

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Loyalitas Guru Di Sman 3 Woja

Reki¹ Chairul adhim² Fahrul mauzu³✉

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomiyapis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi yang dipakai oleh kepala sekolah dalam upaya nya meningkatkan disiplin para guru. Objek penelitian ini berlokasi di sma negeri 3 woja kabupaten dompu provinsi ntb. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara observasi ,dokumentasi,wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian secara umum sman 3 woja kepala sekolah sudah memberikan keteladanan, memotivasi, menjalin kerja sama dengan guru dan tu sekolah, mengevaluasi setiap guru wajib mempunyai perangkat pembelajaran, hukuman,serta hadiah. Serta mengevaluasi seluruh guru atau tenaga tata usaha dilingkungan sman 3 woja untuk meningkatkan disiplin beserta loyalitas guru terhadap tugas dan kewajibanya.

Kata kunci : strategi, disiplin, loyalitas guru

Copyright (c) 2025 Reki¹

✉ Corresponding author :

Email Address : reki05804@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan saat ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas terutama dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas pula, sehingga pembinaan dan pengembangan pendidikan harus kita optimalkan mulai dari pendidikan dasar. Strategi adalah sejumlah keputusan dari aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya(vienty & ajepri, 2022).

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan(vienty & ajepri, 2022).

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan berbagai strategi efektif yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan ini. Strategi ini meliputi komunikasi, pembinaan, dan strategi kemitraan,pemberdayaan melalui pengawas

pendidikan,menegakkan disiplin guru, meningkatkan perilaku guru, dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru(Manalu & Kristianingsih, 2024).

Selain itu, lingkungan kerja guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan seperti ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif(Nisa et al., 2022)

Ada beberapa kajian tedahulu yang mengkaji masalah kedisiplinan dan loyalitas guru.

Penelitian yang dilakukan oleh heri fajri, mahasiswa program studi pendidikan guru dan dosen, universitas jabal ghafur pada tahun 2019. Penelitian dengan judul “profesi kepala sekolah dalam melaksanakan tugas guru mas 17 bambong kabupaten pidie, dengan penelitian ini didapatkan hasil bahwa program peningkatan disiplin kerja guru bersasaran untuk tercapainya proses pembelajaran dengan optimal. Seperti dengan penyusunan program yang terarah, pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan menyenangkan, dan berorientasi kepada pencapaian tujuan sekolah.

Penelitian *salim (2016)*, memaparkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah seperti perhatian terhadap guru tentang pengembangan karir, kekeluargaan/komunikasi dan pelayanan, kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam hal pembagian tugas, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan sarana dan prasarana, dan hubungan dengan masyarakat/dinas lain, serta sikap atau kepribadian dari kepala sekolah terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja (Sundari et al., 2023).

Penelitian yang lain juga di lakukan oleh *sumayyah afiffah dan taufiqurrahman (2023)* dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di smpit al lauzah tangerang selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di smpit al lauzah. Upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana agar loyalitas guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan(Afifah & Taufiqurrahman, 2023).

Berdasarkan observasi awal peneliti melihat adanya banyak guru yang tidak hadir tepat waktu dan tidak memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap prosedur yang ada dengan alasan yaitu : sibuk dengan pekerjaan, seperti ke ladang,sawah, dan sakit. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah“strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan loyalitas guru di sman 3 woja dompu.”

Pembahasan

Pengertian strategi

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Jadi yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat- kiat tertentu yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan dari organisasi sekolah(Waliudin et al., 2023). Oleh sebab itu tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik.

Kepala sekolah dalam kamus besar bahasa indonesia *depdiknas (1998)* pengertian kepala sekolah, jika diartikan perkata,dalam kamus besar bahasa indonesia depdiknas, dijelaskan bahwa kepala sekolah terbentuk dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata yang pertama yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Dan kata yang kedua yaitu sekolah yang berarti sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran .

Peran kepala sekolah sebagai sebagai seorang pemimpin sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh proses kegiatan di sekolah dan kepemimpinan tersebut tentu berpengaruh terhadap disiplin guru di sekolah, dimana kedisiplinan guru tersebut merupakan tanggung jawab dari kepala sekolah. Bagaimana cara kepala sekolah mengatur strategi agar guru menerapkan nilai-nilai kedisiplinan di sekolah kepala sekolah memerlukan keterampilan relasional dimana dari keterampilan tersebut diharapkan mampu membangun tujuan pendidikan yang ada di sekolah.(Winiharti et al., 2022).

