

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KONSEP DIRI DALAM DISIPLIN KERJA GURU PNS DI SMP NEGERI

Oleh:

Heni Rochimah¹, Rugaiyah², Masduki Ahmad³

Universitas Negeri Jakarta

(E-mail: heni.rochimah04@gmail.com, rugaiyah@unj.ac.id, masdukiyahmad@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan kepala sekolah dan konsep diri terhadap disiplin kerja guru Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri Kabupaten Cilacap, sedangkan responden adalah 143 guru yang dipilih secara acak. Hasilnya adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh langsung positif dari pengawasan utama pada disiplin kerja guru; (2) ada pengaruh langsung positif konsep diri terhadap disiplin kerja guru, dan (3) ada pengaruh langsung positif dari pengawasan prinsip pada konsep diri. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja guru harus ditingkatkan dengan meningkatkan pelaksanaan pengawasan kepala sekolah dan standar kerja di sekolah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Konsep Diri, Supervisi Kepala Sekolah.

ABSTRACT

The objectives of this research are to study about the effects principal supervision and self-concept on work discipline of teachers of Civil Servants in State. The research was conducted by survey method with path analysis technique. The population in this study were civil servant teachers in State Junior High School of Cilacap Regency, while the respondents were 143 teacher selected randomly. The results are as follows: (1) there is a direct positive effect of principal supervision on teacher work discipline; (2) there is a positive direct effect of self-concept on teacher work discipline, and (3) there is a direct positive effect of principal supervision on self concept. Therefore, improvement of the teacher work discipline should be improved by enhancing the implementation of principal supervision and working standard in the school.

Keywords: Principal Supervision, Self-Concept, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Pendidikan dapat menciptakan manusia yang selain berkapasitas intelektual tinggi juga mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan di sekitarnya. Hal ini berarti bahwa pendidikan mempunyai arti yang sangat penting dalam membentuk wacana dan budaya masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda lagi.

Keberhasilan pembangunan bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mana hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang berkualitas pula.

Tingkat kedisiplinan dan profesionalitas guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mutu Pendidikan di suatu sekolah. Newstrom (2015: 268) mendefinisikan “*Discipline is management action to enforce organizational standards*”. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu tindakan manajemen yang bermaksud agar pegawainya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta tidak melakukan pelanggaran dengan ketentuan yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Disiplin juga merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku karyawan ketika melakukan sesuatu tidak sesuai dengan ketentuan.

Menurut Mathis and Jackson (Jeffrey) (2017: 106), “*discipline is a form of training that enforces organizational rules*”. Hal ini berarti bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan aturan dalam organisasi. Disiplin adalah suatu norma dan peraturan yang telah ditetapkan (Rusminingsih, 2012).

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran sangat penting, hal itu disebabkan karena guru merupakan tenaga pendidik yang secara periodik berinteraksi langsung dengan peserta didik, untuk itu diperlukan bimbingan dan layanan yang intensif sesuai dengan perkembangan peserta didik. Akan tetapi, tampaknya upaya itu masih belum maksimal terealisasi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang masih melakukan pelanggaran disiplin kerja yang peneliti temui di media elektronik dan di lapangan pada saat pra-observasi seperti di bawah ini.

Media elektronik beberapa waktu lalu memberitakan bahwa masih banyak terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data yang ada di BKD, selama 2015, satu PNS diberhentikan tidak hormat, karena terlibat tindak pidana korupsi. Dua PNS dibebaskan dari jabatan PNS karena melakukan tindakan asusila. Kemudian tiga PNS diturunkan pangkatnya setingkat lebih rendah selama tiga tahun, karena melakukan perceraian tanpa izin Bupati. Ketiga orang ini adalah guru. Mereka diberhentikan selama tiga tahun, kemudian bisa kembali menjadi guru, demikian merupakan

penjelasan dari Kepala Bidang Data dan Pembinaan Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (Solikhun SH MH; Radar Banyumas, Rabu, 13 Januari 2016. (diakses pada : 30 Desember 2017))

Sedangkan berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap beberapa guru PNS dan Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di wilayah Jawa Tengah, dijelaskan bahwa masih terdapat guru khususnya PNS yang masih melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti: guru sering datang terlambat, guru tidak masuk kerja tanpa alasan dan lain-lain.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin guru adalah kebiasaan yang telah melekat dalam individu setiap guru. Kebiasaan tersebut nantinya akan membentuk budaya dalam konteks luas disebut budaya organisasi (Priyanto, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin guru adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan, ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Pendapat yang sama dari Marpaung dan Agustin (2013), faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah supervisi atau pengawasan, hal ini disebabkan karena supervisi merupakan sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal. Kegiatan supervisi kepala sekolah dilakukan dengan tujuan

untuk memonitoring, membantu dan membina guru terhadap materi pembelajaran, prosedur kerja, maupun tata tertib di dalam menjalankan tugasnya, sehingga dengan cepat dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalahnya.

