**FUNGSI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN
KERJA GURU SERTA PENGARUHNYA TERHADAP
EFEKTIVITAS PROSES PEMBELAJARAN**

Ujang Safii
SD Negeri Losari Kidul 02 Brebes Jawa Tengah-Indonesia
Email : uzessyah@gmail.com

Citation : Safii, U, (2021). Fungsi Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran, *Edum Journal*, 4(1), 82-99

ABSTRACT

In achieving the effectiveness of the learning process, the teacher plays an important role. Namely teachers who have high work discipline with the support of supervision from their leaders. Therefore, the purpose of this study among others is to analyze the effect of the supervisory function on schools and the work discipline of teachers both individually and multiple. The research method used is descriptive and verification methods, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire, against 55 teachers. Processing of research results using regression analysis techniques. The significance test uses the F-test. The results showed that: (1) There was an influence of the principal's supervisory function on the effectiveness of the learning process. (2) There is an influence of teacher's work discipline on the effectiveness of the learning process. (3) There is an influence of the principal's supervisory function and the simultaneously working discipline of the teacher on the effectiveness of the learning process. The author suggests that: (1) The results of this study have proven the influence of the principal's supervisory function on the effectiveness of the learning process. So to maximize the effectiveness of the learning process can be done by improving several dimensions of supervision that tend not to be optimal, especially regarding routine inspections (regular), evaluation of the implementation of supervision and reporting systems both verbally and in writing. (2) From the results of the analysis it is evident that in general the teacher's work discipline is already good, but in order to improve the effectiveness of learning there is still something that needs to be developed in terms of work discipline especially concerning leadership, inherent supervision and remuneration. Can be done with enlightenment at the meeting as a vehicle for socialization and the benefits of the rules. More than that, the rewards for job performance should be adjusted to the conditions of today's employee needs. With a balanced reward the teacher realizes that work is more disciplined. So the effectiveness increases better.

Keywords: Supervision Function, Work Discipline, Learning Effectiveness.

PENDAHULUAN

Semakin terasa bahwa pendidikan harus menjadi panglima bagi kemajuan bidang lainnya dalam kehidupan. Harapan ini belum sepenuhnya terwujud di Indonesia, khususnya di daerah-daerah. Kemungkinan

disebabkan oleh berbagai faktor, seperti geografis, kultur, dan pemahaman terhadap pentingnya pendidikan sehingga memetakan pendidikan yang belum merata. Pendidikan belum merata dilihat dari berbagai hal,

misalnya aksesibilitas, teknologi, sarana dan prasarana, bahkan sumber daya manusianya.

Kondisi merebaknya wabah covid 19 telah memperjelas kesenjangan operasional pendidikan yang disebabkan oleh kesenjangan teknologi, sarana prasarana dan sumber daya manusia. Situasi sekarang menuntut pendidikan harus dilaksanakan secara jarak jauh. Pada sisi lain belum semua institusi pendidikan memiliki fasilitas untuk hal tersebut. Selain itu sumber daya manusia sebagai pelaksanaanya juga masih terdapat kesenjangan antara di kota dengan di daerah. Kesulitan ini lebih terasa pada operasional pendidikan dasar. Padahal pendidikan dasar merupakan fondasi untuk keberlanjutan peserta didik dalam menempuh pendidikan pada jenjang selanjutnya.

Dari sejumlah permasalahan pendidikan yang nyata terjadi pada ranah pendidikan saat ini, permasalahan sumber daya manusia dianggap merupakan paling utama untuk diperhatikan. Sangat kuat dugaan manakala sumber daya manusianya bagus maka dengan berbagai inisiatif dan inovasinya dari insan pendidikan, permasalahan lainnya bisa dicari solusinya. Sumber daya manusia yang paling berperan pada satuan pendidikan adalah guru. Dengan kondisi yang ada guru harus dapat mentransfer ilmu kepada peserta didik dengan optimal. Artinya peserta didik dapat menyerap materi ajar secara maksimal. Dengan demikian guru dituntut untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Salah satu sudut pandang guru dapat

melaksanakan proses pembelajaran efektif di antaranya dengan melihat manajemen pembelajarannya dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Harapan terlaksananya proses pembelajaran yang efektif masih mengalami hambatan, karena menurut pengalaman penulis yang telah bekerja sebagai guru pada tataran sekolah dasar dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif masih ditemui fenomena, di antaranya: belum semua guru dapat mengorganisasikan materi dengan baik, terutama menyangkut sumber ajar dan urutan materi ajar, komunikasi dalam penyampaian materi ajar masih terdapat kendala menyangkut penggunaan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik, masih belum tumbuh secara optimal berkaitan sikap positif terhadap siswa, dalam pemberian nilai masih terlihat belum secara adil di mana, dan hasil belajar siswa baik secara akademik maupun perilaku masih belum optimal.