Tentu dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan kedisiplinan oleh seluruh sebagai tenaga pengajar yang menjadi ujung tombak tercapainya kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya di sekolah. Terlebih kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan oleh para guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah(Winiharti et al., 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin.

Disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran. Namun bertolak belakang dengan kenyataannya yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru(Ahyani, 2020)

Definisi loyalitas

Terkait hal ini, lembaga sekolah harus mampu mendorong loyalitas dan kepuasan kerja guru melalui aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Aspek-aspek tersebut terdiri dari pekerjaan yang dilakukan itu sendiri, aspek gaji, aspek supervisi, aspek promosi, aspek rekan kerja, dan sejenisnya. Karena kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut untuk memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility agar dapat mewujudkan dirinya menjadi guru profesional(Widayati et al., 2020).

Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri(Widayati et al., 2020)

Kerjasama antara kepala sekolah dan guru menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui komunikasi yang terbuka, kepala sekolah dapat memahami kebutuhan guru, memberikan umpan balik konstruktif, serta

memastikan bahwa setiap guru memiliki akses terhadap pelatihan dan sumber daya yang diperlukan. metode dan jenis penelitian (Sumitra et al., 2025).

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang memunculkan isu-isu yang sedang terjadi, yang sebagian besar menyampaikan isu-isu terkini, yang ciri-cirinya adalah sebagai berikut: berfokus pada isu aktual (peristiwa aktual) kemudian kita mencari informasi awal setelah itu dikumpulkan. lokasi penelitian penelitian ini mengambil lokasi di sman 3 woja desa serakapi kabupaten dompu, waktu penelitian di mulai hari kamis 6 maret 2025 sampai selesai. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, tenaga kependidikan, tenaga tu dan ktu sman 3 woja, kabupaten dompu. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah tata cara kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kerja guru dan profesionalitas guru di sman 3 woja, kabupaten dompu.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama atau tempat objek yang dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara. Dengan cara melakukan dokumentasi, observasi, dan wawancara.

Analisa data yang digunakan menyusun informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara efisien. Dengan cara mengorganisasikan informasi ke dalam satuan, melakukan sintesis (menggabungkan informasi). Kemudian mengaturnya ke dalam desain memilih mana yang penting dan mana yang akan diperiksa kemudian membuat kesimpulan sehingga dapat diterima secara efektif oleh diri sendiri dan orang lain (Pandawangi.S, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan

Sejarah singkat sman 3 woja didirikan pada tanggal 1 juni 2011. Sekolah sman 3 woja tidak semata mata langsung jadi, berbagai proses yang lumayan panjang di lakukan oleh kepala sekolah sman 3 woja, pada tahun ajaran pertama sman 3 woja melakukan kbm meminjam gedung di sdn 31 woja dengan menunggu pembangunan gedung baru yang masih di proses oleh kementrian pendidikan.

Step by step di lakukan oleh kepala sekolah demi mencapai sebuah tujuan yang di rencanakan, pada tahun 2013 dengan adanya ijin resmi dari kementrian pendidikan gedung baru sman 3 woja di bangun. Kemudian siswa yang awalnya meminjam gedung selama hampir 2 tahun lamanya di sdn 31 woja di pindahkan di gedung baru dan mendapatkan alumni pertama pada tahun 2014.

Tabel. 1 rekap data sman 3 woja

| Uraian | Guru | Tu |
|-----------|------|----|
| Laki-laki | 12 | 10 |
| Perempuan | 9 | 2 |
| Total | 21 | 12 |

