

DISIPLIN KERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP IT ISTIQOMAH BENGKULU

Agus Riyanto
agusriyanto105@gmail.com
STIKES Bhakti Husada, Bengkulu, Indonesia

Abstract:

Teachers at school have a big burden in creating generations of students to compete in the current era of 4.0. Teachers work discipline that will both accelerate the achievement of educational goals, and lack discipline will hamper the achievement of educational goals. Based on observations at SMP IT Istiqomah Bengkulu there were still found teachers who carried out their duties with low discipline. This type of research is quantitative, using descriptive analysis and data collection methods using questionnaires, with a sample of 30 people. The results of the study showed that the lecturers' employment was very good category (4.58). Suggestions, lecturers should maintain discipline.

Key Words: Dicipline, Teachers, Learning

PENDAHULUAN

Guru pada perguruan tinggi memiliki beban yang besar dalam menciptakan generasi yang berwawasan agar dapat bersaing di era 4.0 saat ini. Keberadaan guru yang kompeten, profesional, bermartabat dan sejahtera dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Azis, 2014). Untuk itu pentingnya disiplin guru agar mereka bersedia mematuhi dan menaati segala peraturan serta tata tertib yang berlaku. Disiplin itu sendiri adalah sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila guru melakukan pelanggaran dalam tugas yang diberikan kepadanya (Aritonang, 2005).

Tujuan pendidikan yaitu menciptakan siswa yang ahli dan siap memasuki dunia setelah duduk dibangku kuliah, baik menjadi pegawai atau berwirausaha.

Pencapaian tujuan tersebut berkaitan dengan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja guru yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan pendidikan, dan disiplin yang kurang baik akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang disiplin dan tertib, menaati norma dan peraturan yang berlaku akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas (Rusmawati, 2013).

Berdasarkan observasi di SMP IT Istiqomah Bengkulu masih ditemukan guru yang melaksanakan tugasnya dengan disiplin yang rendah. Bentuk ketidakdisiplinan guru tersebut berupa guru tidak masuk pada saat jam pembelajaran, datang terlambat dan pulang lebih awal, lama dalam memberikan nilai, serta dalam persiapan pembelajaran yang tidak optimal. Dengan demikian, disiplin guru yang masih rendah tersebut perlu diberikan motivasi. Sehingga peran guru yang mencerdaskan kehidupan bangsa seharusnya mempunyai kesadaran berdisiplin

yang tinggi untuk memikul tugas mulia tersebut. Kesadaran berdisiplin yang rendah merupakan salah satu bukti pelanggaran dalam pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa sebagian disiplin guru masih rendah hal ini disebabkan masih rendahnya kesadaran guru.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Norashid Bin Othman & Hamzah Bin Md.Omar, 2014). Selanjutnya menurut (Astuti, 2017), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Menurut (Astuti, 2017) bentuk disiplin kerja terbagi dua disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan

melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Menurut (Hehsan. Aminuddin & Muhamad.S.N, 2010), bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana berikut ini :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan,
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas para karyawan.

Menurut (Yahaya & Ahmad, 2010) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar

disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan analisis deskriptif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian dilaksanakan di SMP IT Istiqomah Bengkulu. Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer mencakup disiplin kerja guru dengan instrumen yang digunakan adalah lembar *check list*. Data sekunder meliputi data mengenai jumlah guru, absensi guru dan kelengkapan guru mengajar. Sampel berjumlah 30 orang guru baik guru tetap dan tidak tetap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel Disiplin	Korelasi Variabel Dengan Nilai Total	Hasil
1	Kepedulian Guru	0,679	Valid
2	Semangat Guru	0,704	Valid

No	Variabel Disiplin	Korelasi Variabel Dengan Nilai Total	Hasil
3	Tanggung Jawab	0,640	Valid
4	Solidaritas	0,361	Valid
5	Efisiensi dan produktifitas kerja	0,647	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Hasil
Disiplin Kerja	0,809	Reliabel

