

**EFEKTIVITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
MADRASAH DALAM PENINGKATAN KEDISIPLINAN
GURU DI MTs N 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Oleh

**Iga Seprianita
NPM : 1911030097**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**EFEKTIVITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
DALAM PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU
DI MTs N 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

Iga Seprianita

NPM : 1911030097

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, S.Ag, M.Pd
Pembimbing II : Dr. M. Kharis Fadillah, S.Pd.I, M.Pd.I**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

1445 H/2023 M

ABSTRAK

Disiplin kerja sangatlah penting untuk di terapkan karena tidak hanya bermanfaat bagi madrasah namun bermanfaat juga bagi guru itu sendiri. Akan tetapi faktanya masih terjadi disiplin kerja guru yang kurang maksimal di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, terkadang masih ada beberapa guru yang datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah disepakati bersama dan masih terdapat guru yang masuk kelas terlambat sehingga materi pelajaran belum tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan mengetahui proses efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam peningkatan kedisiplinan guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang berkaitan tentang: Perencanaan, Pelaksanaan, Tindak Lanjut.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data yang di kumpulkan secara langsung dari informasi yakni kepala madrasah, waka kurikulum dan pendidik. Sedangkan sumber data sekunder yakni data dokumentasi dan data pendukung lainnya yang diperoleh dari madrasah. Uji Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : kepala madrasah dalam proses melaksanakan supervisi akademik di MTs Negeri 1 Bandar Lampung membuat perencanaan berdasarkan tujuan madrasah, yang dalam hal ini dilakukan secara bersama tim supervisi akademik dan beberapa guru senior. Supervisi akademik menentukan sasaran kepada guru-guru yang melanggar aturan dan menetpakan jadwal. Dalam kegiatan pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah melakukannya dalam kegiatan pelaksanaan, rapat guru, pengamatan, obeserviasi. Kemudian dalam kegiatan pelaksanaan guru telah merealisasikan peraturan yang telah direncanakan sebelumnya dari disiplin kehadiran serta disiplin dalam memakai seragam kerja yang telah ditentukan. untuk tindak lanjut supervisi akademik kepala madrasah memberikan bimbingan kepada guru khususnya tentang permasalahan disiplin dengan mengadakan pertemuan individual.

Kata kunci: Supervisi Akademik, Kepala Madrasah, Kedisiplinan

ABSTRACT

Work discipline is very important to apply because it is not only beneficial for the madrasah but also for the teachers themselves. However, in reality, the work discipline of teachers at MTs Negeri 1 Bandar Lampung is still not optimal, sometimes there are still some teachers who come and go home not on time according to the mutually agreed schedule and there are still teachers who go to class late so that the lesson material has not been achieved properly. optimal. This research aims to obtain information and determine the process of effectiveness of madrasa head academic supervision in improving teacher discipline at MTs Negeri 1 Bandar Lampung relating to: Planning, Implementation, Follow-up.

The research method used is descriptive qualitative with field research type. Data collection techniques are interviews, observation and documentation. The data source in this research uses primary data, namely data sources collected directly from information, namely the head of the madrasah, head of curriculum and educators. Meanwhile, secondary data sources are documentation data and other supporting data obtained from madrasahs. Data validity testing was carried out by source triangulation and technical triangulation. Data analysis in this research uses data reduction, data presentation and conclusions.

The results of this research show that: the head of the madrasah, in the process of carrying out academic supervision at MTs Negeri 1 Bandar Lampung, makes plans based on the objectives of the madrasah, which in this case is carried out together with the academic supervision team and several senior teachers. Academic supervision determines targets for teachers who violate rules and sets schedules. In carrying out academic supervision activities, the head of the madrasah carries out implementation activities, teacher meetings, observations and observations. Then, in the implementation activities, the teacher has realized the previously planned regulations regarding attendance discipline and discipline in wearing the work uniform that has been determined. For follow-up academic supervision, the madrasa head provides guidance to teachers, especially regarding disciplinary issues, by holding individual meetings.

Keywords: Academic Supervision, Head of Madrasah, Discipline

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iga Seprianita
NPM : 1911030097
Prodi : Manajemen Pendidik Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MTs N 1 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Bandar Lampung. 25 Agustus 2023

Penulis,



Iga Seprianita
NPM 1911030097



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah
Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs
Negeri 1 Bandar Lampung

Nama : Iga Seprianita

NPM : 1911030097

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Dr. M. Kharis Fadillah, S.Pd.I, M.Pd.
NIP. 199009192020121012

Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung Disusun oleh Iga Seprianita, NPM: 1911030097, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Kamis, 07 Desember 2023 Pukul 13.00 – 14.30 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Yetri, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sela Kholidiani, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd (.....)

Pembimbing 2 : Dr. M. Kharis Fadillah, S.Pd.I, M.Pd.I (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.
NIP. 196408281988032002

MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^{لَا} وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^ع

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S Al-Insyirah 7-8)



PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Alhamdulillah. Puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Segala perjuangan saya hingga titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan aku kuat sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini.

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Dantra dan Ibu Sumiyati. yang telah membesarkanku, membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan, yang tidak pernah berhenti untuk selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil kepadaku serta selalu mendoakan keberhasilanku sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung
2. Kepada adik-adikku tersayang Davis Firmansyah dan Darus Ananta. Serta keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan yangsenantiasa mendoakan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk sahabat-sahabatku kelas MPI B Angkatan 19 seta teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan motivasi dan saling berbagai suka dan duka selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung
4. Dan yang terakhir, terima kasih kepada diri penulis, hebat bisa tetap berdiri tegap menghadapi segala liku hidup walau kadang jenuh dan ingin berhenti. Kamu keren dan hebat, Iga

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 7 juli 2001 di Lampung Utara, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Dantra dan Ibu Sumiyati.

Penulis menempuh pendidikan taman kanak kanak di Pertiwi pada tahun 2006 dan melanjutkan pendidikan di SD Negeri 2 Kota Agung pada tahun 2007 lulus pada tahun 2013. Penulis menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Ketapang pada tahun 2013 lulus pada tahun 2016 dan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Kotabumi pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung melalui jalur SPAN-PTKIN UIN Raden Intan Lampung Tahun Ajaran 2019/2020.

Selanjutnya pada tahun 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata-Dari Rumah (KKN-DR) didesa Talang Jali, kecamatan Kotabumi Utara kabupaten Lampung Utara. Serta penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Sekolah SMA Negeri 10 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala Puji bagi Allah SWT yang tak henti-hentinya melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tercapai kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi dengan judul “Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MTs N 1 Bandar Lampung.” Adalah salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pendidikan (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung..
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku Pembimbing I terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan.
5. Bapak Dr. M. Kharis Fadillah, M.Pd selaku Pembimbing II terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Bimbingan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak menyumbangkan ilmunya selama penulis di bangku perkuliahan.
7. Kepala Sekolah dan Keluarga besar MTs Negeri 1 Bandar Lampung, yang telah memberikan izin dan bantuan bagi penulis dalam mengadakan penelitian.

8. Kedua Orang Tua dan beserta keluarga besar yang telah memberikan motivasi beserta dukungannya sampai saat ini.
9. Temen-temen Seperjuanganku yang selalu memberikan dukungan tiada henti, do'a juga yang telah banyak membantu hingga penyelesaian skripsi ini Adella, Dian, Rafidah, Adi, Thomas, Teddy, Galih, Bonggo, Khalid, Rahmat.
10. Sahabat-sahabat terbaiku yang menjadi tempat keluh kesah yang menampung banyak drama kehidupan Anggi Riana Jilza, Izmi Azalia, Aziza Dwi Padila.
11. Teruntuk teman seperjuangan kelas B di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung angkatan 2019. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya selama ini, Semoga silaturahmi tetap terjalin dan terjaga dan ilmu yang kita dapatkan bermanfaat.
12. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat dan berkah bagi

Bandar Lampung. 25 Agustus 2023
Penulis,

Iga Seprianita
NPM 1911030097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Masalah	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
H. Metode Penelitian.....	12
I. Sistematika Pembahasan	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Efektivitas.....	19
1. Definisi Efektivitas Supervisi	19
2. Pendekatan Efektivitas Supervisi.....	23
3. Indikator Efektivitas	25
4. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	27
B. Supervisi Akademik Kepala Sekolah	28
1. Definisi Supervisi Akademik.....	28
2. Supervisi Internal.....	31
3. Teknik Supervisi Akademik Kepala Madrasah	33