Tabel. 2 infrakstruktur sman 3woja

| No | Jenis sarpras | Tahun 2024/2025 |
|----|--------------------|-----------------|
| 1 | Ruang kelas | 9 |
| 2 | Ruang perpustakaan | 0 |
| 3 | Ruang laboratorium | 0 |
| 4 | Ruang praktik | Angka 0 |
| 5 | Ruang pimpinan | 1 |
| 6 | Ruang guru | 1 |

| | | |
|-------|-----------------|---------|
| 7 | Ruang ibadah | 0 |
| 8 | Ruang uks | 0 |
| 9 | Ruang toilet | 4 |
| 10 | Ruang gudang | 1 |
| 11 | Ruang sirkulasi | 0 |
| 12 | Tempat olahraga | 1 |
| 13 | Ruang tu | 1 |
| 14 | Ruang konseling | Angka 0 |
| 15 | Ruang osis | Angka 0 |
| 16 | Ruang bangunan | 0 |
| 17 | Ruang bk | 1 |
| 18 | Tempat parkir | 1 |
| 19 | Lapangan voly | 1 |
| 20 | Tiang bendera | 2 |
| 21 | Ruang komputer | 1 |
| Total | | 24 |

Visi misi

Sma negeri 3woja

Visi

Terwujudnya insan yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti, disiplin, berprestasi, berwawasan lingkungan, berdaya saing dan menguasai iptek

misi

Untuk mencapai visi tersebut sman 3 woja mengembangkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan nilai nilai dan ajaran agama yang di anut
2. Meningkatkan sikap, perilaku berahlak mulia dan berbudi pekerti luhur
3. Menumbuhkan kesadaran dan semangat untuk disiplin
4. Membangun potensi dan mengembangkan budaya belajar, gemar membaca dan menulis
5. mendorong dan membantu peserta didik untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat di kembangkan secara optimal
6. Menumbuhkan sikap ulet dan gigih dalam berkompetisi meraih prestasi belajar yang maksimal
7. Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat
8. Mendorong peserta didik memiliki daya saing dalam prestasi akademik maupun non akademik dan dapat menguasai iptek

Hasil penelitian

Deskripsi karakteristik informan

Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah kepala sekolah, kepala tatausaha dan staf tata usaha beserta beberapa guru yang mewakili guru lainnya yang dianggap representatif dalam pengumpulan informasi selama penelitian berlangsung. Berikut ini nama-nama informan yang diwawancarai, sebagai berikut:

Tabel 3 informan penelitian

| No | Nama | Jabatan | Keterangan |
|----|----------------------|-----------------|------------|
| 1 | Muhamad ihsan , s.pd | Kepala sekolah | Informan 1 |
| 2 | M.umar ,s.pd.mpd | Guru | Informan 2 |
| 3 | Aqidah , se | Ktu | Informan 3 |
| 4 | Rustam | Staf tata usaha | Informan 4 |

| | | | |
|---|-------------|------|------------|
| 5 | Sahrir s.pd | Guru | Informan 5 |
|---|-------------|------|------------|

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan di sman 3 woja, ditemukan bahwa adanya gejala indisipliner sikap atau perilaku yang melanggar aturan terhadap peraturan yang telah berlaku. Yang kedua tidak memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap prosedur yang ada di sman 3 woja dengan alasan yaitu : sibuk dengan pekerjaan masing masing, contohnya seperti ke ladang,sawah , dan sakit.

Dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen yang menyebabkan guru datang dan pergi tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan seolah-olah merupakan antar muka individu dan dapat diketahui bahwa perlunya pembinaan dan pengabdian guru di sman 3 woja dikarenakan perlunya kesadaran diri dari masing-masing orang itu sendiri.

Prosedur kepala sekolah dalam melaksanakan tugas guru dan pengabdian di sman 3 woja tentunya memiliki dampak yang besar terhadap mutu pembelajaran. Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap mutu pembelajaran adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah sebagai satu-satunya pemimpin dalam sekolah yang bertugas untuk melaksanakan tugas guru, untuk melaksanakan tugas atau ikut berperan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa prosedur kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas guru dan pengabdian di sman 3 woja adalah sebagai berikut:

1.memberikan keteladanan

Sebagaimana ungkapan kepala sman 3 woja yaitu muhamad ihsan,s.pd yang menyatakan bahwa:

“dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah, yang paling saya utamakan adalah memberikan keteladanan, tentunya dimulai dengan mendisiplinkan diri sendiri, kemudian mendisiplinkan guru”.