Selain beberapa faktor di atas, peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja dapat tumbuh dari dalam diri guru yaitu melalui konsep diri yang di milikinya dan melalui interaksi dengan orang lain di antaranya yaitu keluarganya dan pengalaman yang didapat dari orang lain. Konsep diri muncul atas kesadaran diri guru yang mana ia merasa menjadi sosok teladan yang akan di tiru oleh peserta didiknya. Oleh karena itu, guru harus mempunyai konsep diri yang baik. Di lingkungan sekolah, guru perlu dibimbing, dibina dan diberi motivasi agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan harapan, maka untuk itu peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Menurut Coon dan Mitterer (2012: 462), *“Self-concept consists of all your ideas, perception, stories, and feeling about who you are”*. Konsep diri terdiri dari semua gagasan, persepsi, cerita, dan perasaan seseorang tentang siapa dirinya. Konsep diri dapat dibangun berdasarkan pengalaman baru yang dibentuk oleh pengalaman sehari-hari. Konsep diri yang stabil, ia cenderung membimbing apa yang ia perhatikan, ingat, dan pikirkan. Karena itu, konsep diri dapat sangat mempengaruhi perilaku dan penyesuaian diri seseorang.

Menurut McInerney (2012: 250), *“self-concept is the way in which people perceive their*

strengths, weaknesses, abilities, attitudes, and values”. Hal ini berarti bahwa konsep diri adalah cara seseorang merasakan kekuatan, kelemahan, kemampuan, sikap, dan nilai yang terdapat dalam dirinya sendiri. Sedangkan Dadashi dkk (2011: 204), *“self conception is the understanding and assumption one has of his own set of values, ideas and beliefs in the environment, which is an important part in constituting character”*. Konsep diri adalah pemahaman dan asumsi yang dimiliki seseorang tentang nilai, ide, dan keyakinannya sendiri di lingkungan, yang merupakan bagian penting dalam membentuk karakter.

Menurut Lahey (2012: 414), *“Self-concept is our subjective perception of who we are and what we are like.”* Konsep diri adalah persepsi subjektif seseorang tentang siapa dirinya dan bagaimana keadaannya. Dari semua pandangan subjektif, pandangan seseorang tentang dirinya merupakan hal yang paling penting bagi kepribadiannya. Konsep diri di sini mempelajari tentang interaksi dirinya dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan maka peneliti mencoba untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah dan konsep diri guru memiliki hubungan terhadap disiplin kerja guru.

Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini dirancang sebagai berikut: 1) untuk menentukan apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, 2) untuk menentukan apakah konsep diri berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, dan 3) untuk menentukan apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap konsep diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan metode survey dan

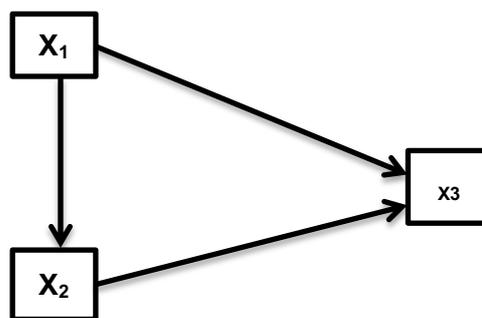
teknik analisis jalur. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP

Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah yang berjumlah 295 guru PNS. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 143 guru PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling; simple random rampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Guru Pegawai Negeri Sipil) untuk dipilih menjadi sampel yang lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri atas indikator (1) ketaatan terhadap peraturan (2) kepatuhan melaksanakan tugas (3) kesadaran diri dalam melaksanakan pekerjaan (4) tanggung jawab terhadap pekerjaan (5) kejujuran dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Indikator supervisi dalam penelitian ini adalah (1)

pembimbingan, (2) pemantauan, (3) pembinaan, (4) pengarahan, dan (5) penilaian (evaluasi). Sementara itu, indikator konsep diri dalam penelitian ini adalah (1) penilaian terhadap diri sendiri (2) keyakinan diri dalam menjalankan tugas, (3) sikap dalam bekerja, (4) Interaksi atau hubungan dengan orang lain, (5) konsisten

