

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 1 AMALI KECAMATAN AMALI KABUPATEN BONE

MAHIRAH B. DAN FATNAH

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Jl. HM. Yasin Limpo No. 36 Makassar
Email: mahirahbeddu@gmail.com

Abstract:

This study aims to determine the influence of principal supervision on employee work discipline in SMP Negeri 1 Amali, Amali District Bone District. The population in this study was 11 staffs in SMP Negeri 1 Amali, Amali District Bone. The sample of this research was 11 staffs in SMP Negeri 1 Amali, Amali District Bone or it could be sayed as total sampling. Instrument used in this research was likert scale in terms of principal supervision and work discipline of employee. Data analysis techniques used descriptive statistic analysis and inferential statistical analysis by using simple regression. The result of descriptive statistic analysis shows that principal supervision is in medium category with mean value 66,18 with highest percentage 63,64% and employee work discipline is in medium category with mean value 95,72 with highest percentage 72,7%. The result of inferential statistic analysis shows the value of $t_{hitung} = 0,584 < t_{(0,025 (9))} = 2,262$, with 5% significant level. There is no influence of principal supervision on employee work discipline in SMP Negeri 1 Amali Amali District Bone District.

Keywords: *Supervisi; kepala sekolah; disiplin kerja*

PENDAHULUAN

Membangun suatu Negara yang unggul dan maju tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang melimpah ataupun dari segi kesuksesan ekonominya, melainkan juga ditentukan oleh kualitas pendidikannya.

Manusia sebagai makhluk yang mulia dengan bentuk pribadi yang sempurna, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya untuk menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan dan kemudian membudayakan ilmu yang dimilikinya (Daradjat, dkk., 2009: 4).

Pengalaman menunjukkan bahwa wilayah-wilayah tertentu dianggap berhasil adalah karena faktor pendidikan yang maju. Sebuah teori mengatakan bahwa semakin maju pendidikan, maka semakin maju pula suatu masyarakat, karena dalam sektor pendidikan, pastilah mencakup peningkatan ekonomi, sosial, budaya, dan pariwisata suatu masyarakat (Naro, 2014: 2).

Masyarakat masa depan dengan ciri globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan arus informasi yang padat dan cepat, mengubah piranti-piranti dunia dengan situasi dan kondisi yang baru, yang mengharuskan

adanya perbaikan terhadap berbagai elemen kehidupan, khususnya dalam dunia pendidikan. Kondisi inilah yang mengharuskan adanya pendidikan yang mampu menghasilkan manusia yang berkualitas, yang bukan hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, namun juga mampu menghasilkan manusia yang beriman dan bertakwa, yang juga unggul dalam hal karakter. Inilah faktor penentu dalam menciptakan suatu peradaban yang gemilang.

Melemahnya perekonomian Indonesia pasca krisis moneter yang juga berdampak pada dunia pendidikan telah membuat Indonesia semakin terpuruk di mata dunia. Lemahnya mutu pendidikan mendorong pemerintah bersama sekolah untuk terus berupaya mewujudkan amanat tersebut berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas untuk melakukan upaya peningkatan mutu dan sumber daya manusia pada setiap jenjang dan jalur pendidikan. Melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar.

Pengembangan kompetensi pegawai yang mencakup tenaga pendidik, staf, dan tenaga kependidikan lainnya menjadi hal yang sangat penting karena pegawailah yang menjadi pelaksana dan menjadi salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya upaya perbaikan itu. Dalam hal ini, peningkatan dan pengembangan keterampilan para pegawai di setiap sekolah diharapkan mampu memberikan hasil yang baik terhadap pendidikan saat ini. Maka unsur yang sangat penting dan strategis harus mendapatkan perhatian dan perlindungan adalah pegawai pendidikan yang meliputi unsur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Getteng, 2014: 1).

Oleh karena itu, hal penting yang harus dilakukan oleh pemerintah adalah meningkatkan mutu pendidikan melalui sumber daya manusia yang akan mendorong para pegawai untuk segera berbenah diri dan bergerak demi untuk meningkatkan kualitas pendidikannya. Dengan menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia ini, dan untuk mendukung usaha tersebut, salah satu hal penting dalam pendidikan yang mempunyai peranan dalam mencapai tujuan tersebut, yaitu adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh atasan kepada para bawahannya. Dalam pendidikan, kepala sekolah kepada seluruh pegawai/personil yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Supervisi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan atau kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pegawainya sehingga tanggung jawab pendidikan akan terlaksana secara akuntabel, efektif, dan produktif.