Dalam melaksanakan pembelajaran dengan memberikan arahan dan pembinaan dalam rangka menciptakan iklim belajar yang terkendali di sman 3 woja. Bagian terpenting dalam peningkatan mutu pembelajaran guru adalah dengan memberikan pelatihan kepada guru untuk menerapkan beberapa strategi dan tahapan diantaranya mulai dari perilaku baik, ajakan, himbauan, dan pelatihan. Agar strategi tersebut dapat terlaksana maka pihak sekolah memberikan contoh pembelajaran kepada seluruh guru sebagai contoh dan teladan yang baik.dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, keteladanan kepala sekolah sman 3 woja sebagai perannya untuk mendisiplinkan bawahan terbukti ketika peneliti berada di lokasi penelitian. Sebagai salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah agar tidak terlambat, kepala sekolah memberikan keteladanan dengan cara datang lebih awal dari peserta didik dan guru-guru yang lain.

Jadi kepala sekolah tidak hanya menyuruh bawahan untuk menggunakan cara itu untuk mendisiplinkan peserta didik, namun kepala sekolah secara langsung juga memberikan contoh. Ketika mendisiplinkan para guru dengan keteladanan, jika belum mengena maka upaya selanjutnya adalah dengan ajakan, dengan peringatan dan dengan pembinaan. Sebagaimana yang diungkapkan kepala sman 3 woja bahwa:

“di sman 3 woja ada koordinator guru, yang bertugas mengkoordinasikan jam-jam masuk guru di kelas sesuai jadwal dan menghubungi guru yang tidak disiplin sehingga bila ada guru yang tidak disiplin khususnya dalam bekerja maka akan segera ditindak lanjuti oleh kepala sekolah”.

Pengakuan dari salah satu informan mengenali perilaku baik yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai contoh bagi dirinya sendiri; sebagaimana dikomunikasikan oleh salah satu informan yang mengatakan:

“kepala sekolah selalu memberikan teladan untuk kami, ketika kami datang pagi, kepala sekolah sudah ada di sekolah terlebih dahulu, oleh karena itu setiap pagi kami bersalaman dengan kepala sekolah, jadi untuk terlambat datang ke sekolah kami jadi sungkan apalagi rumah kami berada di kawasan sekolah, karena kepala sekolah saja datang lebih awal masa kami terlambat, dan alhamdulillah teman-teman sangat jarang sekali yang datang terlambat”.

Pernyataan di atas sesuai dengan yang diungkapkan kepala sekolah bahwa:

“untuk kedisiplinan itu sendiri saya sangat berusaha untuk membuat semuanya menjadi sadar akan pentingnya kedisiplinan, saya tidak mau banyak ngomong lebih baik saya langsung turun tangan dan langsung memberikan teladan, jika bukan saya yang memulai, para guru dan peserta didik tidak akan mulai disiplin, karena kebanyakan orang mencontoh yang lebih tua”.

Dari kedua ungkapan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku terpuji kepala sekolah sman 3 woja terhadap bawahannya sangat kuat dalam memajukan sekolah. Dengan adanya perilaku terpuji yang diberikan, setiap orang di sekolah akan berpikir dua kali untuk menyampaikan apa yang telah diputuskan. Kepala sekolah yang berkompeten di sekolahnya akan berperan aktif dalam memajukan sekolahnya. Para guru, terutama dalam melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru.

2. Memberikan motivasi

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena inspirasilah yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tanpa adanya inspirasi dalam diri seseorang, maka orang tersebut tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sman 3 woja bahwa:

“upaya saya sebagai kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan disiplin kerja adalah selalu memberikan semangat, dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, serta memberikan reward kepada yang rajin dan bagi yang tidak rajin juga diberi sanksi atau teguran, kemudian memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan baik di dalam maupun di luar sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi atau profesional guru”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat ditumbuhkan melalui proses lingkungan fisik, proses lingkungan kerja, pengajaran, dukungan, apresiasi yang efektif, dan pengaturan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat aset belajar (psb).

3. menjalin kerja sama dengan guru dan staf

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu sekolah, maka yang harus diperhatikan adalah kepala sekolah harus mempunyai kemampuan, pengetahuan dan wawasan yang luas tentang bagaimana cara mengajar guru-guru yang ada di bawah tanggung jawabnya.