Modelnya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1
Path Analysis

Keterangan :

X₁ : Supervisi Kepala Sekolah

X₂ : Konsep Diri

X₃ : Disiplin Kerja

→ : Pengaruh Langsung

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian hipotesis, antara lain yaitu; hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja, hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh langsung

konsep diri terhadap disiplin kerja, dan hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri. Hasil hipotesis ketiga variabel tersebut terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Hipotesis Penelitian Tiga Variabel

Pengaruh langsung	Hipotesis statistik	Uji Statistik		t _{hitung}	t _{tabel}		Keputusan	Kesimpulan
		Koefisien korelasi	Koefisien Jalur		α = 0,05	α = 0,01		
X ₁ terhadap X ₃	H ₀ :β ₃₁ ≤ 0 H ₁ :β ₃₁ > 0	0,576 (r ₁₃)	0,389 (p ₃₁)	8,367	1,64 5	2,32 6	diterima	Pengaruh langsung positif
X ₂ terhadap X ₃	H ₀ :β ₃₂ ≤ 0 H ₁ :β ₃₂ > 0	0,550 (r ₂₃)	0,328 (p ₃₂)	7,820	1,64 5	2,32 6	diterima	Pengaruh langsung positif
X ₁ terhadap X ₂	H ₀ :β ₁₂ ≤ 0 H ₁ :β ₁₂ > 0	0,571 (r ₁₂)	0,571 (p ₂₁)	8,259	1,64 5	2,32 6	diterima	Pengaruh langsung positif

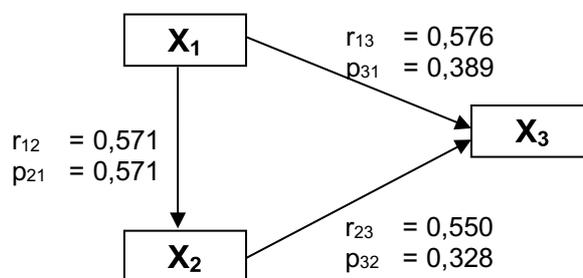
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hipotesis pertama diuji untuk menjelaskan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,576$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,389$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 8,367$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,367 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien antara supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara langsung positif terhadap disiplin kerja dan dapat diterima.

Hipotesis kedua yang diuji untuk menjelaskan pengaruh konsep diri terhadap disiplin kerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,550$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,328$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 7,820$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,820 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien antara konsep diri dengan disiplin kerja guru adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh secara langsung positif terhadap disiplin kerja dan dapat diterima.

Hipotesis ketiga yang diuji untuk menjelaskan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,571$. Sedangkan koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,571$. Kemudian hasil perhitungan uji signifikansi koefisien jalur diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} = 8,259$. Nilai t_{tabel} untuk $dk = 141 (n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 2,326, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,432 > 2,326$ yang berarti bahwa koefisien antara supervisi kepala sekolah dengan konsep diri adalah sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara langsung positif terhadap konsep diri dan dapat diterima.

Model analisis jalur dari hasil perhitungan ketiga hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Model Empiris Antar Variabel

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Ini memberikan makna bahwa semakin

meningkatnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru. Sebaliknya, semakin kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh kepada penurunan disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah menurut Certo (2013: 333), "*discipline is action taken by supervisor to prevent employees from breaking rules.*" Disiplin adalah tindakan yang dipantau oleh pengawas untuk mencegah karyawan melanggar aturan. Dalam banyak kasus, disiplin kerja yang efektif dapat dengan cepat membawa perubahan dalam perilaku karyawan. Dalam hal ini fungsi kepala sekolah sangat berperan penting dalam mempengaruhi perilaku guru agar dapat mentaati peraturan dan menjalankan tugas-tugas guru dengan sebaik-baiknya.

Menurut Cassidy dan Kheitner (2008: 5), "*supervisor an individual having authority in the interest of employer, to hire, transfer, suspend, lay off, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees.*" Supervisor adalah seseorang yang mempunyai otoritas untuk mempekerjakan karyawan, mengarahkan, mempromosikan, menetapkan, memberikan penghargaan, atau menentukan kedisiplinan. Meskipun seorang supervisor mempunyai otoritas dalam tugas-tugasnya, akan tetapi akan lebih bijaksana jika supervisor menggunakannya untuk keperluan yang tepat dalam hal ini menegakkan disiplin kerja.