Untuk mewujudkan pendidikan yang ideal tidak terlepas dari keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah-sekolah. Manajemen pendidikan adalah sekumpulan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Mulyono, 2008: 35). Sebagai organisasi pendidikan, sekolah memerlukan alat yang berperan sebagai akselerator dan dinamisator sehingga tujuannya dapat tercapai secara efektif dan

efisien. Artinya bahwa pembenahan operasional pendidikan tidak bisa parsial, karena satu sama lainnya saling terkait dan saling mempengaruhi. Efektivitas proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan dalam operasional pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya: faktor kepemimpinan, pengawasan, iklim kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan faktor lingkungan. Tetapi agar lebih fokus dalam penelitian ini faktor yang dianggap dominan pengaruhnya adalah faktor fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru.

Maknanya adalah bahwa sebelum guru “mendisiplinkan” siswa atau mendidik siswa untuk dapat berperilaku disiplin, terlebih dahulu gurunya harus memberikan keteladanan dalam berdisiplin. Oleh karena itu, seiring dengan berjalannya program pengembangan guru, hal lain yang dianggap perlu dikembangkan adalah disiplin guru itu sendiri. Karena, sekalipun gurunya mumpuni secara akademik, jika tidak disertai disiplin kerja yang bagus, harapan akan mendapatkan proses pembelajaran yang efektif sesuai target yang direncanakan menjadi sirna.

Disiplin kerja merupakan pendorong utama terlaksananya prosedur operasi standar yang telah ditetapkan dan terlaksananya program sesuai perencanaan. Karena guru yang disiplin kerjanya bagus cenderung melaksanakan apa-apa yang sudah direncanakan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Disiplin yang bagus pada hakikatnya

akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Tegaknya disiplin kerja memerlukan unsur lain untuk memeliharanya agar disiplin kerja berlangsung baik dan stabil. Unsur dominan dalam memelihara keberlangsung disiplin kerja yang dinamis adalah fungsi pengawasan.

Pengawasan yang terdiri dari unsur-unsur pengamatan, inspeksi, pelaporan dan evaluasi, diduga sangat berpengaruh terhadap terjamin bagusnya pelaksanaan disiplin kerja guru. Sehingga pengawasan dapat dikatakan mendorong efektivitas proses pembelajaran melalui penegakan disiplin, dan adanya inspeksi berikut pelaporannya. Maknanya sangat sinkron antara tegaknya disiplin kerja melalui fungsi pengawasan dengan keberfungsian pengawasan lainnya seperti inspeksi baik langsung maupun tidak langsung dan adanya pelaporan yang akuntabel.

FUNGSI PENGAWASAN

Sekolah merupakan sarana pendidikan yang sengaja disiapkan untuk melaksanakan pendidikan demi kemajuan ilmu pengetahuan. Pada pendidikan formal seperti halnya di sekolah, dilaksanakan melalui program-program pendidikan yang telah dirancang dan direncanakan sebelumnya. Untuk menjaga dan memperlancar pelaksanaan program-program yang dilaksanakan di sekolah perlu adanya sentuhan manajemen pendidikan.

Pada fungsi-fungsi manajemen terdapat fungsi pengawasan. Pada satuan pendidikan setingkat sekolah dasar (SD),

