



## AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Journal website: <https://al-afkar.com>

P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905  
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v7i4.1185>

Vol. 7 No. 4 (2024)  
pp. 358-367

### Research Article

# Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik (Guru) di SMPN 2 Selaawi Kabupaten Garut

Sopyan<sup>1</sup>, Syukri Illahi<sup>2</sup>, Dede Aji Mrdani<sup>3</sup>

1. Institut Agama Islam Tasikmalaya, Indonesia; [atepsopyani7574@gmail.com](mailto:atepsopyani7574@gmail.com) 
2. Institut Agama Islam Tasikmalaya, Indonesia; [syukriilahi@gmail.com](mailto:syukriilahi@gmail.com)
3. Institut Agama Islam Tasikmalaya, Indonesia; [dedeaji.m@gmail.com](mailto:dedeaji.m@gmail.com)



Copyright © 2024 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : February 04, 2024  
Accepted : August 07, 2024

Revised : July 12, 2024  
Available online : October 13, 2024

**How to Cite:** Sopyan, Syukri Illahi and Dede Aji Mrdani (2024) "Principal Leadership in Improving Performance of Educators (Teachers) at SMPN 2 Selaawi, Garut Regency", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 7(4), pp. 358–367. doi: 10.31943/afkarjournal.v7i4.1185.

## Principal Leadership in Improving Performance of Educators (Teachers) at SMPN 2 Selaawi, Garut Regency

**Abstract.** This research examines the important and strategic role of the main duties and functions (tupoksi) of school principals in improving the performance of teaching staff. The main point of this research is the leadership strategies used by school principals and their impact on the performance of teaching staff in educational units. By using a qualitative research method that uses questionnaire instruments, observation, and is equipped with data analysis in the form of a Teacher Performance

Assessment Tool (PKG), this research provides quite in-depth insight into the importance of effective and efficient leadership strategies in order to support the realization of optimal teaching staff performance. in the school environment.

**Keywords:** principal leadership, performance, teaching staff

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji tentang peran penting dan strategis yang menjadi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pokok utama penelitian ini adalah pada strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik pada satuan pendidikan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan instrumen kuisisioner, observasi, dan dilengkapi dengan analisis data berupa Perangkat Penilaian Kinerja Guru (PKG), penelitian ini memberikan wawasan yang cukup mendalam tentang pentingnya strategi kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam rangka mendukung terwujudnya kinerja tenaga pendidik yang optimal di lingkungan sekolah.

**Kata Kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, kinerja, tenaga pendidik.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa kepada peserta didik untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri (Hidayat & Abdillah, 2019).

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk menjadikan siswa menjadi generasi baru dan memberanikan diri untuk menyambut masa depannya. Dengan pendidikan siswa dapat menyadari tugas dan kewajibannya. Agar proses pendidikan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan adanya sosok seorang pemimpin yang benar-benar mahir dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan manajemen sekolah, yaitu dengan proses kerja dan melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi dan kondisi tertentu (Basri, 2014). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menjalankan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Peran kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Peran kepala sekolah dalam memimpin lembaga sangat besar bagi peningkatan kemajuan sekolah. Hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan supaya dapat menjadi terarah dan berhasil dengan baik. Peran pemimpin kepala sekolah ialah memerankan fungsinya beserta perannya sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) di sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan disiplin kerja agar meningkatnya profesionalisme kerja tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

Disiplin dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, terutama dalam organisasi pendidikan agar berlangsung secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003: 291).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja para anggota yang ada di sekolahnya salah satunya dalam kedisiplinan. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memahami manajemen kinerja guna meningkatkan keefektifan dan efisiensi program-program yang dirancangnya dalam rangka meningkatkan kinerja dan capaian tujuan organisasi. Jadi, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, patuh, jujur, terampil serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang dimana didalamnya terdapat perbedaan antara individu satu dengan individu yang lain, sehingga dalam hal ini kepala sekolah harus merancang strategi yang tepat agar dapat mewedahi perbedaan tersebut dan memberikan motivasi kepada sumber daya yang ada di sekolah salah satunya tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Inilah salah satu hal terpenting yakni berkaitan dengan disiplin kerja tenaga kependidikan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas sekolah, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan satuan pendidikan.