Menurut Priyanto (2015: 1026-1028), supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Artinya, supervisi yang dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru.

Supervisor atau kepala sekolah dalam tugasnya sebagai pemberi arahan sudah semestinya dapat menegakkan disiplin kerja bawahannya dalam hal ini para guru. Fungsi kepala sekolah yang baik dapat membentuk komitmen guru yang tinggi terhadap tugasnya sebagai seorang pendidik, dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap

tugasnya maka disiplin kerja guru akan semakin mudah ditegakkan sehingga dapat tercapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Supervisi kepala sekolah merupakan proses pemberian bantuan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap bawahannya secara terencana dan berkesinambungan untuk memantau, menilai, mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan kegiatan supervisi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki sistem pembelajaran di sekolah agar dapat berjalan secara efektif. Jadi, apabila supervisi kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif maka disiplin kerja guru akan menjadi lebih baik dan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru.

Pengaruh Konsep Diri terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung konsep diri terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 550$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 328$. Ini memberikan makna bahwa semakin tinggi konsep diri guru maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah konsep diri guru maka dapat berpengaruh kepada penurunan disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Scoot Snell, George Bohlander (2010: 590), mengatakan bahwa, "*discipline should be seen as a method of training employees to perform better or to improve their job attitudes and work behavior.*" Sesuai dengan pernyataan tersebut, disiplin seseorang

dipandang sebagai metode latihan peningkatan prestasi, sikap dan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh konsep diri. Hal ini berarti bahwa perilaku konsisten atau kepatuhan seseorang mempengaruhi prestasi, sikap dan perilaku kerja seorang karyawan.

Menurut McShane dan Glinow (2010: 47), *“Self concept may eventually be recognized as one of the more useful ways to understand and improve an employee’s performance and well-being.”* Pendapat ini memiliki arti bahwa konsep diri merupakan salah satu cara yang lebih berguna untuk memahami dan memperbaiki kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Sriyono (2016: 97), *“In relation to employment, self-concept affects the performance.”* Pendapat tersebut bermakna bahwa konsep diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Yang artinya bahwa konsep diri guru mempengaruhi disiplin kerja dari guru tersebut. Sedangkan menurut Hersona dan Sidharta (2018: 530), *“employees who have the discipline will obey the rules that exist in the work environment with high awareness without being forced”*. Artinya bahwa karyawan yang memiliki disiplin akan mematuhi peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa harus dipaksa.

Konsep diri merupakan persepsi individu terhadap dirinya sendiri secara total yang menjadi acuan dalam berpikir dan bertindak. Konsep diri guru dapat dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang telah diterimanya baik dari lingkungan keluarga maupun dari orang lain serta melalui keyakinan yang ada dalam dirinya. Di lingkungan sekolah, konsep diri guru dapat dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Konsep diri guru dapat berkembang pada saat guru merasa termotivasi oleh pimpinan terkait

kinerjanya baik pada saat pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ataupun pada saat guru melakukan pelatihan-pelatihan. Sehingga guru akan melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konsep diri guru maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Konsep Diri

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap konsep diri dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 571$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 571$. Ini memberikan makna bahwa semakin meningkatnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah mengakibatkan peningkatan terhadap konsep diri guru. Sebaliknya, semakin kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah berpengaruh kepada menurunnya konsep diri guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah menurut Rismawan (2015: 126), supervisi kepala sekolah merupakan hal penting dalam penciptaan situasi dan kondisi sosial yang dapat merangsang dan menumbuhkembangkan semangat mengajar yang bermutu. Melalui supervisi kepala sekolah diharapkan para guru akan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan berkembangnya kemampuan yang dimilikinya secara otomatis akan meningkatkan konsep diri guru sehingga ia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar.

Menurut Hawkins dan Sohet (2006: 60), *“...consult with their supervisor, who is neither their trainer/nor manager, on those issues they wish to explore. This form of supervision is for experience and qualified practioners.”* Berkonsultasi dengan supervisor atau atasan mereka, yaitu dengan pelatih atau manajer mereka, mengenai isu-isu yang ingin mereka ketahui. Hal ini merupakan bentuk pengawasan yang dapat menghasilkan pengalaman dan praktisi yang berkualitas. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa untuk membentuk konsep diri pada guru, maka perlu dibangun melalui berbagai faktor antara lain keteladanan dari kepala sekolah dan hubungan atau interaksi kepala sekolah dengan guru. Dengan adanya hubungan atau interaksi dengan kepala sekolah maupun dengan rekan sejawatnya maka guru akan memperoleh pengalaman baru yang dapat membangun atau menumbuhkan konsep diri pada guru tersebut.