4. Indikator Supervisi Akademik	39
C. Kedisiplinan Guru	39
1. Definisi Kedisiplinan	39
2. Tujuan Disiplin	41
3. Prinsip-Prinsip Disiplin.....	42
4. Supervisi dan Peningkatan Kedisiplinan Guru	43

BAB III ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs Negeri 1 Bandar Lampung	47
B. Penyajian Data.....	56

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	61
B. Temuan Penelitian.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Rekomendasi	74

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung.....	49
Tabel 3.2	Sarana dan Prasarana MTs Negeri 1 Bandar Lampung .	51
Tabel 3.3	Data Guru dan Staf Tata Usaha MTs Negeri 1 Bandar Lampung	52
Tabel 3.4	Data Guru Berdasarkan Distribusi Mata Pelajaran	53



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Pengesahan Proposal
- Lampiran 2 : Balasan Surat Pra Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Penelitian
- Lampiran 4 : Balasan Surat Penelitian
- Lampiran 5 : Instrumen Pendidikan
- Lampiran 6 : Absensi Kehadiean Guru dan Tata Tertib Madrasah
- Lampiran 7 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 8 : Foto Kegiatan Supervisi Akademik
- Lampiran 9 : Hasil Turnitin
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Hasil Similaritas Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan dan menguraikan isi proposal ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul proposal ini, yang berjudul “*Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung*” Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara penulis dan pembaca, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut;

1. Efektivitas

Menurut Subandi dikutip Yundo Silaban & Rudi Kristian, efektivitas diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹

2. Supervisi Akademik

Glickman dikutip oleh Sri Astuti dkk, mendefinisikan supervisi akademik serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan kata lain Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.²

¹ Yundo Silaban and Rudi Kristian P. M, “Efektivitas Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat (Lapor) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan,” *Journal of Science and Social Research* 6, no. 1 (2023): 233, <https://doi.org/10.54314/jssr.v6i1.1193>.

² dkk Sri Astuti, Modul Administrasi Dan Supervisi Pendidikn (P CV Feniks Muda Sejahtera, 2022).

Dalam Islam pengawasan mencakup bidang spiritual, adanya bidang spritual ini tidak terlepas dan konsep keimanan sebagai seorang muslim kepada Allah SWT. Allah SWT mengawasi manusia setiap detik. Allah Swt telah menciptakan manusia dan telah menurunkan al-qur'an sebagai pedoman dan pembimbing manusia mencapai keberhasilan di dunia dan di akhirat. Dalam hal ini semua pekerjaan manusia tidak terlepas dari pengawasannya dan semua perbuatannya akan diminta pertanggung jawaban diakhirat nantinya, Firman Allah SWT surat Al-Mujadalah ayat 7 yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ
نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى
مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ آيِنٌ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا
يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (المجادلة/58: 7)

Artinya: *“Tidakah kalian perhatikan bahwa allah tahu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tidak ada perbuatan rahasia antara ketiga orang itu, tetapi dia adalah yang keempat. Dan tidak ada (pembincangan antara) lima orang, tetapi dialah yang keenam. Dan tidak ada yang kurang atau lebih, tetapi dia selalu bersama mereka di mana saja mereka berada. Kemudian allah ingin memberitakan kepada mereka pada hari kiamat tentang apa yang telah mereka lakukan. Sesungguhnya, Allah Maha menegetahui segala sesuatu”*.³

³ Niken Ristianah, “Nurhana fi%2C+1707-Article+Text-4305-1-2-20220201” 12 (2022): 100–114, <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.100.-114>.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah tersebut dijelaskan bahwasanya Allah senantiasa mengawasi hamba-Nya. Hal tersebut bertujuan agar sebagai hamba Allah hendaknya senantiasa sadar atas perbuatan dan perilaku di dunia selalu diawasi oleh Allah sehingga seorang hamba tersebut senantiasa melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Ayat tersebut relevan dengan tujuan supervisi akademik sebagai bentuk pengawasan kepala sekolah terhadap guru agar senantiasa melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik yang profesional.

Dengan demikian supervisi dapat diartikan sebagai layanan profesional. Layanan profesional tersebut dapat berbentuk pemberian bantuan kepada personil sekolah dalam meningkatkan kemampuan sehingga lebih mampu mempertahankan dan melakukan perubahan penyelenggaraan sekolah dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian, supervisi pendidikan itu pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan membantu personil meningkatkan kemampuannya. Pengajaran di sekolah, yang berintikan program pengajaran dengan ditunjang oleh unsur-unsur lain, seperti guru, sarana prasarana, kurikulum, system pengajaran dan penilaian. Supervisor bertugas dan bertanggung jawab memperhatikan perkembangan unsur-unsur tersebut secara berkelanjutan.

3. Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo dikutip oleh Azharuddin, mengartikan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah. tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. yang artinya posisi kepala madrasah

menentukan arah suatu lembaga, kepala madrasah merupakan pengatur dari program yang ada di madrasah.⁴

4. Kedisiplinan

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melaukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertantangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.⁵ Menurut Ametembun dikutip oleh Amirudin disiplin adalah Keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa senang hati.⁶

5. Guru

Menurut Kamus Besar Indonesia, Guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar. Menurut Thoifuri adalah kata Guru dalam bahasa arab disebut mu'allim dan dalam bahasa inggris dikenal dengan teacher yang dalam pengertian yang sederhana merupakan seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.⁷

6. MTs Negeri 1 Bandar Lampung

MTs Negeri 1 Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan negeri di bawah naungan Kementerian Agama RI dengan jenjang pendidikan SLTP/ sederajat yang

⁴ Azharuddin, "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 3, no. 2 (2020): 158–68.

⁵ Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 23–37, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2261>.

⁶ Ibid.

⁷ Dea Kiki Yestiani and Nabila Zahwa, "Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar," *Fondatia* 4, no. 1 (2020): 41–47, <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515>.

memiliki ciri khas Pendidikan Agama yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan, No. 28 Pahoman Bandar Lampung.

B. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia Pendidikan ini merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Oleh karena itu, pemerintah sangat memperhatikan bidang pendidikan di Indonesia karena dengan pendidikan yang maju maka dapat terlahir generasi penerus bangsa yang nantinya dapat memajukan dan menaikkan derajat bangsa.

Pendidikan pada umumnya dilaksanakan dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang termasuk dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II pasal 3 menyebutkan bahwa, Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, man diri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸

Wahjosumidjo dikutip oleh Ajasan,dkk menyatakan bahwa: Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur

⁸ Iwan Aprianto, *Landasan Pendidikan* (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2022).

serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.⁹

Supervisi diartikan sebagai aktivitas yang menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan kepala sekolah.¹⁰

Keberhasilan kepala madrasah dalam melakukan supervisi pengajaran dan mengindikasikan bahwa kepala madrasah masih kurang efektif dalam menjalankan proses supervisi di sekolah yang dipimpinnya. Selanjutnya, masih ditemukan guru yang melanggar tata tertib sekolah, misalnya guru sering terlambat masuk kelas dan ada guru yang acuh terhadap tugas piket; masih kurangnya loyalitas guru terhadap program peningkatan kinerja yang disusun oleh kepala sekolah; serta masih adanya guru yang belum mampu mengajar dengan efektif dan efisien misalnya guru yang tidak membuat program penyusunan pengajaran, belum mampu menerapkan dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tujuan intruksional serta belum mampu mengelola kelas dengan efektif.¹¹

Kedisiplinn guru di lihat dari profesi seorang guru adalah sikap dan nilai-nilai di sekolah agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Disiplin mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran dan merupakan salah satu ciri tenaga kinerja yang berkualita. Peningkatan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan belajar

⁹ Ajasan, Usman, and Niswanto, "Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Meulaboh," *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 3 (2016): 1–9, <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/4795/4144>.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di harapkan hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa “sekolah yang tertib, aman dan teratur merupakan pernyataan agar siswa dapat belajar secara optimal.¹²

Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh data kepemimpinan kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung, seperti: kepala madrasah selalu datang diawal waktu dan pulang akhir waktu setelah guru – guru lainnya pulang, kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas, kepala madrasah membantu para guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kepala madrasah memberikan sanksi berupa teguran kepada para guru yang melakukan kelalaian ataupun pelanggaran disiplin sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung pada tanggal 15 Agustus 2022 tingkat kedisiplinan guru masih kurang kondusif, masih banyak guru yang kurang disiplin, itu dapat dilihat sejak awal pelajaran dimulai sampai pelajaran berakhir. Pada saat pelajaran akan dimulai masih ada guru yang terlambat datang kesekolah dan masih ada guru yang masih sibuk dengan pekerjaan rumah sehingga mengganggu proses pembelajaran. Ketika pembelajaran berlangsung sebagian Guru masih ada yang tidak masuk dan mengajar pada jamnya, tidak berangkat tanpa ada keterangan, dan masih ada guru yang pulang tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah diperoleh informasi awal bahwa walaupun Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung telah melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, akan tetapi masih ada guru yang tingkat kedisiplinan kerjanya masih rendah. Artinya kepemimpinan Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung belum mampu meningkatkan kedisiplinan gurunya. Untuk itulah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga diperoleh data yang jelas tentang pengawasan kepemimpinan kepala madrasah dalam medisiplinan guru

¹² Depdikbud, Kamus Besar *Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1994).

khususnya di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti ingin mengadakan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui **“Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”**

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, maka penelitian ini fokus pada Efektivitas supervisi akademik dalam peningkatan kedisiplinan guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

1. Pencapaian tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek pencapaian tujuan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek integrasi di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?
3. Bagaimana efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek adaptasi di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui lebih dalam mengenai:

1. Untuk mengetahui efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek pencapaian tujuan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek integrasi di MTs Negeri 1 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui efektivitas supervisi akademik kepala madrasah pada aspek adaptasi di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. **Manfaat Teoritis**
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi yang positif dalam Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan kedisiplinan Guru
- b. **Manfaat Praktis**
Manfaat praktis ialah hasil penelitian dijadikan bahan pedoman bagi pengelolaan lembaga kementerian agama. Kepala Madrasah dan guru supaya dapat mengetahui cara bagaimana efektivitas mutu pendidikan, mulai dari supervisi kepala madrasah, kedisiplinan guru, dan serta manfaat untuk lembaga pendidikan islam dan pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian untuk referensi ilmiah pada perpustakaan

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk mengetahui posisi penelitian ini, penulis kemukakan beberapa kajian hasil penelitian terdahulu untuk mengetahui sisi mana penelitian yang telah diungkapkan dan sisi mana penelitian yang belum diungkapkan.

1. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Lalu Fauzi Haryadi, Safinah dalam Jurnal Pendidikan Islam 2021, dengan judul *“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMP Islam Plus Darul Hukunaini Jonggat”* yang menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru seperti masih kurang dalam proses kedisiplin guru dalam hal jadwal pelajaran, kurangnya sarana prasarana dan solusi terhadap kepala sekolah dengan memberikan

motivasi bagi setiap guru dan siswa untuk tetap menjaga kedisiplinan di sekolah dan menanamkan kesadaran diri dalam menjaga ke disiplin, memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan baik itu guru maupun siswa.¹³

2. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Sinta Rahmadani, Undang Ruslan Wahyudi, Taufik Mustofa dalam Jurnal Pendidikan Tambusai 2022, dengan judul *“Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Guru Di MTs Darul Mu’allahmah”* yang menyimpulkan bahwa pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin sudah sangat baik, karena itu kepala sekolah juga memberikan inspirasi dan apresiasi kepada pedidik yang terlatih. Kepala sekolah juga sigap bertindak melawan tenaga pendidik yang kurang fokus, sehingga pengajar tidak mengulangi kesalahan sehingga mereka bisa fokus dalam pekerjaannya.¹⁴
3. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Nur Fajriyanti Islami, Erdhita Oktrifianty, Ina Magdalena dalam Jurnal Edukasi dan Sains 2021, dengan judul *“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Di SDN Cipondoh 1 Kota Tangerang”* yang menyimpulkan bahwa Kepala sekolah berperan baik sebagai seorang pendidik dan pemimpin dalam membimbing guru. Kepala sekolah juga seorang motivator dalam memberikan motivasi yang meningkatkan semangat para guru untuk lebih disiplin, kepala sekolah juga berperan baik dalam mengatur lingkungan sekolah dan memperbaiki hal-hal yang kurang nyaman sehingga tidak ada alasan bagi guru untuk tidak disiplin. Para guru di SDN Cipondoh 1 sudah

¹³ Jurnal Pendidikan Islam, “Al-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 1, Agustus 2021” 1 (2021): 19–27.

¹⁴ Sinta Rahmadani, Undang Ruslan Wahyudin, and Taufik Mustofa, “Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MTs Darul Mu ’ a Llamah” 6 (2022): 10337–43.

baik dalam sikap disiplin dapat dibilang 80% guru memiliki sikap disiplin yang baik, ada beberapa guru baru yang belum atau kurang dalam sikap disiplin akan selalu dibina melalui proses yang berjalan di sekolah.¹⁵

4. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Asenan Erik Ibrahim, Romadhona Intan Pratiwi, Aan Nadjib dalam Jurnal Administrasi Pendidikan Islam 2021, dengan judul “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs Hasyim Asy’ari Bangsri Sukodono” yang menyimpulkan bahwa Pengawasan Kepala Sekolah dengan waka kurikulum untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Hasyim Asy’ari Bangsri Sukodono sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan berhasil membuat guru menjadi semakin disiplin. Guru yang kurang disiplin sebaiknya mendapatkan sanksi sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru sehingga kinerja yang bersangkutan dapat terus meningkat.¹⁶
5. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Riza Mahara, Cut Zahri Harun, Nasir Usman dalam Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syariah Kuala 2017, dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada MAN Pegasing Kabupaten Aceh Tengah” yang menyimpulkan bahwa gaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru ada 2 gaya otokratis digunakan pada saat memantau guru yang terlambat datang ke sekolah dan mengingatkan bila jam ngajar tiba. Gaya demokratis memberika contoh dengan datang

¹⁵ D I Sdn and Cipondoh Kota, “Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar” 3 (n.d.): 500–518.

¹⁶ Asenan Erik Ibrahim, Romadhona Intan Pratiwi, and Aan Nadjib, “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs Hasyim Asy’ari Bangsri Sukodono,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2021): 83–98, <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.1.83-98>.

paling awal dan pulang paling akhir, membimbing dan mengarahkan guru sebelum memberikan tugas. Kepala sekolah juga kesulitan dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu kurangnya tenaga spesialis, tempat tinggal guru yang jauh, sarana dan prasarana kurang mendukung, etos kerja lemah. Untuk mengatasi masalah tersebut kepala sekolah mengadakan pelatihan, penataran, team teaching, KKG dan MGMP.¹⁷

H. Metode Penelitian

Metode yang di gunakan penulis ialah metode kualitatif. Metodologi penelitian berasal dari kata “Metodos” yang berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “Logos” yang berarti ilmu dan pengetahuan. Jadi, metodologi berarti cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara cermat untuk mencapai suatu tujuan. Sementara itu, “Penelitian” adalah sekumpulan aktivitas untuk menemukan, menghasilkan, mengamati, mencatat, merumuskan dan menganalisis data atau informasi hasil penelitian, termasuk di dalam menyusun laporan penelitian.¹⁸

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen utama dalam proses pengumpulan data dilapangan. Tidak ada alat yang paling elastik untuk mengungkapkan data kualitatif kecuali penelitian itu sendiri, artinya peneliti harus mampu bertanya, menganalisis, merekonstruksi objek yang diteliti agar menjadi lebih jelas dan lebih bermakna.

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan dilakukan ialah jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiono, jenis penelitian kualitatif adalah didasarkan pada filsafat postpositivisme, yang mana digunakan untuk meneliti kondisi

¹⁷ Riza Mahara, Cut Zahri Harun, and Nasir Usman, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada Man Pegasing Kabupaten Aceh Tengah,” *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 1–9.

¹⁸ Najamuddin and Metusalach, *Metode Penelitian Perikanan Tangkap* (Makkasar: PT Nas media indonesia, 2022).

objek alamiah. Di sini posisi peneliti sebagai instrument kunci, kemudian tekni pengumpulan data dengan triangulasi, analisa data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian menekankan pada makna dibandingkan generalisasi.

Sedangkan sifat penelitian dalam penelitian ini ialah deskriptif. Penelitian deskriptif ialah metode yang dilakukan untuk mengetahui gambaran, keadaan, suatu hal dengan cara mendeskripsikannya sedetail mungkin berdasarkan fakta yang ada. Sedangkan menurut Sukmadinata, penelitian deskriptif ialah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena lainnya.