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas salah satunya harus memenuhi indikator disiplin dalam bekerja seperti: masuk kerja tepat waktu, mematuhi segala peraturan sekolah, tidak meninggalkan tugas mengajar sebelum waktu kerja selesai, mengajar sesuai dengan jadwal KBM, memberikan pelayanan prima pada peserta didik, dan pengembangan kompetensi sebagai pendidik. Disiplin kerja merupakan ketaatan secara sukarela untuk mematuhi kewajiban-kewajiban dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan yang disadari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya, tanpa ada pelanggaran. Tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang agar tetap menaati peraturan yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan pandangan tenaga kependidikan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja. Wawancara, mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf non-akademik, serta observasi langsung di lingkungan sekolah, memberikan data kualitatif yang kaya dan kontekstual, serta analisis data terhadap Form Penilaian Kinerja Guru (PKG).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah perlu merealisasikan peranan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah dengan yang baik, serta menjalankan tata tertib atau peraturan yang telah berlaku di sekolah agar terwujudnya tujuan pendidikan, terutama dalam hal peningkatan disiplin kerja tenaga pendidik. Kepala sekolah harus mampu menjalankan perannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai educator dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi kabupaten Garut berupa tugas pokok dan fungsi yaitu membina dan mengembangkan tenaga pendidik agar menjadi lebih baik dan meningkat dalam hal kedisiplinan kerja. Selain itu juga kepala sekolah memberikan motivasi, dan mengadakan evaluasi di setiap bulannya.

Kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi melakukan musyawarah atau rapat dinas untuk memberikan pemahaman tentang disiplin pegawai, refleksi dan evaluasi untuk mengetahui kekurangan yang harus diperbaiki.

Kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi, kepala sekolah ikut andil dalam pengelolaan administrasi yang ada di sekolah, contoh dalam hal tata kelola administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, dan administrasi kepegawaian yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian tenaga pendidik.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, khususnya tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi, proses penilaian kepala sekolah kepada tenaga pendidik (guru) dengan mengadakan kunjungan kelas (observasi), memberikan pengawasan (supervise akademik), evaluasi dan refleksi dengan menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) melalui kegiatan In House Training (IHT), lokakarya, seminar atau dengan penyelenggaraan rapat dinas terkait pembahasan kinerja pegawai. Hal ini dilakukan kepala sekolah agar terjalin komunikasi yang efektif dan efisien, serta hubungan kerja yang kondusif dan baik antara kepala sekolah dan warga sekolah yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah, khususnya tenaga pendidik.

Kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi, kepala sekolah menyusun dan membuat peraturan yang dihasilkan melalui musyawarah atau rapat kedinasan dengan pemangku kepentingan terkait, terutama: pendidik (guru), tenaga kependidikan, komite sekolah, dan tokoh pemerhati pendidikan, serta secara bersama-sama menjalankan program yang ada di sekolah secara kolaboratif dan bersinergi.

Kepala sekolah sebagai innovator dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi, kepala sekolah melakukan pembinaan dalam hal disiplin tenaga pendidik dengan memperbaiki, meningkatkan serta melengkapi sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan belajar mengajar agar lebih baik lagi. Kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi, kepala sekolah dalam hal ini memberikan penghargaan (reward) kepada tenaga pendidik yang melakukan tugasnya dengan baik, yang senantiasa hadir ke sekolah tepat waktu, serta kepala sekolah menyelenggarakan karya wisata dengan semua pegawai sekolah. (Sarkim, Kepala Sekolah, 18 Mei 2022).