pengawasan di sini yang terkait dengan manajemen pendidikan pada satuan pendidikan yaitu pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Menurut Arikunto dan Yuliana (2009:13), pengawasan adalah “usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan”. Jika dikaitkan dengan operasional pendidikan, maka pendapat tersebut dapat dipahami bahwa yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan di sekolah adalah kepala sekolah. Acheson & Gall (2003:85) menyatakan bahwa “pengawasan memiliki tujuan utama untuk membantu guru membangun dan meningkatkan kualitas perencanaan, observasi, dan umpan balik yang menjadi bagian dari suatu proses yang lebih besar mengenai kedudukan, promosi, hak, dan pemberhentian”.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menyebutkan bahwa salah satu kewajiban bagi Kepala Sekolah adalah melaksanakan dan merumuskan program pengawasan, serta memanfaatkan hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah. Kepala Sekolah selaku pimpinan tentunya memiliki tanggungjawab untuk mengelola program peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah seharusnya dapat melaksanakan pengawasan secara efektif sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Peraturan ini mengamanahkan Kepala Sekolah untuk merencanakan program pengawasan terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasan terhadap guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan yang tepat. Salah satu aspek yang tidak boleh luput dari pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah adalah kinerja guru. Hal ini disebabkan kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar.

Bohari (2002:125), melihat pengawasan ditinjau dari segi sifat-sifatnya, yaitu: (1) Pengawasan preventif dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini biasanya berbentuk prosedur-prosedur yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan. (2) Pengawasan represif yaitu dilakukan setelah suatu tindakan dilakukan dengan membandingkan apa yang telah terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Dengan pengawasan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kegiatan dan pembiayaan yang telah dilakukan itu telah mengikuti kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tingkat keberfungsian pengawasan diperlukan indikator sebagai alat ukurnya. Menurut Handoko sebagaimana dikutip Handayani (2011:376), bahwa indikator-indikator pengawasan, meliputi: (1)

Pengamatan. Pengamatan adalah aktifitas yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau object dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. (2) Inpeksi teratur dan langsung. Inpeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat control manajemen yang bersifat klasik tetapi masih sangat relevan dan secara luas sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi dilapangan termasuk uuntuk memperkirakan besarnya resiko. (3) Pelaporan lisan dan tertulis. Suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemberitahuan ataupun pertanggungjawaban baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggungjawab yang ada diantara mereka. (4) Evaluasi pelaksanaan. Suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dan menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan da kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. (5) Diskusi antara manajer dan bawahan. Pertukaran pendapat dan gagasan dalam bentuk lisan untuk mencari sebuah solusi dari sebuah masalah dan mendapat kesepahaman antara atasan dan bawahan.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan terdapat faktor yang

mempengaruhinya. Menurut Handoko (2003:366), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan meliputi: (1) Perubahan lingkungan. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi. (2) Peningkatan kolektifitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. (3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan. (4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Bertolak dari berbagai paparan di atas maka dapat disarikan bahwa fungsi pengawasan adalah keberfungsian kepala sekolah dalam mengontrol kegiatan operasional pendidikan pada satuan pendidikan untuk menyocokkan antara petunjuk pelaksanaan kerja dengan pelaksanaan kerja dan meluruskannya manakala terjadi penyimpangan. Adapun

untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Handoko (dalam Handayani, 2011:376), yaitu: (1) Pengamatan, (2) Inpeksi teratur dan langsung, (3) Pelaporan lisan dan tertulis, (4) Evaluasi pelaksanaan, dan (5) Diskusi dengan bawahan.

DISIPLIN KERJA GURU

Hasibuan (2006:193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyianyikan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan (Djamarah, 2002:13). Disiplin yang terukur dan berkesinambungan diyakini dapat meningkatkan kinerja guru. Karena buah dari disiplin adalah pengendalian diri dan kesungguhan dalam bekerja. Simamora (2007:610) menyatakan bahwa, “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Keith Davis (2003:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Sinungan (2005:135) mendefinisikan disiplin sebagai “sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”. Disiplin sebagai “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku” (Fathoni, 2006:172). Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dalam penelitian ini perusahaan dapat dianalogikan satuan pendidikan.

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan “melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain” (Purwanto, 2007:119). Dalam hal ini “guru dianjurkan untuk menaati Peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dan guru harus tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat berada di sekolah” (Purwanto, 2007:114).