Dalam upaya untuk meningkatkan kreativitas dan kualitas, hendaknya seorang tenaga pendidik dan kependidikan meyakini bahwa pekerjaan yang diembannya adalah pekerjaan profesional sekaligus sebagai amanah yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian standar proses pendidikan sesuai dengan harapan. Tentu dalam usaha tersebut, akan ada masalah yang menghadang. Di sinilah peran supervisor/kepala sekolah untuk mengawasi, membantu,

membimbing, mengarahkan, dan menasihati para pegawainya agar dapat disiplin saat melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Pengembangan potensi personil, pegawai, atau karyawan merupakan upaya yang tidak boleh berhenti dalam organisasi/lembaga.

Adapun permasalahan yang ada di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone sejauh ini adalah kurangnya kedisiplinan kerja pegawai di sekolah tersebut, di mana banyak pegawai yang belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan baik, belum adanya kesadaran untuk memanfaatkan waktu seefisien mungkin, beberapa pegawai pun masih sering datang terlambat sehingga berakibat pada hasil kerja yang belum memuaskan dan belum bisa menghasilkan sesuatu yang membanggakan untuk sekolah. Hal ini tentu dapat menghambat proses pelaksanaan pendidikan di sekolah tersebut.

Berangkat dari permasalahan tersebut, untuk mencapai dan memperbaiki keadaan dan disiplin kerja para pegawai sekolah, maka harus ada supervisor yang bergerak untuk memperbaiki dan membimbing pegawai agar dapat menjalankan tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Tentu harus ada kerja sama yang terjalin, bukan hanya kepala sekolah terhadap pegawai, namun juga kerja sama dari pihak pemerintah. Dengan adanya kerja sama tersebut, diharapkan supervisi, khususnya yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat terwujud sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang tergantung dari pengelolaannya dan ketegasan serta aktivitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap pegawai-pegawainya di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone?

TINJAUAN TEORETIS

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap berbagai literatur, ada beberapa yang terkait dengan pembahasan supervisi dan disiplin kerja pegawai yakni sebagai berikut:

Supervisi Kepala Sekolah

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (Asmani, 2014: 19).

Menurut Nealey dan Evans dalam bukunya, "*Handbook for Effective Supervision of Instruction*", dikutip dalam Jamal Ma'mur Asmani menyatakan ...*the term 'supervision' is used to describe those activities which are primarily and directly concerned with studying and improving the conditions which surround the learning and growth of pupils and teachers* (Purwanto, 2012: 76).

Menurut P. Adam dan Prank G . Dickey dalam bukunya Ridwan Idris supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Inti dari supervisi pada hakikatnya memperbaiki hal belajar dan mengajar. Program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki keterampilan dan cara kerja yang efisien dalam bekerjasama dengan orang lain (Idris, 2014: 191).

Menurut H. Mukhtar dan Iskandar, supervisi adalah mengamati, mengawasi, atau membimbing, dan memberikan stimulus kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud mengadakan perbaikan (Asmani, 2014: 17). Konsep supervisi didasarkan pada keyakinan bahwa perbaikan merupakan salah satu usaha kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dan supervisor sebagai pemimpin, yang bertindak sebagai stimulator, pembimbing, dan konsultan bagi para bawahannya dalam rangka perbaikan. Seorang supervisi dalam pendidikan harus mampu mengoordinasi pertumbuhan pegawai di sekolah secara kontinu.

Carter Good Governance Dictionary of Education dalam Oteng Sutisna mengemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran; termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan jabatan-jabatan para guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran (Sagala, 2014: 229).

Adapun pengertian kepala sekolah secara etimologis adalah Kepala sekolah terdiri dari dua kata yakni "Kepala" dapat diartikan sebagai "Ketua" atau "Pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang "Sekolah" adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Depdikbud RI, 1998: 420 dan 796). Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahyosumidjo, 2002: 83).

Sedangkan pengertian kepala sekolah menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0296 Tahun 1996 dalam M.Daryono, Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah. Menurut ketentuan ini masa tugas kepala sekolah adalah empat tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas (Daryanto, 2013: 110).

Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dalam praktek organisasi, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya (Wahyusumidjo, 2002: 83).

Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat dan dipercayakan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan demi terselenggaranya pendidikan yang baik dan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasahnyanya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di madrasah itu semaksimal mungkin dapat tercapai

Jadi, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah segala usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk menggerakkan segala sumber daya manusia dengan mengamati, membimbing, menasihati, dan membantu para pegawai dalam upaya menuju perbaikan.

Disiplin Kerja Pegawai

Pengertian Disiplin Kerja

Organisasi atau lembaga dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang turut berperan di dalamnya, salah satunya adalah disiplin kerja. Prayudi Atmosudirjo sebagaimana yang dikutip oleh Darsono dan Tjajuk Siswandoko, menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih (Darsono dan Siswandoko, 2011: 128). Bejo Siswanto menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Darsono dan Siswandoko, 2011: 128).

Kedua pendapat di atas lebih menekankan bahwa disiplin itu merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggungjawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa.

Kata disiplin berasal dari kata Latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada pada bantuan kepada para pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat perencanaan dalam hubungannya dengan disiplin (Masri, 2013: 36). Disiplin diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Dari sudut pandang manajemen,

disiplin adalah upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi (Darsono dan Siswandoko, 2011: 129).

Nitisemito dalam Kasmawati mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak (Kasmawati, 2012: 163). Sedangkan menurut Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2002: 190).

Menurut Sastrohadiwiryono, disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Masri, 2013: 36).

Wursanto dalam Darsono dan Tjajuk Siswandoko menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan (Darsono dan Siswandoko, 2011: 129). Penekanan disiplin menurut penjelasan ini adalah pada penciptaan situasi atau suasana yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan melakukan aktivitas yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan ataupun ketaatan pegawai/karyawan untuk menaati semua peraturan-peraturan yang ada di dalam suatu lembaga/organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun yang dimaksud dengan pegawai adalah pekerja, di mana istilah pegawai berasal dari kata "gawe" atau karya yang berarti kerja. Istilah pegawai kemudian berkembang dan lebih akrab dengan lingkungan negeri (publik), sedangkan pekerja lebih akrab dengan lingkungan privat (Masri, 2013: 23).

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa:

Pegawai negeri adalah setiap warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Masri, 2013: 24).

Jadi, pegawai adalah seseorang yang bekerja di suatu tempat atau lembaga yang telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh pejabat sekolah ataupun manajer dalam suatu lembaga pendidikan yang mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan/non pendidik.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku patuh dan taat yang dilakukan oleh para pekerja yang ada dalam suatu lembaga terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh pihak sekolah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa hasil penelitian dengan analisis statistik deskripsi dan inferensial. Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini berlokasi di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone berjumlah 11 orang yang terdiri dari Wakil Kepala Sekolah, Komite Sekolah, dan para Staff. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Teknik ini menjadikan semua populasi sebagai sampel.

Dalam upaya mengakuratkan data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui angket, wawancara, observasi dan catatan dokumentasi, dengan alat atau instrumen yang dipakai adalah skala psikologi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada dua jenis skala yang digunakan pada penelitian ini; 1) Skala *likert* yaitu metode penskalaan pernyataan sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2003: 117).

Pada tahap analisis data yang didasarkan data sampel, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial untuk mengetahui adanya pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone tergolong sedang. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah telah melaksanakan supervisi dengan baik, hanya saja belum maksimal dalam melakukan aktivitas pengawasan dan pembinaan terhadap para pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah lebih difokuskan pada aktivitas belajar mengajar. Dengan demikian, pelaksanaan supervisi kepala sekolah belum menyeluruh terhadap

seluruh elemen yang ada di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone.

Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah

Data skor yang menggambarkan Supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali, yang diperoleh dari 11 responden, dan dibuat dalam tabulasi serta dihitung jumlah skor tiap responden. Data tersebut kemudian diproses dengan hasil sebagai berikut:

Angket penelitian ini berjumlah 19 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian. sehingga diperoleh rentangan skor 56 sampai 75. Data ini diperoleh dari 11 orang yaitu tenaga kependidikan yang menjadi responden. Berdasarkan data skor Supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali, skor terendah 56 dan skor tertinggi 75, dengan *mean* sebesar 66,18 standar deviasi sebesar 6,81, hasil perhitungan statistik deskripsi dikorelasi menjadi skala 3.

Untuk mengetahui kategori kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali, dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali, yang digolongkan kedalam 3 (tiga) kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 11 tenaga kependidikan sebagai sampel, 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 7 atau 63,64% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, Supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 63,64%.