Rincian tata tertib pegawai yang berlaku di SMPN 2 Selaawi Tahun Pelajaran 2023/2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Berkewajiban datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan;
- 2) Berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang pancasila;
- 3) Memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing;
- 4) Mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan;
- 5) Menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik;
- 6) Memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan;
- 7) Secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya;
- 8) Menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun dalam hubungan keseluruhan;
- 9) Secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian;
- 10) Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan;
- 11) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga dan profesi;
- 12) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
- 13) Memotivasi peserta didik dalam memanfaatkan waktu untuk belajar diluar jam sekolah;
- 14) Memberikan keteladanan dalam menciptakan budaya membaca, budaya belajar dan budaya bersih;
- 15) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 16) Mentaati tata tertib dan peraturan perundang-undangan, kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika;
- 17) Berpakaian yang sopan dan rapih, menutup aurat bagi yang beragama Islam dan sesuai norma sosial masyarakat/norma kepatutan bagi yang beragama lain;
- 18) Tidak Merokok selama berada di lingkungan satuan pendidikan;

Adapun hasil dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) di lingkungan SMP Negeri 2 Selaawi sebagai alat ukur atau instrumen penilaian disiplin kerja tenaga pendidik, berdasarkan penilaian pada aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalisme, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

NO	INSTRUMEN	TAHUN 2022	TAHUN 2023	KET
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	3,15	3,38	Naik
2.	Menguasai teori belajar	3,00	3,00	Tetap

3.	Pengembangan kurikulum	3,00	3,10	Naik
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3,15	3,15	Tetap
5.	Pengembangan potensi anak didik	3,10	3,15	Naik
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3,30	3,45	Naik
7.	Penilaian dan evaluasi	3,30	3,45	Naik
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, social dankebudayaan nasional	3,45	3,70	Naik
9.	Meunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3,45	3,50	Naik
10.	Etos kerja, tanggungjawab tinggi, rasa bangga menjadi guru	3,40	3,40	Tetap
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3,45	3,40	Turun
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, masyarakat.	3,50	3,70	Naik
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	3,70	3,85	Naik
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	3,65	3,65	Tetap
	Rata - Rata :	3,30	3,42	Naik 0,12 point

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS. PNS yang tidak menaati kewajiban larangan dijatuhi hukuman disiplin. Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja dijatuhi hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin terdiri atas:

### Hukuman Disiplin Ringan

- a) Teguran Lisan. Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
- b) Teguran Tertulis. Teguran tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- c) Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis. Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

### **Hukuman Disiplin Sedang**

Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS apabila :

- a) melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki dampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi PNS yang bersangkutan.
- b) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada instansi PNS yang bersangkutan yang berupa :
  - 1) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  - 2) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - 3) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
  - 4) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  - 5) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - 6) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c) Tidak memenuhi ketentuan, antara lain :
  - 1) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
  - 2) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah;
  - 3) melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.
  - 4) tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan: mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
  - 5) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
  - 6) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
  - 7) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi

### **Hukuman Disiplin Berat**

Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melakukan hal berikut:

- a) melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki dampak negatif pada unit kerja, instansi, dan/atau Negara.
- b) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada negara yang berupa:
- c) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- d) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- e) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

- f) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- g) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- h) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; dan
- i) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Profesionalitas meningkat ketika pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin warga sekolah, khususnya tenaga pendidik dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Mengontrol daftar hadir pegawai manual secara berkala. Kepala sekolah mengontrol daftar hadir secara berkala dimaksudkan agar mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai sekolah.
- 2) Memonitor daftar hadir digital, melalui presensi kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut, yaitu Presensi berakhlaq.
- 3) Menyusun rekap kehadiran bulanan dan menyajikan dalam bentuk prosentase kehadiran di sekolah, dan kehadiran pendidik di ruang kelas.
- 4) Melakukan penilaian kinerja pendidik melalui kegiatan supervisi akademik, yang dilaksanakan dua kali dalam 1 tahun pelajaran, yaitu di bulan Maret dan bulan September.
- 5) Melakukan pengamatan (observasi) terkait perilaku pegawai yang meliputi aspek akuntabilitas, loyalitas, dll.
- 6) Mengadakan agenda rapat kedinasan, diskusi dan pertemuan secara berkala. Mengadakan diskusi dan pertemuan berkala dimaksudkan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi hambatan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas;
- 7) Ikut serta dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik, selaku kepala sekolah berperan aktif ikut serta dalam penyelesaian masalah yang dihadapi tenaga pendidik agar menemukan solusi bersama karena secara tidak langsung kepala sekolah bertanggung jawab akan semua permasalahan yang dihadapi oleh warga sekolah termasuk tenaga pendidik.
- 8) Membina mental tenaga pendidik. Membina tenaga pendidik tentang hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah melengkapi sumber belajar agar dapat memberikan kemudahan kepada para pendidik dalam melaksanakan tugas utamanya.
- 9) Membina silaturahmi dan mengimplementasikan 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun), dengan program embun pagi, Dimana seluruh peserta didik disambut oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, di lingkungan satuan Pendidikan.
- 10) Membina moral Tenaga pendidik. Kepala sekolah dalam membina moral tenaga pendidik dilakukan dengan cara memberi nasihat kepada seluruh warga sekolah pada setiap kegiatan upacara bendera atau dalam rapat kedinasan.