Siagian dalam Sutrisno (2011:86), menyampaikan bahwa, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu: (1) Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. (2) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar. (3) Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa

solideritas yang tinggi di kalangan guru. (5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hasibuan (2006:195) berpendapat bahwa ada beberapa indikator yang dapat membangun tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat. Adapun penjelasan dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut: (1) Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2) Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. (3) Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut menunjang kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. (4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena

ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. (5) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. (6) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mendukung kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. (7) Sanksi. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin disiplin. Pada penjelasan di atas merupakan operasional kedisiplinan pada perusahaan, tetapi menurut hemat penulis masih relevan apabila digunakan sebagai indikator pada disiplin kerja guru.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89), menyampaikan bahwa, faktor

yang mempengaruhi terpenuhinya disiplin guru, adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. (2) Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah. (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (8) Pengembangan struktur organisasi yang sehat. (9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Bertolak dari paparan di atas yang merupakan pendapat dari beberapa ahli, maka penulis mencoba menyederhanakannya, bahwa yang dimaksud disiplin kerja guru merupakan sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah disepakati dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (sekolah). Adapun dimensi untuk mengukurnya diadaptasi dari Hasibuan (2006:195), yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Kepemimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Ketegasan, dan (7) Sanksi.

EFEKTIVITAS PROSES PEMBELAJARAN

Efektivitas berasal dari Bahasa Inggris *effectivity* kata dasarnya *effektive* yang dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan kata efektif. Pada dasarnya “efektivitas ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh tujuan pembelajaran dicapai

oleh peserta didik. Untuk mengukur seberapa efektif dari suatu pembelajaran yang telah dicapai dapat diukur dari seberapa jauh konsep yang dapat diaplikasikan ke materi pelajaran selanjutnya dan bagaimana menerapkan dalam kehidupan sehari-hari” (Uno, 2011:29).

Menurut Slamet (2000:12) efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran (kualitas, kuantitas, waktu) telah tercapai. Dalam bentuk persamaan efektivitas sama dengan perbandingan antara hasil nyata dan hasil yang diharapkan (Slamet, 2000:13). Sudjana (2000:6) mengatakan bahwa “pembelajaran adalah upaya pendidik untuk membantu peserta didik (siswa) melakukan kegiatan belajar”. Pembelajaran yang efektif ditandai dengan terjadinya proses belajar dalam diri sendiri. Seseorang dikatakan telah mengalami proses belajar apabila didalam dirinya telah terjadi perubahan, dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak mengerti menjadi mengerti, dan sebagainya (Aunurrahman, 2009:34).

Menurut Mulyasa (2007:193) menyatakan bahwa pembelajaran dikatakan efektif jika mampu memberikan pengalaman baru dan membentuk kompetensi peserta didik, serta mengantarkan mereka ke tujuan yang ingin dicapai secara optimal. Sementara Sutikno (2005:32) mengungkapkan bahwa “efektivitas pembelajaran berarti kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran yang telah direncanakan yang memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah dan

dapat mencapai tujuan yang diharapkan”. Masih menurut Sutikno (2005:25) pembelajaran yang efektif adalah “pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah dan menyenangkan sehingga tercapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan”.

Pembelajaran yang efektif adalah kesempatan yang diberikan kepada siswa dalam pembelajaran untuk belajar sendiri dengan melakukan aktivitas-aktivitas belajar (Hamalik, 2010:171). Pembelajaran dikatakan efektif apabila “mengacu pada strategi pembelajaran yang meningkatkan hasil belajar siswa apabila secara statistik hasil belajar siswa menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pemahaman awal dengan pemahaman setelah pembelajaran” (Wicaksono, 2011:1).

Dalam Depdiknas (2008:4), dinyatakan bahwa kriteria keberhasilan pembelajaran salah satunya ialah peserta didik menyelesaikan serangkaian tes, baik tes formatif, tes sumatif, maupun tes ketrampilan yang mencapai tingkat keberhasilan rata-rata 60%. Mengacu pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disarikan bahwa efektivitas proses pembelajaran adalah ukuran dari keberhasilan operasional pembelajaran yang mencapai target (harapan) pada periode waktu tertentu.

Dunne (1996:12) berpendapat bahwa efektivitas pembelajaran memiliki dua karakteristik. Karakteristik pertama ialah “memudahkan murid belajar” sesuatu yang

bermanfaat, seperti fakta, keterampilan, nilai, konsep atau sesuatu hasil belajar yang diinginkan. Kedua, bahwa keterampilan diakui oleh mereka yang berkompeten menilai, seperti guru, pengawas, tutor atau murid sendiri. Untuk mencapai tingkat tersebut perlu adanya upaya peningkatan efektivitas.