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti yakni, Efektivitas pengawasan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian akan dilakukan di MTs N 1 Bandar Lampung waktu penelitian dilakukan pada tahun 2022/2023.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini mengambil sumber data dengan menggunakan metode observasi dan wawancara dilihat dari subyek yang diperoleh. Sumber data disebut responden yaitu seseorang yang dapat merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang cukup dan jelas sesuai dengan permasalahan penelitian, peneliti memakai metode pengumpulan data yakni:

a. Observasi

Observasi ini dilakukan sebagai teknik pengumpulan data, karena dibutuhkan pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena yang diselidiki secara sistematis. Pengguna teknik observasi juga dimaksudkan untuk mengamati benda-benda dilokasi penelitian pada saat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.

Dalam penelitian ini objek yang diamati ialah Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah MTs N 1 Bandar Lampung.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk penelitian dengan cara tanya jawab secara bertatap muka langsung dengan narasumber untuk memperoleh data dan informasi. Wawancara (*interview*) teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan atau tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara langsung adalah wawancara yang dilakukan melalui proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancara (*interviewee*) tanpa melalui perantara. Sedangkan wawancara tidak langsung adalah proses komunikasi antar *interviewer* dan *interviewee* yang dilakukan melalui perantara, seperti angket.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, sebagai berikut :

- 1) Kepala Madrasah MTs N 1 Bandar Lampung
- 2) Kepala Guru MTs N 1 Bandar Lampung

Metode pengumpulan data ini di gunakan untuk memperoleh informasi mengenai Efektivitas Pengawasan

Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang terkumpul atau dikumpulkan dari peristiwa masa lalu. Data dokumentasi dapat berbentuk tulisan lisan, gambar, karya, hasil observasi atau wawancara dan sebagainya. Data yang diperoleh dari dokumentasi kebanyakan berupa data sekunder dan data tersebut telah memiliki makna untuk diinterpretasikan. Teknik ini untuk menggali profil, visi, misi, program kerja, sarana dan prasarana di MTs N 1 Bandar Lampung, serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian dan dibutuhkan oleh penulis.¹⁹

5. Analisis Data

Menurut Sugiyono yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data kemudian menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun secara dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat simpulan yang bisa diceritakan pada orang lain.²⁰

Data penelitian kualitatif analisis data dilakukan melalui 3 tahap, yaitu:

a. Reduksi Data (*Reduction Data*)

Reduksi data yakni, merangkum, memilih hal yang diperlukan, memfokuskan pada hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang

¹⁹ Muh Fitrah and Luthfiah, *Metodelogi Penelitian Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Jawa Barat: CV Jejak, 2017).

²⁰ dkk Hani Subakti, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Yayasan Kita Menulis, 2021).

yang dianggap tidak perlu. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah penelitian melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencari data tambahan jika diperlukan.

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Sesudah data reduksi, maka langkah yang selanjutnya yaitu, penyajian data ialah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat berupa narasi, yang dilengkapi matriks, gambar, grafik, jaringan, bagan, tabel, skema, ilustrasi, dan sebagainya, agar data yang disajikan untuk persiapan analisis tampak lebih jelas, rinci, dan mudah dipahami. Melalui pemahaman terhadap sajian data ini, penelitian dapat melakukan analisis data untuk dapat merumuskan temuan-temuan dalam penelitian dan mengemukakan kesimpulan akhir penelitian.

c. Menarik Kesimpulan (*Verification Data*)

Menarik kesimpulan penelitian harus berdasarkan di atas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Menarik kesimpulan ialah proses merumuskan makna hasil penelitian yang dinyatakan dalam kalimat pendek padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan meninjau kembali kebenaran kesimpulan, terutama yang berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya dengan judul, tujuan dan perumusan masalah yang dihadapi. Kesimpulan diambil selama proses penelitian maupun proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup banyak kemudian ditarik kesimpulan sementara,

dan setelah data benar-benar lengkap, ditarik kesimpulan akhir.²¹

6. Uji Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif, salah satu bentuk pertanggung jawaban atas penelitian yang dilakukan yaitu harus melalui tahapan dalam pemeriksaan keabsahan data yang dapat dilakukan dengan uji kredibilitas. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan juga sebagai kegiatan pengecekan data dari berbagai triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi waktu. Adapun uji kredibilitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang telah di peroleh melalui berbagai sumber. Data yang telah dianalisis tersebut dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dapat dilakukan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut.²²

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 pendahuluan ini berisi tentang penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masaanah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

²¹ Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV Budi Utama, 2020).

²² Riana Mayasari, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Dan Model Penilaiannya* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2022).

BAB II Landasan teori memuat uraian tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan tema skripsi.

BAB III deskripsi objek penelitian memuat secara rinci Gambaran Umum Objek dan penyajian fakta beserta data penelitian.

BAB IV analisis penelitian memuat Tentang Analisis Data Penelitian dan Temuan Penelitian.

BAB V Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Rekomendasi. Pada akhir skripsi buat dengan daftar pustaka dan berbagai lampiran.

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi untuk memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Definisi Efektivitas

Berdasarkan arti secara etimologi, efektivitas dari kata *effective* artinya berhasil, ditaati, mengesankan, berlaku mujarab, manjur, mustajad. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut telah mengesankan, berhasil dan ditaati oleh orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektif itu berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur dan mujarab, dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas itu bagaimana suatu organisasi di suatu lembaga pendidikan tertentu dalam suatu proses dapat berhasil guna dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usaha mewujudkan tujuan operasionalnya. Pekerjaan seseorang dapat dikatakan efektif jika dapat memberikan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, atau sudah mampu mewujudkan tujuan organisasi dalam aspek yang dikerjain tersebut. Pada hakekatnya, efektivitas organisasi bukanlah efektivitas pribadi, melainkan efektivitas manajer, dan manajer yang efektif akan menghasilkan manajemen yang efektif pula.²³

Oleh karena itu, sebagai guru sangat mengharapkan keefektifan pembelajaran dapat dicapai dengan baik. Dijelaskan dalam surat Al-Qur'an surat Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (المجادلة/58: 11)

²³ Arif Ganda Nugroho, dkk *Mewujudkan Kemandirian Indonesia Melalui Inovasi Dunia Pendidikan* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021).

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi ke lapangan untukmu. Dan apabila dikatakan “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.²⁴

Al-Qur’an surat Al-Mujadilah ayat 11 menjelaskan, jika setelah seorang manusia memiliki ilmu mereka berkewajiban untuk mengamalkan/mengajarkan ilmu pengetahuan tersebut. Dalam mengajarkan ilmu, hendaknya seorang guru menggunakan model, metode atau media pembelajaran yang tepat, hal tersebut sangat penting dalam proses belajar mengajar untuk tercapainya pembelajaran yang efektif.

Munurut kurniawan “efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Robbins dikutip Irawani Anis, dkk memberikan definisi efektivitas merupakan sebuah pencapaian dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.²⁵ Begitu juga pendapat A.F Stoner mengartikan efektivitas sebagai kemampuan dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai²⁶.

Menurut pendapat Mardiasmo, efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi

²⁴ Departemen RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Bandung, Diponegoro, 2019).

²⁵ Irawani Anis, Jaelan Usman, and Sitti Rahmawati Arfah, “Efektivitas Program Pelayanan Kolaborasi Administrasi Kependudukan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa,” *E-Journal UNIMUS* 2, 3 (2021): 1105–16.

²⁶ Ibid.

mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.²⁷

Dari pengertian-pengertian efektivitas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas berarti ketercapaian sasaran, target tujuan dengan menggunakan waktu sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya tanpa mengabaikan mutu.

Menurut Cambel J.P dikutip Dedi Amrizal Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:²⁸

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendapat lain Menurut Gibson dkk dikutip Nonia Sakka dan Haeruddin mengidentifikasi tiga tingkat analisa efektivitas, yakni: Individual, kelompok dan organisasi. Masing-masing tingkat efektivitas tersebut dijelaskan sebagai berikut:²⁹

²⁷ Biro Perencanaan, Keuangan Badan Riset, and Inovasi Nasional, "Perspektif Aparatur Sipil Negara Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Work From Anywhere" 16, no. 2 (2023): 89–106.

²⁸ Dedi Amrizal, *Penanggulangan Golput Dalam Pelaksanaan Pemilu Legislatif Dan Pilkada* (Medan: lembaga penelitian dan penulisan ilmiah Aqli, 2018).

²⁹ Abdul Nashar, "Journal of Political Science," *Journal of Political Science* 1, no. April (2019): 1–12.

