pegawai dapat memfokuskan waktu yang ada pada tugas dan kegiatan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, Y. 2012. *Kepemimpinan*. <http://pkk.pemkabtanjungjabungbarat.go.id//kepemimpinan.htm>

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Cherrington, D.J. 2004. *Organizational Behavir: The Management of Individual and Organizational Performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Karyadi, M. 2003. *Kepemimpinan*. Jakarta: Politea.

Rahmat. 2010. *Pengertian Kepemimpinan*. <http://>

www.damandiri.or.id/file/setiabudipbt_tinjauan_pustaka.pdf.

Rauch, C.F & Behling dalam Gary Yuke. 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhanlindo. Rustandi, R.A. 2008, *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Kepala sekolah)*, Bandung: PT. Armico.

Siagian, S.P. 2009. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Tulung Agung.

Soeharto, I. 2010. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Sutisna, O. 2008. *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoretis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.

Wirawan, 2010. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan I*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.