Suatu pembelajaran dikatakan efektif apabila memenuhi persyaratan utama keefektifan pengajaran, yaitu: (1) Presentasi waktu belajar siswa yang tinggi dicurahkan terhadap KBM. (2) Rata-rata perilaku melaksanakan tugas yang tinggi diantara siswa. (3) Ketetapan antara kandungan materi ajaran dengan kemampuan siswa. (4) Mengembangkan suasana belajar yang akrab dan positif (Trianto, 2009:20). Keefektifan pembelajaran dapat pula diukur melalui kualitas pembelajaran. Menurut Slavin (2009), bahwa seberapa besar kadar informasi yang disajikan sehingga siswa dengan mudah dapat mempelajarinya atau tingkat kesalahannya semakin kecil. Semakin kecil tingkat kesalahan yang dilakukan berarti semakin efektif pembelajaran”. Penentuan tingkat keefektifan pembelajaran tergantung dengan pencapaian penguasaan tujuan pengajaran tertentu, biasanya disebut ketuntasan belajar. Eggen dan Kauchan (Mattoaliang, 2015) mengemukakan bahwa efektivitas pembelajaran ditandai dengan keaktifan siswa dalam pembelajaran, khususnya dalam

pengorganisasian dan penemuan informasi. Masih menurut Slavin (2009) keefektifan pembelajaran dapat diukur menggunakan empat indikator yaitu: kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkat pembelajaran, insentif, dan waktu.

Menurut Sinambela (2006:78), pembelajaran dikatakan efektif apabila mencapai sasaran yang diinginkan, baik dari segi tujuan pembelajaran maupun prestasi siswa yang maksimal. Beberapa indikator keefektifan pembelajaran: (1) Ketercapaian ketuntasan belajar. (2) Ketercapaian keefektifan aktivitas siswa (yaitu pencapaian waktu ideal yang digunakan siswa untuk melakukan setiap kegiatan yang termuat dalam rencana pembelajaran). (3) Ketercapaian efektivitas kemampuan guru mengelola pembelajaran, dan respon siswa terhadap pembelajaran yang positif.

Mengacu pada pendapat Wortuba dan Wight yang mengidentifikasi bahwa terdapat 7 indikator yang menunjukkan pembelajaran efektif, yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik, terdiri dari: a) Perincian materi, b) Urutan materi dari mudah ke yang sukar, c) Kaitannya dengan tujuan. (2) Komunikasi yang efektif mencakup penyajian yang jelas, kelancaran berbicara, interpretasi gagasan abstrak dengan contoh-contoh, kemampuan bicara yang baik, dan kemampuan untuk mendengar. (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana guru mengetahui materi dengan baik, dapat dilihat melalui

pemilihan buku-buku dan bacaan, penentuan topik pembahasan, pembuatan ikhtisar, pembuatan bahan sajian dan yang dapat dilihat jelas adalah bagaimana guru dapat dengan tepat menjawab pertanyaan dari siswanya. (4) Sikap positif terhadap siswa: a) Apakah guru memberi bantuan, jika siswanya mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diberikan? b) Apakah guru mendorong para siswanya untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan pendapat? c) Apakah guru dapat dihubungi oleh siswanya diluar pelajaran? d) Apakah guru menyadari dan peduli dengan apa yang dipelajari oleh siswanya? (5) Pemberian nilai yang adil, tercermin dari adanya: a) Kesesuaian soal tes dengan materi yang diajarkan, b) Sikap konsisten terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, c) Usaha yang dilakukan siswa untuk mencapai tujuan, d) Kejujuran siswa dalam memperoleh nilai, e) Pemberian umpan balik terhadap hasil pekerjaan siswa. (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran. Pendekatan yang luwes dalam pembelajaran dapat tercermin dengan adanya kesempatan waktu yang berbeda diberikan kepada siswa yang memang mempunyai kemampuan yang berbeda. Siswa yang mempunyai kemampuan rendah diberi kesempatan untuk memperoleh tambahan waktu dalam kegiatan remedial. Sebaliknya siswa yang berkemampuan diatas rata-rata diberikan kegiatan pengayaan. (7) Hasil belajar siswa yang baik. Kunci pokok untuk memperoleh ukuran dan data hasil belajar adalah dengan menetapkan indikator

dikaitkan dengan prestasi yang diukur. (Wortuba dan Wight dalam Uno dan Mohamad, 2014:171-191)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yang merupakan salah satu cara untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan metode survey ini dapat dikemukakan ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas/prediktor, yaitu fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap variabel terikat/respons, yaitu efektivitas proses pembelajaran. Dalam penelitian ini akan digambarkan kontribusi fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran, disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan menggunakan teknik survey kuesioner. Instrumennya dalam bentuk angket skala Likert, terhadap 55 orang guru kelas V sekolah dasar negeri di Kecamatan Losari Kabupaten Brebes. Isi angket berupa daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan penilaiannya. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F