1. Efektivitas Individu, menekankan pada kerja tugas dari karyawan tertentu atau anggota organisasi. Tugas yang harus dikerjakan merupakan bagian pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Manajer secara rutin menilai efektivitas individu melalui proses evaluasi prestasi untuk menetapkan siapa yang akan menerima kenaikan gaji, promosi dan balas jasa lain yang tersedia dalam organisasi.
2. Efektivitas kelompok, secara sederhana adalah jumlah kontribusi seluruh anggota. Sebagai contoh, sekelompok ilmuwan bekerja sendiri pada pekerjaan yang tidak saling berkaitan akan menjadi efektif kalau masing-masing ilmuwan tersebut efektif..
3. Efektivitas organisasi, Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Tetapi efektivitas organisasi lebih dari sekedar penjumlahan efektivitas individu dan kelompok. Melalui efek sinergi, organisasi mendapatkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan penjumlahan bagian-bagiannya.

Lebih lanjut dikatakan Gibson, ada berbagai pandangan mengenai efektivitas sebagai berikut:³⁰

1. Efektivitas individu yang menekankan pada
 - a. Hasil karya pegawai atau anggota tertentu dari organisasi
 - b. Prestasi kerja individu dinilai secara rutin melalui proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi dari imbalan yang tersedia dalam organisasi.
2. Efektivitas kelompok yang menekankan pada:
 - a. Bekerja secara bersama-sama dalam kelompok
 - b. Hasil yang dicapai jumlah kontribusi dari semua anggotanya
3. Efektivitas organisasi terdiri dari individu dan kelompok, yang menekankan pada hasil karya yang lebih tinggi

³⁰ Ibid.

tingkatnya dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Berdasarkan beberapa uraian efektivitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian efektivitas adalah perbandingan antara realisasi dengan target yang ingin dicapai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya mempunyai target atau sasaran yang ingin dicapai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya mempunyai target atau sasaran yang ingin dicapai. Target tersebut dapat dibandingkan dengan realisasinya sehingga dapat ditentukan tingkat efektivitasnya.

Dalam hal ini dikatakan suatu organisasi yang berhasil di ukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan. Namun dalam artian yang sama yang mana dapat dikatakan efektivitas ialah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

2. Pendekatan Efektivitas

Efektivitas merupakan keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, maka perbuatan itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Maksud dari pengertian tersebut adalah efektif atau tidaknya suatu pekerjaan atau usaha suatu organisasi dapat dilihat dari sasaran dan tujuan yang dicapai.

Pendapat The Liang Gie dikutip Nania dan Haeruddin Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha atau hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif, namun jika usaha atau hasil pekerjaan

yang dilakukan tidak tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Pendapat lain Hari Lubis dan Martani Huseini, menyatakan efektifitas sebagai konsep yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karenanya, pengukuran efektifitas bukanlah hal yang sederhana mengingat perbedaan tujuan masing-masing organisasi dan keragaman tujuan organisasi itu sendiri.

Selanjutnya, Hari Lubis dan Martani Huseini, dikutip Jessica luas, dkk menyebutkan 3 (tiga) pendekatan utama dalam pengukuran efektifitas organisasi, yaitu :³¹

1. Pendekatan sumber (resource approach) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output. yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya. Sementara itu sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi.
2. Pendekatan proses (process approach) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. Pendekatan proses menganggap efektifitas sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga

³¹ Jessica Luas, Marthen Kimbal, and Frans Singkoh, "Efektivitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Kakaskasen Dua Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon," *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 2, no. 2 (2017): 1–12.

internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki oleh lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

3. Pendekatan sasaran (goals approach) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana. Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi Official Goal.

3. Indikator Efektivitas

Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Duncan dalam Richard M. Steers mengemukakan mengenai ukuran indikator efektivitas sebagai berikut:³²:

1. Pencapaian Tujuan
Pencapaian tujuan terdiri dari Sub Indikator, yaitu memiliki hasil yang dapat di ukur dan sasaran yang merupakan target yang kongrit, dasar hukum, memiliki sumber daya yang mendukung,. Penelitian ini akan

³² Asima Yanty, *Transformasi Pembangunan Melalui Pelayanan Publik* (Jawa Tengah: P PT Pena Persada Kerta Utama, 2022).

menggunakan faktor-faktor tersebut sebagai tolak ukur efektivitas supervisi akademik dalam peningkatan kedisiplinan guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

2. Integrasi

Integrasi dipandang sebagai komponen penting dari efektivitas, karena keterampilan dan kemampuan individu anggota organisasi hanya dapat di manfaatkan sepenuhnya oleh sistem ketika peran organisasi, hubungan yang menghubungkan individu dan program didefinisikan dengan jelas. Integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu: (1) prosedur, dan (2) proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungannya. Lingkungan yang berubah dengan cepat masyarakatkan pentingnya kemampuan adaptasi para pegawai dalam menjalankan program sehingga menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi. Organisasi yang tidak memiliki kemampuan adaptasi sulit untuk bertahan dan berkembang di tengah-tengah perubahan yang sering muncul tidak terduga dan berlangsung secara dinamis. Adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu meningkatkan kemampuan, sarana dan prasarana. Berdasarkan faktor yang telah disebutkan peneliti bermaksud untuk menggunakannya sebagai tolak ukur efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam peningkatan kedisiplinan guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Program supervisi akademik kepala madrasah dalam peningkatan kedisiplinan guru dikatakan efektif jika terjadi peningkatan kedisiplinan guru melalui program

tersebut. Sedangkan tolak ukur lain adalah adanya sarana dan prasarana yang mendukung kedisiplinan guru.

Pengukur tingkat efektivitas yang telah dikemukakan diatas , Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam rencana penelitian ini digunakan teori pengukuran efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam peningkatan kedisiplinan guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers, yaitu: pencapaian tujuan, Integrasi, adaptasi.

4. **Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas**

Menurut pendapat Steers dikutip Yusni Farida, dkk menyebutkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi Efektivitas, yaitu:³³

- a. Karakteristik organisasi adalah hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Stuktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik lingkungan. Mencakup dua aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- c. Karakteristik pekerja. Merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi

³³ Yusni Farida, Muhlis Madani, and Nurbiah Tahir, "Efektivitas Layanan Pajak Pada Kantor Pelayanan Penyuluhan Dan Konsultasi Perpajakan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar," *KIMAP (Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik)* 3, no. 3 (2022): 961–72.

kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

- d. Karakteristik manajemen. Strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

Hal di atas berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, karena faktor tersebut menyangkut para pekerja yang cenderung lebih terikat pada organisasi dan merasa lebih puas jika mereka mempunyai kesempatan mendapat tanggung jawab yang lebih besar dan mengandung lebih banyak variasi jika peraturan dan ketentuan yang ada dibatasi seminimal mungkin.

B. Supervisi Akademik

1. Definisi Supervisi Akademik

Supervisi dari kata “*super dan vision*”. Super berarti tinggi, atas dan vision artinya, orang yang melihat itu, sehingga supervisi adalah melihat dari atas. Artinya, orang yang melihat itu mempunyai kemampuan yang lebih (tinggi) dari yang di lihat.

Menurut Prasojo dan Suidiyono dikutip oleh Maryanti, menyatakan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian pengawasan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran.³⁴

Selanjutnya Menurut Sudjana mengemukakan bahwa supervisi akademik ialah menilai dan membina guru dalam

³⁴ Maryanti, *Supervisi Akademik Teknik Coaching Peningkat Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas* (Lombok Tengah: P Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023).

rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar peserta didik yang lebih optimal.³⁵

Meskipun supervisi sering diterjemahkan sebagai pengawasan, namun supervisi mempunyai arti khusus yaitu “membantu” dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan meningkatkan mutu. Supervisi akademik merupakan bagian supervisi pendidikan yang menitikberatkan pada upaya memberikan bantuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan profesional guru sebagai pengelolaan proses belajar di kelas. Menurut Muslim “supervisi akademik diberi pengertian sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (kepala sekolah, pemilik sekolah dan pembina lainnya) guru meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar”.

Sedangkan Menurut Mulyasa dikutip oleh Andrias, dkk Supervisi akademik ialah bantuan profesional kepada guru melalui tahap perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera, sehingga guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerjanya.³⁶ Jadi tujuan utama supervise akademik adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan.

Terdapat tiga tahap dalam melakukan supervisi akademik, yaitu:³⁷

- a. Tahadap pertemuan awal. Langkah yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah:
 - 1) Kepala sekolah menci ptakan suasana yang akrab dengan guru, sehingga terjadi sana kolegial. Dengan kondisi itu diharapkan guru dapat mengutarakan pendapatnya secara terbuka.