Gambaran Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone

Gambaran Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone tergolong sedang. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang belum disiplin saat mengerjakan amanah yang dibebankan kepadanya. Sebagian pegawai masih sering terlambat datang ke sekolah sehingga membuat aktivitas pendidikan menjadi terbengkalai. Tentu hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. Pegawai secara tidak langsung ikut berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan., karena yang mengatur jadwal pelajaran, urusan surat menyurat, dan segala hal yang berhubungan dengan administrative adalah pegawai. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan dan mengevaluasi, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang belum mampu maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, termasuk disiplin kerja pegawai.

Data skor yang menggambarkan disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali, yang diperoleh dari 11 responden, dan dibuat dalam tabulasi serta dihitung jumlah skor tiap responden. Data tersebut kemudian diproses dengan hasil sebagai berikut:

Angket penelitian ini berjumlah 27 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentangan skor 80 sampai 106. Data ini diperoleh dari 11 tenaga kependidikan yang menjadi responden.

Berdasarkan data skor disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali skor terendah 80 dan skor tertinggi 106, dengan *mean* sebesar 95,72 dan standar deviasi sebesar 8,61. Hasil perhitungan statistik deskripsi dikorelasi menjadi skala 3.

Untuk mengetahui kategori disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali, yang digolongkan kedalam 3 (tiga) kategori, yaitu, rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 11 tenaga kependidikan sebagai sampel, 2 atau 18,2% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 8 atau 72,7% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 1 atau 9,1% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 72,7%.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone

Adanya masalah disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone menjadikan perlu adanya perbaikan atau evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan teratas dalam suatu lembaga pendidikan. Kurangnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap para pegawai, kurangnya ketegasan terhadap pemberian sanksi, pemberian reward, dan juga dapat disebabkan dalam diri pegawai itu sendiri. Mereka belum menyadari pentingnya kedisiplinan dalam kehidupan. Perhitungan untuk memperoleh angka indeks antara variable X (supervisi), Y (disiplin kerja) di SMP Negeri 1 Amali.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan $t_{hitung} = 0,584 < t_{0,025(9)} = 2,262$, maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali.

Dari kriteria pengujian untuk uji signifikansi yaitu, Jika $t_{hit} < t_{tab}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hit} > t_{tab}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 0,584$ sementara $t_{tabel} = 2,262$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervise kepala sekolah terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif supervisi kepala sekolah, dengan memperhatikan 11 tenaga kependidikan sebagai sampel, 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 7 atau 63,64% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, Supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 63,64%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 11 tenaga kependidikan sebagai sampel, 2 atau 18,2% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 8 atau 72,7% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 1 atau 9,1% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 72,7%.

Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 0,584$ sementara $t_{tabel} = 2,262$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone.

Kenyataan ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal, yang pertama adalah kesadaran pribadi. Kurangnya kesadaran dalam diri para pegawai tentang pentingnya kedisiplinan untuk ditanamkan dalam dirinya merupakan hal penting untuk diperhatikan. Adanya peraturan dan sanksi belum cukup untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Betapa banyak aturan-aturan yang diterapkan oleh pemerintah dalam bentuk UU bagi para PNS yang tidak disiplin, namun pada faktanya ketidaksiplinan para pegawai masih saja menjadi topik yang diperbincangkan di kalangan para petinggi Negara. Hal tersebut memberikan gambaran bagi kita bahwa faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah kesadaran dan kemauan dalam diri pegawai itu sendiri.

Manusia merupakan ciptaan Allah swt yang bertindak atau melakukan sesuatu sesuai dengan pola pikirnya. Kurangnya pengetahuan tentang disiplin kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai. Maka memberikan pemahaman yang mendalam kepada pegawai tentang pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan merupakan hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk menumbuhkan kesadaran pegawai terhadap tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya.