Untuk mengetahui besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1) secara individual (parsial) terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1: Persamaan Regresi Variabel X_1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.162	12.869		4.131	.000
	Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1	.286	.173	.221	1.652	.105

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 53,162 + 0,286X_1$. Konstanta sebesar 53,162 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1), maka efektivitas proses pembelajaran (Y) adalah 53,162. Koefisien regresi sebesar 0,286 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai fungsi pengawasan kepala sekolah akan memberikan skor 0,286.

Uji F untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (efektivitas proses pembelajaran). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 2: Signifikansi Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.993	1	81.993	2.728	.105 ^b
	Residual	1592.988	53	30.056		
	Total	1674.982	54			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

b. Predictors: (Constant), Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 2.728 dan nilai signifikansi $0,105 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima artinya pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah tidak signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3: Besaran Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 ^a	.049	.031	5.482

a. Predictors: (Constant), Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,049, hal ini berarti bahwa $0,049 \times 100\% = 4,9\%$ efektivitas proses pembelajaran dipengaruhi oleh variabel fungsi pengawasan kepala sekolah, sedangkan sisanya 95,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh disiplin kerja guru (X_2) secara individual (parsial) terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4: Persamaan Regresi Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.996	7.844		4.461	.000
Disiplin_Kerja_Guru_X2	.532	.106	.569	5.037	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja guru (X_2) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian disiplin kerja guru (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 34,996 + 0,532X_2$. Konstanta sebesar 34,996 menyatakan bahwa

jika ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja guru (X_2), maka efektivitas proses pembelajaran (Y) adalah 34,996. Koefisien regresi sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai disiplin kerja guru akan memberikan skor 0,532.

Uji F untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (efektivitas proses pembelajaran). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran. Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan membandingkan nilai hitung F dengan nilai tabel F sebagai berikut: Jika nilai hitung F lebih besar dari nilai tabel F, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 5: Signifikansi Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.214	1	542.214	25.369	.000 ^b
	Residual	1132.768	53	21.373		
	Total	1674.982	54			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Guru_X2

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 25,369 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.311	4.623

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Guru_X2

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,324, hal ini berarti bahwa $0,324 \times 100\% = 32,4\%$ efektivitas proses pembelajaran dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja guru, sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1) dan

disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7: Persamaan Regresi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.785	12.616		1.647	.005
Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1	.208	.146	.161	1.430	.159
Disiplin_Kerja_Guru_X2	.516	.105	.551	4.899	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel fungsi pengawasan kepala sekolah (X₁) dan disiplin kerja guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,005 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian fungsi pengawasan kepala sekolah (X₁) dan disiplin kerja guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 20.785 + 0,208X_1 + 0,516X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X₁ dan X₂ sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,208 dan 0,516, artinya setiap peningkatan fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru sebesar 1, akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sebesar 0,208 dan 0,516. Uji F untuk menguji signifikan konstanta dan variabel dependen (efektivitas proses pembelajaran).

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H₀ ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 8: Signifikansi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.048	2	292.524	13.956	.000 ^b
	Residual	1089.934	52	20.960		
	Total	1674.982	54			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Pembelajaran_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Guru_X2, Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 13,956 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak artinya pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas proses pembelajaran.

Tabel 9: Besaran Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.591 ^a	.349	.324	4.578

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_Guru_X2, Fungsi_Pengawasan_Kasek_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,349, hal ini berarti bahwa $0,349 \times 100\% = 34,9\%$ efektivitas proses pembelajaran dipengaruhi oleh variabel fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan), sedangkan sisanya 65,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Konsep yang dijadikan rujukan dalam membahas hasil penelitian ini terdiri dari fungsi pengawasan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan efektivitas proses pembelajaran. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta (2) besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa fungsi pengawasan kepala sekolah yang terdiri dari dimensi: (1) Pengamatan, (2) Inpeksi teratur dan langsung, (3) Pelaporan lisan dan tertulis, (4) Evaluasi pelaksanaan, dan (5) Diskusi dengan bawahah (Handoko dalam Handyaningrat, 2011:376), membawa implikasi yang signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran yang meliputi dimensi: (1) Pengorganisasian materi yang baik, (2) Komunikasi yang efektif, (3) Penguasaan dan antusiasme, (4) Sikap positif terhadap siswa, (5) Pemberian nilai yang adil, (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran, (7) Hasil