³⁵ Ibid.

³⁶ dkk Andrias, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Selat Media Patners, 2023).

³⁷ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).

- 2) Kepala sekolah dengan guru membahas rencana dibuat guru untuk menyepakati aspek mana yang menjadi fokus perhatian supervisi, serta menyempurnakan rencana pembelajaran tersebut.
 - 3) Kepala sekolah bersama guru menyusun instrumen akan digunakan, atau memakai instrumen yang telah ada, termasuk bagaimana cara menggunakan dan menyimpulkannya.
- b. Tahap Observasi kelas. Pada tahap ini guru mengajar di kelas, di laboratorium atau di lapangan, dengan menerapkan keterampilan yang di sepakati bersama. Kepala sekolah melakukan observasi dengan menggunakan instrumen yang telah disepakati. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam observasi, yaitu:
- 1) Kepala sekolah menempati tempat yang telah disepakati bersama.
 - 2) Catatan observasi harus rinci dan lengkap.
 - 3) Observasi harus terfokus pada aspek yang telah disepakati.
 - 4) Dalam hal tertentu, kepala sekolah perlu membuat komentar yang sifatnya terpisah dengan hasil observasi.
 - 5) Jika ada ucapan atau perilaku guru yang dirasa mengganggu proses pembelajaran, kepala sekolah perlu mencatatnya.
- c. Tahap pertemuan umpan balik. Pada tahap ini observasi didiskusikan secara terbuka antara kepala sekolah dengan guru. Beberapa hal yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam pertemuan balikan. Antara lain:
- 1) Kepala sekolah memberikan penguatan terhadap penampilan guru, agar tercipta suasana yang akrab dan terbuka.

- 2) Kepala sekolah mengajak guru menelaah tujuan pembelajaran kemudian aspek pembelajaran yang menjadi fokus perhatian dalam supervisi.
- 3) Menanyakan perasaan guru tentang jalannya pelajaran. sebaiknya pertanyaan diawali dari aspek yang dianggap berhasil. Kepala sekolah jangan memberikan penilaian dan biarkan guru menyampaikan pendapatnya.
- 4) Kepala sekolah menunjukkan data hasil observasi yang telah dianalisis dan diinterpretasikan. Beri kesempatan guru untuk mencermati data tersebut kemudian menganalisisnya
- 5) Kepala sekolah menanyakan kepada guru bagaimana pendapatnya terhadap data hasil observasi dan analisisnya. Dilanjutkan dengan mendiskusikan secara terbuka tentang hasil observasi tersebut. Dalam diskusi harus dihindari kesan “menyalahkan” usahakan agar guru menemukan sendiri kekurangannya.
- 6) Secara bersama menentukan rencana pembelajaran berikutnya, termasuk kepala sekolah memberikan dorongan moral bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya.

Menurut Arikunto supervisi akademik bukan hanya membantu guru dalam memahami pendidikan apa peran sekolah dalam mencapai tujuannya, tapi perlu juga membantu guru dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, sebagai dasar analisis dalam menyusun program pembelajaran secara tepat agar pembelajaran menjadi lebih berkualitas.³⁸

2. Supervisi Internal

Supervisi Internal adalah Pelaksanaan supervise oleh masyarakat sekolah (*yayasan pendidikan, komite sekolah, organisasi profesi sekolah*) yang memiliki peran, tugas, dan

³⁸ Andrias, *Manajemen Pendidikan*.

tanggung jawab pembinaan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di sekolah. Masyarakat sekolah dikatakan pelaksana supervisi internal karena kewenangan pembinaan pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya secara moral melekat secara langsung di internal lingkungan sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah.

Hubungan supervisor internal dengan masyarakat sekolah merupakan hubungan stars linieritas karena kedua saling menunjang dalam meningkatkan mutu. Peningkatan mutu sekolah sangat tergantung pada kemandirian supervisor dalam membina, kemandirian supervisor sangat ditunjang oleh peningkatan mutu sekolah. Prestasi sekolah berbudaya mutu akan meningkatkan prestise supervisor internal bermutu, prestasi supervisor internal bermutu akan meningkatkan prestise sekolah budaya mutu. Jadi perilaku supervise internal bertujuan membina dan meningkatkan kemandirian, presetasi, dan prestise sekolah.

Supervisi internal merupakan pilar kekuatan pendidikan untuk menopang keberlangsungan budaya mutu sekolah. Karena sekolah sendiri merupakan rumah kedua dalam pembinaan etika, moral, dan budaya yang diperankan, ditanamkan, dikembangkan, dan dievaluasi. Tindak lanjut hasil evaluasi itu tidak harus berupa poin ataupun koin, tetapi dikembangkan dalam bentuk sanksi moral (punishment) dan pujian (reward). Sanksi moral dan pujian yang diterima dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, akan memperkuat kemandirian sekolah untuk meningkatkan budaya mutu sekolah.

Tanggung jawab kelembagaan dan tanggung jawab moral secara supervisor internal tersebut tidak bisa digantikan oleh pihak lain.³⁹

³⁹ Achmad Djailani, *Pengantar Supervisi Pembelajaran Teori Dan Implementasi* (Yogyakarta: PT Nas media indonesia, 2023).

3. Teknik Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Menurut Gwyn dikutip oleh Gusti Agung, teknik-teknik supervisi akademik meliputi dua macam, yaitu individual dan kelompok.⁴⁰ Supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. supervisor hanya berhadapan dengan seorang guru yang memiliki persoalan tertentu.

a. Supervisi Akademik

Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, obsevasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.⁴¹

1) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Kunjungan kelas ini bisa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

2) Observasi kelas

Obeservasi kelas merupakan teknik yang secara sederhana bisa di artikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak selama proses pelajaran berlangsung. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama

⁴⁰ I Gusti Agung Oka Yadnya, *Panduan Praktis Menulis Karya Ilmiah* (Guepedia The First On Publisher in Indonesia, 2021).

⁴¹ Eko wahyudi, *Implementasi Supervisi Pendidikan Islam Di Era Disrupsi* (Yogyakarta: penerbit Garudhawaca, 2022).

proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah:

- a. Usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran
- b. Cara penggunaan media pembelajaran
- c. Reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar
- d. Media pembelajaran yang dipakai dari segi materialnya.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas, (2) pelaksanaan observasi kelas, (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas, (4) penilaian hasil observasi, dan (5) tindak lanjut. Dalam pelaksanaan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa evaluative check-list, activity check-list.

3) Pertemuan individual

Pertemuan individual adalah suatu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor dengan guru. Tujuannya adalah untuk berkonsultasi guna memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan, menurut Sewaringen dikutip oleh Sobari, mengklarifikasi empat jenis pertemuan individual sebagai berikut:⁴²

- a. Classroom-conference, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas.
- b. Opicial-conference, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, dimana sudah di

⁴² dkk Sobari, *Supervisi Akademik Berkelanjutan Meningkatkan Kompetensi Guru*, ed. Penerbit P4I, 2022.

lengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat di gunakan untuk memberikan penjelasan kepada guru.

- c. Causal-conference, yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang secara kebetulan bertemu dengan guru.
- d. Observational visitation, yaitu percakapan individual yang di laksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.

Dalam percakapan individual ini supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-nya, dan memberikan pengarahan terhadap hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang masalah/situasi pembelajaran yang sedang dihadapi. Supervisor harus bisa memotivasi guru supaya lebih semangat lagi dan mengarahkan guru dalam membuat inovasi pembelajaran.

4) Kunjungan antar kelas

Kunjungan antar kelas dapat juga digolongkan sebagai supervisi individual. Guru saling berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri untuk memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pengelolaan kelas, dan sebagainya. Pengawas/supervisor melakukan pendampingan dan memfasilitasi agar tujuan tercapai.

- 1) Guru-guru yang akan dikunjungi harus seleksi dengan sebaik-baiknya. Upayakan mencari guru yang memang mampu memberikan pengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi.
- 2) Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi.

- 3) Sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas.
- 4) Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan cermat. Amatlah pada format-format tertentu.
- 5) Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antarkelas selesai. Misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu.
- 6) Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi.
- 7) Adakah perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

5) Menilai diri sendiri

Menurut Sutton dikutip oleh Abbas, Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan karena merupakan salah satu teknik pengembangan profesional guru.⁴³ House menyatakan Penilaian diri sendiri memberikan informasi obyektif kepada guru tentang perannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metode pembelajarannya dalam mempengaruhi murid. Semua ini akan mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak muda bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri. Ada beberapa cara atau alat yang dapat digunakan

⁴³ Abbas, "Implementasi Teknik Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," *Didaktika* 12, no. 1 (2019): 15, <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i1.173>.

untuk menilai diri sendiri, antara lain sebagai berikut.