Sesuai dengan ungkapan kepala sekolah sman 3 woja yang menyatakan bahwa:

“menjalin kerja sama yang baik dengan guru, tu, dan lembaga pemerintah lainnya merupakan kunci kesuksesan suatu lembaga pendidikan. Karena sehebat apapun seorang kepala sekolah (pemimpin), kalau tidak ada kerja sama yang baik dengan orang-orang sekelilingnya hasilnya sama dengan nol”.

Pernyataan di atas sejalan dengan yang diungkapkan oleh salah satu informan saya di sman 3 woja yang mengatakan:

“kepala sekolah dalam berinteraksi dengan para guru maupun staf di sekolah sudah sangat baik, beliau berlaku seperti biasa dengan saya dan tenaga pengajar disini, beliau tidak pernah menganggap dirinya atasan di sekolah ini, beliau menganggap dirinya juga sama seperti kami, beliau juga tidak memandang rendah bawahannya kami semua di sekolah ini sudah seperti keluarga”.

Dapat disimpulkan bahwa interaksi kepala sekolah dengan guru di lingkungan sekolah sangat baik dan kepala sekolah tidak pernah memandang rendah pekerja di lingkungan sekolah.

4. evaluasi

Kedisiplinan guru sman 3 woja dilakukan dengan mengadakan evaluasi terhadap perkembangan kedisiplinan guru. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru maka pelaksanaan evaluasi juga sangat diperlukan. Evaluasi juga merupakan hasil akhir dari segala kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan kemajuan dalam menerapkan kedisiplinan, tanpa adanya evaluasi dalam kedisiplinan tidak mungkin dapat diketahui perkembangan dan kemajuan yang dialami dari waktu ke waktu. Berikut hasil wawancara dengan kepala sman 3 woja bahwa:

“evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, saya juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan sasaran pelaksanaan representatif (spp) dan penilaian pelaksanaan guru (ppg). Secara umum evaluasi di sman 3 woja yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat tiap bulan 1 kali”.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa pemanfaatan penilaian sman 3 woja adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap guru. Selain melakukan supervisi pendidikan, yang terpenting juga melakukan penilaian dengan menggunakan sistem penilaian yang telah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan sasaran pelaksanaan representatif (spp) dan penilaian pelaksanaan guru (ppg) terkait dengan kendala dan upaya penanggulangannya.

Kesimpulan

Sejauh ini strategi yang dilakukan oleh kepala dalam melaksanakan kedisiplinan dan juga loyalitas guru sudah lumayan baik. Adapun strategik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan loyalitas guru di sman 3 woja meliputi memberikan keteladanan, memberikan motivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan guru dan tu sekolah, serta mengevaluasi kembali kelemahan kelemahan yang dimiliki oleh guru dan staf tu. kemudian kepala sekolah sman 3 woja berharap agar semua guru dan selaku staf tu mengikuti ketentuan sesuai prosedur yang telah ditetapkan di sman 3 woja.

Referensi :

- Afifah, S., & Taufiqurrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Di Smpit Al Lauzah Tangerang Selatan. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 210–216. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2637>
- Ahyani, N. (2020). *admin*, +4+Rosmawati+200-205. 1(3), 200–205.
- Manalu, O., & Kristianingsih, A. (2024). Jurnal Mirai Management Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 2024–2025.
- Nisa, R. A., Haholongan, R., Zulkarnaini, Z., & Harianto, J. (2022). Menumbuhkan Sikap Loyalitas Guru Dalam Pendidikan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2), 565–570.
- Pandawangi, S. (2021). Metodologi Penelitian. *Journal Information*, 4, 1–5.
- Sumitra, M., Qomariyah, S., & Barat, J. (2025). *Peran Kerjasama Kepala Sekolah dengan Guru dalam*

Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 1 Tangkil-Ciambar.

- Sundari, D. U., Taufiqurrahman, T., Musfah, J., & Ratnaningsih, S. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Sdn 2 Badur Kecamatan Cirinten Kabupaten Lebak. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 163–169. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2607>
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.
- Waliudin, A. S., Chotimah, C., & Sulistiyorini. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SKILLS : Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.47498/skills.v2i1.1516>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Winiharti, K., Simbolon, B., & Sinaga, D. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Santo Bellarminus Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 13146–13153.