belajar siswa yang baik (Wortuba dan Wight dalam Uno dan Mohamad, 2014). Hasil penelitian Pasaribu (2017) menampilkan bahwa “adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal”. Namun demikian efektivitas proses pembelajaran ini tidak hanya dipengaruhi oleh fungsi pengawasan kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain disiplin kerja guru, yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus fungsi pengawasan kepala sekolah, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 53,162 + 0,286X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1) dan efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor fungsi pengawasan kepala sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,286 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi fungsi pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran adalah dengan meningkatkan fungsi pengawasan kepala sekolah, serta (3) Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa adalah sebesar 4,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel disiplin kerja guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat

pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa, serta (2) besaran pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya disiplin kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Kepemimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Ketegasan, dan (7) Sanksi (Hasibuan, 2006:195), membawa implikasi yang signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran yang meliputi dimensi: (1) Pengorganisasian materi yang baik, (2) Komunikasi yang efektif, (3) Penguasaan dan antusiasme, (4) Sikap positif terhadap siswa, (5) Pemberian nilai yang adil, (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran, (7) Hasil belajar siswa yang baik (Wortuba dan Wight dalam Uno dan Mohamad, 2014). Penelitian Narpati (2017), menunjukkan bahwa “pengaruh yang paling dominan/besar terhadap efektivitas kerja karyawan yaitu pengawasan sebagai pendukung disiplin kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan”.

Namun demikian efektivitas proses pembelajaran siswa ini tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain fungsi pengawasan kepala sekolah yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kondisi disiplin kerja guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 34,996 + 0,532X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika disiplin kerja guru (X_2) dan efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor disiplin kerja guru sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,532 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi disiplin kerja guru

memberikan pengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran siswa adalah dengan meningkatkan disiplin kerja guru, serta (3) Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah sebesar 32,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel fungsi pengawasan kepala sekolah, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan berikutnya yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa, serta (2) besaran pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa fungsi pengawasan kepala sekolah yang terdiri dari dimensi: (1) Pengamatan, (2) Inpeksi teratur dan langsung, (3) Pelaporan lisan dan tertulis, (4) Evaluasi pelaksanaan, dan (5) Diskusi dengan bawahah (Handoko dalam Handyaningrat, 2011:376), serta disiplin kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Kepemimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Ketegasan, dan (7) Sanksi (Hasibuan, 2006:195), membawa implikasi yang signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran yang meliputi dimensi: (1) Pengorganisasian materi yang baik, (2) Komunikasi yang efektif, (3) Penguasaan dan antusiasme, (4) Sikap positif terhadap siswa, (5) Pemberian nilai yang adil, (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran, (7) Hasil belajar siswa yang baik (Wortuba dan Wight dalam Uno dan Mohamad, 2014).

Namun demikian efektivitas proses pembelajaran siswa, selain dipengaruhi oleh kedua variabel di atas, ada faktor lain (epsilon), yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

semakin bagus fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 20.785 + 0,208X_1 + 0,516X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika fungsi pengawasan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja guru (X_2) dan efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor fungsi pengawasan kepala sekolah, dan disiplin kerja guru secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasi skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,208 dan 0,516 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran siswa, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran siswa adalah dengan meningkatkan fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru. (3) Kontribusi yang diberikan oleh fungsi pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah sebesar 34,9 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

PENUTUP

Setelah melaksanakan penelitian dari mulai persiapan hingga pelaksanaan selama hampir enam bulan, kemudian menganalisisnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran. Dengan besaran pengaruh 4,9%. (2) Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran. Dengan besaran pengaruh 32,4%. (3) Terdapat pengaruh fungsi

pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran. Dengan besaran pengaruh 34,9%.