- 1) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka, dengan tidak perlu menyembut nama.
- 2) Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- 3) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara perorangan maupun secara kelompok.

b. Teknik Supervisi Kelompok

Supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditunjukkan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau di kumpulkan mejadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi.⁴⁴

Menurut Sagala dikutip Abbas, mengemukakan bahwa teknik supervisi yang bersifat kelompok kegiatan tersebut antara lain:⁴⁵

- a. Pertemuan Orientasi, yaitu pertemuan yang dilakukan oleh pengawas madrasah dan atau kepala madrasah, guru latih, dan guru baru yang bertujuan mengenalkan guru baru terhadap suasana kerja sebagai seorang pendidik.

⁴⁴ Nur Efendi, *Supervisi Pendidikan Islam (Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Proses Pembelajaran)* (Yogyakarta: penerbit Garudhawaca, 2022).

⁴⁵ Abbas, "Implementasi Teknik Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran."

- b. Rapat Guru, yaitu pertemuan antara pengawas madrasah dengan guru-guru yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru;
- c. Studi Kelompok Antar Guru, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah guru mata pelajaran untuk mengkaji atau mempelajari sejumlah masalah yang berhubungan dengan penyajian dan pengembangan materi bidang studi yang diampunya. Kegiatan ini lebih dikenal dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- d. Diskusi yaitu pertukaran pikiran atau pendapat yang membahas masalah untuk dicari alternatif penyelesaiannya. Teknik supervisi ini diikuti oleh sejumlah guru dan satu atau beberapa supervisor, diharapkan atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat, ataupun saran-saran yang diperlukan.
- e. Workshop (Lokakarya), yaitu kegiatan belajar kelompok guru yang mempunyai masalah yang relatif sama untuk dicari penyelesaiannya, teknik supervisi menggunakan workshop dapat dilakukan bila sejumlah guru mempunyai problem yang relatif sama.
- f. Tukar Menukar Pengalaman, yaitu teknik saling memberi dan menerima dari guru berpengalaman ke guru yang belum berpengalaman.
- g. Diskusi Panel, yaitu bentuk diskusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dan didatangkan ahli untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.
- h. Seminar, yaitu dilakukan untuk memperbaiki cara mengajar guru dan meningkatkan kualitas manajemen madrasah.
- i. Simposium, yaitu suatu kegiatan yang membahas sekumpulan karangan pendek tentang suatu pokok masalah yang ditulis; sejumlah ahli, dan pandangan

para ahli tersebut agar pandangan ahli tersebut dapat dijadikan jalan keluar.

4. Indikator Supervisi Akademik

Menurut Syaiful Segala dikutip Ahmad Dini, Kepala madrasah sebagai supervisor akademik adalah dengan memberikan bimbingan bantuan, bimbingan, dan arahan terhadap para guru dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Selain itu, perbaikan-perbaikan yang diberikan oleh supervisor terhadap guru dilakukan agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik sehingga diharapkan kualitas pembelajaran di madrasah juga meningkat. Selain itu, tujuan dari kegiatan supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, salah satunya adalah kompetensi supervisi kepala madrasah yang meliputi:

1. Perencanaan supervisi akademik dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru
2. Pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Tindak Lanjut hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru.⁴⁶

C. Kedisiplinan Guru

1. Definisi Kedisiplinan

Dalam setiap tindakan manusia tanpa kata disiplin sering mengalami kegagalan karena merupakan unsur yang sangat penting, begitupun dalam suatu organisasi yang selalu ingin mencapai tujuan yang diinginkan dalam setiap fungsi dan kegiatan harus memperhatikan fungsi ini. Kedisiplinan pegawai sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di organisasi apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena

⁴⁶ Ahmad Dini, *Supervisi Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah* (Jakarta Selatan: P kreasi Cendekia Pustaka, Jakarta, 2019).

pentingnya peranan kedisiplinan kerja pegawai dalam mencapai standar-standar organisasi.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah lambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.⁴⁷

Menurut Hasibuan dikutip oleh Zulqamain, dkk menyebutkan pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti dari kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.⁴⁸ Sedangkan menurut Siswanto disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut Husin disiplin adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok atau organisasi.⁴⁹

Jadi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah ketaatan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi tempat bekerja.

⁴⁷ Idewa Adiyadnya, *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai* (CV Feniks Muda Sejahtera, 2022).

⁴⁸ dkk Zulqarnain, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2022).

⁴⁹ dkk Ana Sopanah, *Bunga Rampai Ekonomi Dan Bisnis Isu Kontemporer Ekonomi Dan Bisnis* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021).

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah SWT yang telah ditetapkan, Hal ini sesuai dengan firman Allah Surat Hud ayat 112

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (هود/11: 112)

Artinya; “maka tet okaplah kamu pada jalan yang bener, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang-orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan”

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin berarti tata tertib atau ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.⁵⁰ Good's dalam *Dictionary of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

- a. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud
- b. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun meghadapai rintangan
- c. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah
- d. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan⁵¹

2. Tujuan Disiplin

Menurut Sinambela dikutip oleh Pendi Susanto, menjelaskan bahwa tujuan utama dari tindakan disiplin adalah kepastian pada perilaku dan sikap pegawai untuk kosisten pada aturan yang disepakati oleh manajemen/organisasi.

⁵⁰ Ahmad Susanto, *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Kosep, Teori, Dan Aplikasinya* (Jakarta: P Prenadamedia Group, 2018).

⁵¹ Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru* (P Guepedia, n.d.).

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tututan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat peraturan dilanggar oleh anggota organisasi, efektivitas (daya guna) organisasi akan berkurang sampai dengan pada tingkat tertentu, tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan⁵².

Tujuan lainnya adalah meningkatkan rasa saling menghormati dan saling mempercayai antara atasan (pemimpin) dan bawahan (yang dipimpin). Disiplin yang dilaksanakan secara tidak tepat akan memunculkan masalah diantaranya adalah moral kerja yang tidak tinggi, emosional, dan kemauan buruk pada bawahan-bawahannya.

Sikap disiplin juga mampu membantu pegawai untuk menjadi lebih produktif, dengan demikian disiplin dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Tindakan disiplin yang konsisten dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu menghasilkan pencapaian individu dan kelompok.

3. Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut pendapat Hani Handoko dikutip oleh Surajiyo, mengemukakan pendapat yang mengenai prinsip-prinsip disiplin kerja, sebagai berikut :⁵³

- a. Memperbaiki pelanggaran-pelanggaran, artinya peringatan dilakukan dengan mengkomunikasikan peraturan-peraturan kepada semua pegawai. Disiplin hendaknya juga diterapkan segera atau secepat mungkin agar karyawan dapat memahami hubungan dua peristiwa yang dialaminya. Perbaikan pelanggaran-pelanggaran dilakukan dengan cara penerapan aturan yang tegas.
- b. Menghalangi tindakan yang serupa dari pegawai, Artinya disiplin yang efektif yaitu melakukan peringatan pada

⁵² Pendi Susanto, *Best Practices Manajemen Sekolah* (Jawa Barat: Tsaqiva Publishing, 2021).

⁵³ Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2020).

kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang dengan menghindari kejadian-kejadian pelanggaran serupa

- c. Menjaga standar kelompok tetap konsisten dan efektif, Artinya disiplin diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Ini berarti pegawai-pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasi.

Untuk mengkondisikan siswa dan staf (guru) agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut ;

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

5. Supervisi dan Peningkatan Kedisiplinan Guru

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesionalisme guru. Sikap profesionalisme merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalisme guru., karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktifitas keseharian guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah

perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam pelaksanaan kegiatan supervisi ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepatambatannya hasil supervisi antara lain: (a) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Lingkungan dimana sekolah berada, apakah sekolah itu kota besar, di kota kecil, atau pelosok; (b) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya; (c) Tingkat dan jenis sekolah. Setiap jenjang sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu; (d) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Hal ini dilihat dari guru-guru bagaimana kehidupan sosial ekonomi, hasrat kemampuannya dan sebagainya; (e) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangannya yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

Dari uraian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan supervisi, hal ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.⁵⁴

Selanjutnya dalam peningkatan kedisiplinan guru dapat juga dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah supervisi, hal ini diterapkan dalam rangka membina disiplin guru antara lain:⁵⁵

- a. Menetapkan Standar
Standar tingkah laku disiplin harus ditetapkan oleh kepala madrasa sebagai pembina, dalam menetapkan standar tersebut, sangat baik manakala guru diikutsetakan, sehingga guru akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap ketentuan-ketentuan yang dikenakan kepada dirinya.
- b. Mengadakan pengukuran
Langkah selanjutnya pengawasan terhadap disiplin guru adalah mengadakan pengukuran. Yang dimaksud pengukurannya yaitu melihat secara nyata perilaku disiplin guru.
- c. Membandingkan hasil pengukuran dengan standar
Hasil pengukuran disiplin guru kemudian dibandingkan dengan standar. Jika berdasarkan pengukuran guru mempunyai perilaku disiplin yang sama atau lebih tinggi dari distandarkan, maka dapat dilakukan daur ulang dengan menetapkan standar baru yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurang dari standar dilakukannya perbaikan.
- d. Mengadakan perbaikan

⁵⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, n.d.