Luthan (2014: 143) menjelaskan bahwa:

“employee-centeredness, which is measures by the degree to which a supervisor takes a personal interest and cares about the employee. It commonly is manifested in ways such as checking to see how well the employee is doing, providing advice and assistance to the individual, and communicating with the associate on a personal as well as an official level.”

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja. Artinya supevisi kepala sekolah atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara efektif akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja guru. Konsep diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja. Artinya konsep diri guru yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja yang baik. Supervisi kepala sekolah berpengaruh

Keterpusatan karyawan, yang mengukur sejauh mana atasan mengambil kepentingan pribadi dan peduli dengan karyawannya. Hal ini biasanya diwujudkan dengan cara seperti memeriksa untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan karyawan, memberikan nasehat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan rekan sejawat maupun resmi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya supervisi dapat menimbulkan interaksi antara kepala sekolah dengan guru yang berupa nasehat, bantuan dan komunikasi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap konsep diri guru. Jadi, apabila supervisi kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan harapan guru, maka akan berdampak terhadap peningkatan konsep diri guru. Dengan adanya konsep diri guru yang tinggi, maka efektivitas pembelajaran di sekolah akan menjadi lebih baik dan efektif. Sebaliknya, kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah, maka akan berakibat penurunan terhadap konsep diri guru dan berakibat terhadap efektivitas pembelajaran menjadi kurang efektif dan kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap konsep diri.

langsung positif terhadap konsep diri. Artinya supervisi kepala sekolah atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara efektif dan sesuai dengan harapan para guru, maka akan meningkatkan konsep diri guru.

Untuk meningkatkan disiplin kerja guru para kepala sekolah khususnya di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah agar memberikan contoh dalam meningkatkan disiplin kerja guru

khususnya PNS dengan pendekatan humanis serta memberikan pengawasan yang lebih dalam membangkitkan disiplin kerja para guru di sekolah. Sedangkan untuk para guru, khususnya guru PNS di SMP Negeri Se-Kota Cilacap Jawa Tengah

diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja melalui peningkatan konsep diri yang baik, keyakinan diri mampu melaksanakan tugas dengan baik dan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cassidy, Carlene and Kreitner, Robert. 2008. *Management Twelfth Edition*. Canada South-Western College Publishing.
- Certo, Samuel C. 2013. *Supervision: Concepts and Skill-Building, Eight Editions*. Canada: Pearson Education.
- Coon, Dennis Coon and Mitterer, John O. 2012. *Introduction to Psychology: Active Learning Through Modules, 12th Edition*. China: Wadsworth Chingage Learning.
- DeCenzo, David A., and Robbins, Stephen P. 2010. *Fundamentals of Human Resources Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Dadashi, Mohammad Ali, et al. 2011. *Study of the Relationship Between Self- Conception of Principals and Teachers and Their Performance in High Schools of Guilan Province*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(8): 204-208
- Hawkins, Peter and Shohet, Robin. 2006. *Supervision in the helping professions*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hersona, Sonny dan Sidharta, Iwan. 2017. *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Volume 15 Number 3.
- Jeffrey, Ignatius. 2017. *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM), Volume 6, Issue 8.
- Lahey. 2012. *Psychology: An Introduction, eleventh edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McInerney, Dennis M., et al. 2017. *Academic Self-Concept and Learning Strategies: Direction of Effect on Student Academic Achievement*. Journal of Advanced Academics, 23(3) 249 –269.
- McShane and Glinow, Von, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Marpaung, Rio, dan Agustin, Tri Dinda. 2013. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, Vol 3, No 8.
- Newstrom, John W. 2015. *Organizational Behavior, Human Behavior at work*, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Priyanto. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kutai Kartanegara*. Jurnal Ilmiah Education Management: Volume 6 Nomor 1.
- Rismawan, Edi. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No.1.
- Rusminingsih, Diah. 2012. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada PT. POS Indonesia (Persero) Malang*, Jurnal Integrasi vol. 4, no. 1.
- Snell, Scoot Snell and Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource Management*. China: South-Western Cengage Learning.
- Sriyono, Heru. 2016. *The Effect of Self-Concept, Motivation And Discipline On The Performance Of The Primary School Principals At Jagakarsa Regency Of South Jakarta*. International Journal of Human Capital Management: Volume 1 Number 1.