Pemahaman yang diberikan kepada pegawai tidak hanya terbatas pada pentingnya disiplin kerja. Pegawai juga harus memiliki pemahaman bahwa segala sesuatu yang telah diamanahkan kepadanya merupakan tugas yang nantinya akan dipertanggungjawabkan. Bukan hanya kepada kepala sekolah dan aparatnya, namun juga akan dimintai pertanggungjawabannya kelak di akhirat nanti. Tugas dalam lembaga pendidikan merupakan tugas mulia, di mana seseorang bekerja

demikian untuk mencerdaskan generasi, membimbing mereka, membina akhlak mereka agar mampu menjadi manusia yang bermanfaat untuk umat manusia. Pegawai wajib mengetahui bahwa tugas yang mereka emban bukan hanya untuk kepentingan materi, tapi untuk kepentingan banyak orang. Pegawai tidak seharusnya bekerja hanya ketika sedang diawasi oleh kepala sekolah, namun mereka harus bekerja ikhlas semata-mata karena tugas dan amanah yang mereka terima, yang suatu saat nanti akan mereka pertanggungjawabkan. Dengan begitu, pegawai akan bergerak dan menyadari sendiri akan tugasnya.

Pegawai non pendidik adalah bagian dari unit pelaksana teknis penyelenggaraan sistem administrasi dan informasi pendidikan di sekolah. Informasi yang dikelola oleh pegawai merupakan hal yang sangat penting sebagai basis pelayanan dan bahan pengambilan keputusan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tidak hanya berorientasi pada pendidik dan peserta didik, tapi juga harus berfokus pada setiap elemen/aspek yang ada dalam lembaga tersebut, termasuk tenaga kependidikan.

Kedua, kurangnya kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 1 Amali bisa jadi disebabkan karena kurangnya ketegasan dari pihak kepala sekolah. Hal tersebut dibuktikan dengan kurang tegasnya sanksi atau *punishment* bagi pegawai yang kurang disiplin, sehingga menyebabkan banyaknya pegawai yang kurang loyal terhadap sekolah yang dikelolanya. Pada hakikatnya, kepala sekolah harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pemberian hukuman tersebut dimaksudkan untuk membina dan memperbaiki pegawai yang melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi pelanggaran tersebut. Pelayanan yang buruk tentu akan memunculkan banyaknya keluhan dari berbagai pihak. Tidak adanya pegawai saat jam kerja dan pelayanan yang bertele-tele dan lambat akan mengundang kekecewaan pelanggan pendidikan yang juga akan mempengaruhi kualitas pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian tentang supervisi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskripsi supervisi kepala sekolah pada tabel 1.5 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang supervisi kepala sekolah yaitu 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 7 atau 63,64% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 2 atau 18,18% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, Supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 63,64%.

2. Hasil analisis deskripsi kedisiplinan pada tabel 1.10 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang disiplin kerja pegawai yaitu 2 atau 18,2% responden yang berada dalam kategori rendah, dan 8 atau 72,7% responden yang berada dalam kategori sedang, serta 1 atau 9,1% responden yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali berada dalam kategori sedang yakni 72,7%.
3. Karena $t_{hitung} = 0,584 < t_{0,025(9)} = 2,262$, maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di SMP Negeri 1 Amali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian Edisi Baru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press, 2013.
- Daradjat, Zakiah dkk. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Daryanto, M. *Administrasi dan Manajemen sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahan*. Jakarta: Syaamil Qur'an, 2010.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1998.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Getteng, Abdul Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Yogyakarta: Grha Guru, 2014.
- Hasan, M. Iqbal MM. *Pokok – pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif*. Jakarta: Bumi aksara, 2002.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Aksara, 2002.
- Idris, Ridwan, *Manajemen Pendidikan Dalam Aplikasinya di Madrasah Makassar*. Alauddin University Press, 2014.
- Joni. *Peran Seorang Kepala Madrasah di Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Kerajinan Guru Bantunya di Madrasah Dasar*. dalam <http://one.indoskripsi.com>. diambil 16 Januari, 2016, pukul 17.30.
- Kasmawati. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.

- Khaeruddin. *Ilmu Pendidikan Islam*. Makassar: Yayasan Pendidikan Fatiya Makassar, 2002.
- Kusuma, Atmajaya. *Peran Seorang Kepala Madrasah di Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Kerajinan Guru Bantunya di Madrasah Dasar*. Dalam <http://one.indoskripsi.com>. diambil 16 Januari , 2016, pukul 17.30.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Masri, Abd.Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Hasil Penelitian Sosial)*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Mutohar, Prim Masrokam. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Jakarta: Ar-ruzz Media, 2013.
- Naro, Wahyuddin. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam: Sebuah Sumbangan Pemikiran*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Rachmawati, Tuti dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013
- Ridwan, dkk. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta, 2003.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: PT. Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2007.
- Usman, Syahrudin. *Ilmu Pendidikan Islam (Perspektif Teoritis)*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.