- 11) Membina spiritual warga sekolah. Kepala sekolah mengadakan program Jumat Berkah, dengan agenda asmaul husna, murajaah surat pendek, shalat dhuha dan kultum guru, kegiatan shalat dzuhur berjama'ah, dan perayaan Hari Besar Islam (PHBI) seperti Maulid Nabi Muhammad SAW, Rajaban, Tahun Baru Hijriyah, kegiatan Smart Pesantren Ramadhan, dll.
- 12) Menyelenggarakan kegiatan yang mengukuhkan rasa kebangsaan dan nasionalisme, melalui : upacara bendera setiap hari senin, merayakan Pelaksanaan Hari Besar Nasional (PHBN), seperti hari sumpah pemuda, hari pramuka, HUT Kemerdekaan RI, hari kesaktian Pancasila, Hari Pahlawan, dll.
- 13) Membina fisik Tenaga pendidik. Pembinaan fisik berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan dan penampilan tenaga pendidik secara lahiriah. Untuk hal ini kepala sekolah mengadakan program melaksanakan olahraga bersama di sekolah yang awalnya dilaksanakan pada setiap hari Sabtu (dengan slogan Sabtu Sehat dan Ceria).
- 14) Membina artistik Tenaga pendidik. Pembinaan tenaga pendidik yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Kepala sekolah mengadakan program karya wisata setiap satu tahun sekali. (Sarkim, Kepala Sekolah 18 Mei 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi Kabupaten Garut, dapat disimpulkan bahwa Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik di SMPN 2 Selaawi mampu merealisasikan serta mengimplementasikan peran kepemimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya sebagai kepala Unit Organisasi (Unor). Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dan vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kondusif dan produktif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi yang positif dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga pendidik, dan pada gilirannya, akan semakin meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 2 Selaawi, baik dalam aspek akademik maupun aspek non akademik.

## DAFTAR PUSATAKA

- Ananda , R. (2018). Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Medan: Lembaga Peduli Pengebangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Andriyani, S., Dyah S, C., & Susilowati , T. (2013). Peran Kepemimpinan dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru dan Karyawan.
- Arianty , N. (2014, Oktober). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 147.
- Arif , M., Maulana , T., & Lesmana, M. T. (2020, April ). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 107- 112.

- Basri, H. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah. (B. A. Saebani, Ed.) Bandung: CV Pustaka Setia.
- Djunaidi. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Tarbiyatuna*, 2, 89-118.
- Engkoswara & Komariah, Aan. (2010), *Administrasi Pendidikan*, Penerbit ALFABETA Bandung.
- Fransisko, A. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Sungai Tarab. Batusangkar.
- Hidayat, R., & Abdillah. (2019). Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya". Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Latief, Abdul. (2006). *Perencanaan Sistem Pengajaran Pendidikan Agama Islam*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murni. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*.
- Musriadi. (2016). Profesi Kependidikan. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nur, H. (2009). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Nedtek*, 1.
- Rahmat, A., & Kadir, S. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Rodliyah. (2014). *Supervisi Pendidikan & Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember Press.
- Salim, N. A. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pandas Mahakam*, 1(2), 215-221.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhardiman, Budi (2012). *Studi Pengembangan kepala Sekolah*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.