Tabel 3. Distribusi Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Guru

No	Skor Jawaban					Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
1			2	14	24	4,55
2			5	12	23	4,45
3			3	12	25	4,55
4			1	13	26	4,625
5				11	29	4,725
			Rata-rata			4,58

Berdasarkan tabel distribusi variable disiplin guru di atas, maka diketahui bahwa persepsi responden terhadap variable disiplin berada pada nilai rata-rata 4,58 (sangat baik). Hal ini menunjukkan indikasi melalui efisiensi dan produktifitas kerja guru yang sangat baik (4,725). Selain itu juga guru berkoordinasi dengan sangat baik kepada timnya dalam mengajar dengan skor 4,625.

Pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja guru berada pada nilai rata-rata 4,58 (sangat baik). Hal ini dapat diindikasikan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Efisiensi dan produktifitas kerja
 Dalam proses belajar mengajarnya guru sudah mempertimbangkan efisiensi dan produktifitas kerjanya, hal ini dikarenakan adanya faktor lain yaitu manajemen perguruan tinggi yang sangat peduli terhadap mutu

pembelajaran yang dicapai guru. Hal ini sesuai dengan pendapat (Astuti, 2017) bahwa Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- b. Solidaritas
 Guru sudah berkoordinasi dengan baik dalam satu tim mengajar dengan guru lain. Kemampuan

komunikasi interpersonal guru di SMP IT Istiqomah yang sudah baik, maka dalam pembagian materi ajar dan penjadwalan dalam tim sudah profesional. Hal ini sependapat (Waluyo, 2015), perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

c. Tanggung Jawab

Sudah adanya pelaksanaan tugas guru dengan baik dan bertanggungjawab, hal ini dikarenakan peran manajemen di SMP IT Istiqomah sudah cukup baik dalam pelaksanaan belajar mengajar sesuai dengan kalender akademik. Hal ini juga disebabkan guru tetap sebagian sudah mendapat sertifikasi guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Sutrisno, 2017) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya

d. Kepedulian guru

Guru sudah memiliki rasa kepedulian yang tinggi dalam proses belajar mengajar seperti peningkatan nilai siswa yang baik. Sesuai dengan pendapat (Astuti, 2017) upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu

peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

e. Semangat guru

Guru terlihat bersemangat dalam memberikan materi pembelajaran, menyiapkan powerpoint yang menarik untuk siswa dan mengisi jurnal sesuai dengan waktu pada silabus Hal ini juga dikarenakan guru sudah banyak yang mendapat tunjangan sertifikasi guru, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017) besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dan akan meningkatkan semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja guru di SMP IT Istiqomah sudah sangat baik (4,58). Hal ini dibuktikan dari efisiensi dan produktifitas kerja, tanggung jawab guru, semangat kerja, kepedulian dan solidaritas sudah sangat baik.

Saran bagi guru hendaknya mempertahankan kedisiplinan yang sudah ada untuk meningkatkan mutu siswa. Saran bagi peneliti lain, hendaknya meneliti dengan variabel manajemen sumber daya manusia yang lain yang relevan dengan topik disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
<https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Azis, A. (2014). Kompetensi Guru Dalam Penggunaan Media Dengan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pelopor Pendidikan*.
- Hehsan.Aminuddin, & Muhamad.S.N. (2010). Tahap Disiplin Pelajar Sekolah Masa Kini : Satu Kajian Di Maahad Ahmadi Tanah Merah. *Article . Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository*.
- Norashid Bin Othman, & Hamzah Bin Md.Omar. (2014). Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)*.
<https://doi.org/ISSN 1985-3637>
- Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan. *EJournal Administrasi Negara*.
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Waluyo, A. S. U. dan H. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP LOHJINAWA. *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*.
- Yahaya, a, & Ahmad, R. (2010). Faktor-Faktor Penyebab Masalah Disiplin Di Sekolah. ... -*Faktor Penyebab Masalah Disiplin Di Sekolah*.