⁵⁵ Ali Imran, *Pembina Guru Di Indonesia*, n.d.

Perbaikan terhadap disiplin guru terutama dilakukan jika dalam perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan ditemukan kekurangan. Kepala Madrasah haruslah mengadakan perbaikan meningkatkan disiplin berdasarkan kekurangan-kekurangan yang ada.

Adapun berbagai cara perbaikan dalam meningkatkan disiplin tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat guru punya rasa aman dan hidup layak
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan
- 3) Membuat guru merasa diikutsertakan
- 4) Memperlakukan guru secara wajar
- 5) Membuat guru merasa mampu
- 6) Memberikan pengakuan dan penghargaan atas sumbangan yang ia berikan
- 7) Membuat guru merasa diikutsertakan dalam membuat kebijakan Sekolah
- 8) Memberikan kesempatan kepada guru untuk mempertahankan self respect.

Adapun cara meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan adanya suatu usaha dan peran serta baik kepala madrasah, guru maupun lingkungan sekitar untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi agar peningkatan kedisiplin dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, abbas. "Implementasi Teknik Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Didaktika* 12, no. 1 (2019):
- Achmad Djailani. *Pengantar Supervisi Pembelajaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: PT Nas media indonesia, 2023.
- Ahmad Dini. *Supervisi Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah*. Jakarta Selatan: P kreasi Cendekia Pustaka, Jakarta, 2019.
- Ahmad Susanto. *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Kosep, Teori, Dan Aplikasinya*. Jakarta: P Prenadamedia Group, 2018.
- Ajasan, Usman, and Niswanto. "Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Meulaboh." *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 3 (2016):
- Ali Imran. *Pembina Guru Di Indonesia*, n.d.
- Amirudin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 23–37.
- Ana Sopanah, dkk. *Bunga Rampai Ekonomi Dan Bisnis Isu Kontemporer Ekonomi Dan Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Andrias, dkk. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Selat Media Patners, 2023.
- Anis, Irawani, Jaelan Usman, and Sitti Rahmawati Arfah. "Efektivitas Program Pelayanan Kolaborasi Administrasi Kependudukan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa." *E-Journal UNIMUS* 2, 3 (2021): 1105–16.
- Anita Matlian, S.Pd. *Wawancara Dengan Guru Matematika*, n.d.
- Arif Ganda Nugroho, dkk. *Mewujudkan Kemandirian Indomesia Melalui Inovasi Dunia Pendidikan*. Cirebon: Penerbit Insania,

2021.

Asima Yanty. *Transformasi Pembangunan Melalui Pelayanan Publik*. Jawa Tengah: P PT Pena Persada Kerta Utama, 2022.

Atiyah, Kanzul, Abd. Mughni, and Nur Ainayah. “Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Penyesuaian Diri Remaja.” *Maddah : Jurnal Komunikasi Dan Konseling Islam* 2, no. 2 (2020): 42–51.

Azharuddin. “Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 3, no. 2 (2020): 158–68.

Bafadhol, Ibrahim. “Tujuan Hidup Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Al - Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir* 2, no. 03 (2017): 25–40. <https://doi.org/10.30868/at.v2i03.193>.

Darmadi. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. P Guepedia, n.d.

Dedi Amrizal. *Penanggulangan Golput Dalam Pelaksanaan Pemilu Legislatif Dan Pilkada*. Medan: lembaga penelitian dan penulisan ilmiah Aqli, 2018.

Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.

Eko wahyudi. *Implementasi Supervisi Pendidikan Islam Di Era Disrupsi*. Yogyakarta: penerbit Garudhawaca, 2022.

Farida, Yusni, Muhlis Madani, and Nurbiah Tahir. “Efektivitas Layanan Pajak Pada Kantor Pelayanan Penyuluhan Dan Konsultasi Perpajakan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.” *KIMAP (Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik)* 3, no. 3 (2022): 961–72.

Fitrah, Muh, and Luthfiyah. *Metodelogi Penelitian Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak, 2017.

Hani Subakti, dkk. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis, 2021.

I Gusti Agung Oka Yadnya. *Panduan Praktis Menulis Karya Ilmiah*.

Guepedia The First On Publisher in Indonesia, 2021.

- Ibrahim, Asenan Erik, Romadhona Intan Pratiwi, and Aan Nadjib. "Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs Hasyim Asy'ari Bangsri Sukodono." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2021): 83–98. <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.1.83-98>.
- Idewa Adiyadnya. *Berbagi Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Islam, Jurnal Pendidikan. "Al-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 1, Agustus 2021" 1 (2021): 19–27.
- Iwan Aprianto. *Landasan Pendidikan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2022.
- Luas, Jessica, Marthen Kimbal, and Frans Singkoh. "Efektivitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Kakaskasen Dua Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon." *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 2, no. 2 (2017): 1–12.
- Mahara, Riza, Cut Zahri Harun, and Nasir Usman. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada Man Pegasing Kabupaten Aceh Tengah." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 1–9.
- Mardawani. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perpektif Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV Budi Utama, 2020.
- Maryanti. *Supervisi Akademik Teknik Coaching Peningkat Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas*. Lombok Tengah: P Pusat Pengembangan Pedidikan dan Penelitian Indonesia, 2023.
- Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Najamuddin, and Metusalach. *Metode Penelitian Perikanan Tangkap*. Makkasar: PT Nas media indonesia, 2022.
- Nashar, Abdul. "Journal of Political Science." *Journal of Political Science* 1, no. April (2019): 1–12.

- Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, n.d.
- Nur Efendi. *Supervisi Pendidikan Islam (Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Proses Pembelajaran)*. Yogyakarta: penerbit Garudhawaca, 2022.
- Pendi Susanto. *Best Practices Manajemen Sekolah*. Jawa Barat: Tsaqiva Publishing, 2021.
- Perencanaan, Biro, Keuangan Badan Riset, and Inovasi Nasional. "Perspektif Aparatur Sipil Negara Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Work From Anywhere" 16, no. 2 (2023): 89–106.
- Rahmadani, Sinta, Undang Ruslan Wahyudin, and Taufik Mustofa. "Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MTs Darul Mu ' a Llamah" 6 (2022): 10337–43.
- RI, Departemen. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Bandung, Diponegoro, 2019.
- Riana Mayasari. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Dan Model Penilaiannya*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2022.
- Ristianah, Niken. "Nurhana_fi%2C+1707-Article+Text-4305-1-2-20220201" 12 (2022): 100–114. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.100.-114>.
- Sdn, D I, and Cipondoh Kota. "Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar" 3 (n.d.): 500–518.
- Silaban, Yundo, and Rudi Kristian P. M. "Efektivitas Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat (Lapor) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan." *Journal of Science and Social Research* 6, no. 1 (2023): 233. <https://doi.org/10.54314/jssr.v6i1.1193>.
- Siti Romlah, M.Pd.I. *Wawancara Dengan Kepala Madrasah*, n.d.
- Sobari, dkk. *Supervisi Akademik Berkelanjutan Meningkatkan Kompetensi Guru*. Edited by Penerbit P4I, 2022.
- Sri Astuti, dkk. *Modul Administrasi Dan Supervisi Pendidikn*. P CV

Feniks Muda Sejahtera, 2022.

Sri Hidayanti, S.Ag. *Wawancara Dengan Waka Kurikulum*, n.d.

Surajiyo dkk. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2020.

Tunah, S.E. *Wawancara Dengan Guru Ekonomi*, n.d.

Yestiani, Dea Kiki, and Nabila Zahwa. “Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar.” *Fondatia* 4, no. 1 (2020): 41–47. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515>.

Zulqarnain, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2022.