Dari hasil analisis terhadap variabel penelitian yang telah tergambar pada kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang penulis ingin sampaikan yaitu: (1) Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh fungsi pengawasan kepala sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran. Maka untuk memaksimalkan efektivitas proses pembelajaran dapat dilakukan dengan memperbaiki beberapa dimensi pengawasan yang cenderung belum optimal, terutama menyangkut inspeksi rutin (teratur), evaluasi pelaksanaan pengawasan dan sistem pelaporannya baik secara lisan maupun tertulis. (2) Dari hasil analisis terbukti bahwa secara umum disiplin kerja guru sudah bagus, tetapi dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran masih ada yang perlu dikembangkan dalam hal disiplin kerja terutama menyangkut kepemimpinan, pengawasan melekat dan balas jasa. Dapat dilakukan dengan pencerahan pada waktu rapat sebagai wahana untuk sosialisasi serta manfaatnya peraturan. Lebih dari itu imbalan terhadap tampilan kerja harap disesuaikan dengan kondisi kebutuhan pegawai masa kini. Dengan imbalan yang seimbang guru menyadari untuk bekerja lebih disiplin. Sehingga efektivitas meningkat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheson, Keith A. & Meredith Damien Gall. (2003). *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers*. New York: Longman.
- Arikunto Suharsimi, (2007), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Atmosudirdjo, Prajudi, S. (2002). *Administrasi dan Manajemen Umum*, Jakarta: Akodama.
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung. Alfabeta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barsaga, B.E. (1995). *School Effectiveness: Its Indicators and Knowledge Base*. Quezon City: Ward
- Bohari, H. (2002), *Pengawasan Keuangan Negara*, Jakarta: Rajawali Press.
- Cairo, Jim. (2002), *Motivasi dan Strategi Menentukan Tujuan Hidup dan Karir Anda*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W., (2003), *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Djamarah, Syaiful Bahri (2002), *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dunne, Richard. (1996). *Pembelajaran Efektif (Terjemahan)*. Jakarta: Grasindo.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno dan Nurdin Mohamad, (2014), *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayanigrat, (2011), *Sistem Pengawasan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, Hani (2003), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Husin. (2009). *Hubungan antara Pelaksanaan Koordinasi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serang*. Tesis. Medan: PPs Unimed. Tidak diterbitkan.
- Iskandar, Jusman. (2005). *Metoda Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Lipham & A. Hoeh Jr. (1994). *The Principalship: Concepts, Competencies, and Cases*. New York & London: Longman.
- Lucio, William, H. & McNeil, John, D (1999). *Supervision in Thought and Action*. Third Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.

- Moenir, A.S. (1995). *Kepemimpinan Kerja Teknik dan Keberhasilannya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyasa, E. (2007), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. (2000). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Falah Production
- Narpati, Bintang (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Kajian Ilmiah, Volume 17 No. 1, Januari 2017 Halaman 41-51.
- Pasaribu, Safran Efendi (2017), *Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan*, Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) ISSN 2541-657X Volume 1 Januari 2017, Hal. 76-86.
- Peraturan Pemerintah RI, (2005), *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: CV Eko Jaya.
- Prijodarminto, S.. (2000), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Purwanto, Ngalim (2007), *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2007). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung:Alfabeta.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris (2012), *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Satori, Djam'an (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI.**
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2009) *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 5th Edition, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, N.J.M.P. (2006). *Keefektifan Model Pembelajaran Berdasarkan Masalah (Problem-Based Instruction) Dalam Pembelajaran Matematika untuk Pokok Bahasan Sistem Linear dan Kuadrat di Kelas X SMA Negeri 2 Rantau Selatan Sumatera Utara*. Tesis. Surabaya : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Sinungan, Muchdarsyah (2005) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, PH. (2000). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Makalah disajikan dalam Seminar Lokarya Pelaksanaan dan Implikasi Otonomi Daerah dalam Bidang Pendidikan, di UKSW, Salatiga
- Slavin, R.E. (2009). *Educational Psychology*. Sixth Edition, Boston: Allyn and Bacon
- Sudjana, Nana. (2010). *Supervisi Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi: Binamitra Publishing.
- Sugiono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna (2015), *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi (2007) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutikno M. Sobry. (2008). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Prospect
- Sutikno, M. Sobry. (2005). *Pembelajaran Efektif*. Mataram. NTP Pres.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Trianto (2009), *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, Jakarta: Kencana.
- Tulus Tu'u (2004), *Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo.

- Uma, Sekaran, Uma (2006). *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Uno, Hamzah B. (2011), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.