

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
SMA NEGERI DI KECAMATAN BATANG KAPAS
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar
Magister Pendidikan*



Oleh

ELIREN YANAYORI
NIM. 19660

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

ELIREN YANAYORI. 2012. The Contribution of Headmaster's Academic Supervision and Organization Atmosphere toward Teachers' Work Discipline in SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based of the observation and previous survey which were done by the researcher in the field, it was found that the work discipline of the teachers in SMA Negeri Batang Kapas was not satisfied yet. The headmaster's academic supervision and organization atmosphere were assumed as the dominant factors which influenced the teacher's of work discipline. This research was aimed to reveal and analyze the contribution of headmaster's academic supervision and organization atmosphere independently of simultaneously toward teacher's work discipline in SMA Negeri Batang Kapas.

This research was conducted by using quantitative approach. The population of this research was all of the teachers in SMA Negeri Batang Kapas which consisted of 123 teacher's. And then, by using stratified proportional random sampling technique, the researcher chose 75 teahcer's as the sample of this research. In collecting the datam the research used questionnaire of Likerts scale which had been tested its validity and reliability.

The result of the research showed that the headmaster's academic supervision contributed significantly toward the teacher's work discipline which was 20,9%, organization atmosphere signifcantly contributed 16% toward the teacher's work discipline, and the headmaster's academic supervision and organization atmosphere simultaneously contributed 30,5% toward the headmster's academic supervision and organization atmosphere were two two independent variables which had positive impacts on the depend variable which was the teacher's work discipline. Therefore, the researcher suggested that to improvw the work discipline of the research in SMA Negeri Batang Kapas, the academic supervision of the headmaster's should be improved continually, and a conducive and harmonis organizational atmosphere should be created.

ABSTRAK

ELIREN YANAYORI. 2012. *Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.*

Berdasarkan hasil observasi secara umum dan survey awal di lapangan, disiplin kerja guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas terkesan belum memuaskan. Faktor yang sangat dominan mempengaruhi lemahnya disiplin kerja guru yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi. Kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi disiplin kerja guru. Jika kepala sekolah melakukan supervisi akademik terhadap guru secara kontiniu dan terprogram dipastikan guru akan berubah cara mengajarnya. Bila guru telah berubah cara mengajarnya ke arah yang lebih baik diyakini disiplin kerjanya akan meningkatkan. Iklim organisasi antar guru dengan kepala sekolah dan sesama guru terbina dengan baik, kondusif dan harmonis akan memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan semangat. Apabila keadaan ini dibarengi tentu akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar kontribusi supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA Kecamatan Batang Kapas yang berjumlah 123 orang. Populasi dipilih sebagai contoh menggunakan *propotional random sampling technique* yakni berjumlah 57 orang. Strata yang digunakan adalah strata tingkat pendidikan dan sertifikasi pendidik. Data dari variabel dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang sudah di uji coba validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dianalisis secara langsung menggunakan teknik hubungan dan keandalan menggunakan Monas Versi 12.

Dari analisis data ditemukan bahwa (1) supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 20,9%; (2) iklim organisasi berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 16%; (3) supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi signifikan sebesar 30,5%. Analisis data tersebut, menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat disiplin kerja guru. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas perlu ditingkatkan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah secara kontiniu dan berkelanjutan serta terprogram dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, harmonis antar warga sekolah.

PERSETUJUAN AKHIR

Nama Mahasiswa : **ELIREN YANAYONI**
NIM : 19660

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> Pembimbing I	_____	_____
<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> Pembimbing II	_____	_____

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. H. Mukhaiyar
NIP 195006121976031005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd
NIP 195509211983031004

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> (Ketua)	_____
2.	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Sekretaris)	_____
3.	<u>Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4.	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
5.	<u>Dr. Yahya M.Pd.</u> (Anggota)	_____

Mahasiswa

Nama : Eliren Yanayori

NIM : 19660

Tanggal Ujian :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayahnya yang diberikan-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. H. Mukhaiyar, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hatinya kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Dr. Yahya M.Pd., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta Staff yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan atas pemberian izin melaksanakan penelitian.

5. Bapak / Ibu Kepala SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas beserta majelis guru atas bantuannya sebagai objek dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, suami serta anak-anak dan semua sanak saudara atas doa restu dan dorongan mereka kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2010/2011.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan lapang dada penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT INGGRIS.....	i
ABSTRAK INDONESIA.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Disiplin Kerja Guru.....	12
a. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	12
b. Pentingnya Disiplin Kerja Guru.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru.....	16
2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	20
a. Pengertian Supervisi Akademik.....	20
b. Tujuan Supervisi Akademik.....	22
c. Fungsi Supervisi Akademik.....	24

d. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik.....	25
e. Teknik-teknik Supervisi Akademik.....	29
3. Iklim Organisasi.....	31
a. Pengertian Iklim Organisasi.....	31
b. Karakteristik Iklim Organisasi.....	33
c. Dimensi Iklim Organisasi.....	34
B. Kajian/ Hasil Penelitian Yang Relevan	39
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	44
A. Metode Penelitan.....	44
B. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
C. Definisi Operasional.....	48
D. Instrumen Penelitian.....	49
E. Pengumpulan Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57
A. Deskripsi Data.....	57
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	63
A. Pengujian Hipotesis.....	66
B. Pembahasan.....	76
C. Keterbatasan Penelitian.....	85
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Implikasi.....	87
C. Saran-saran.....	91
DAFTAR RUJUKAN.....	94
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Dan Masa Kerja.....	45
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	47
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	47
4. Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji Coba.....	50
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	52
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen.....	53
7. Persentase Tingkat Pencapaian dan Kategori.....	55
8. Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja Guru (Y).....	57
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	58
10. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik kepala Sekolah (X1).....	59
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Supervisi Akademik kepala Sekolah.....	60
12. Distribusi Frekuensi Data Iklim Organisasi (X2).....	62
13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Iklim Organisasi.....	63
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru, Supervisi Akademik kepala Sekolah, Iklim Organisasi.....	64
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	65
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variable Supervisi Akademik kepala Sekolah dan Iklim Organisasi.....	65
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik kepala Sekolah dengan Iklim Organisasi.....	66
18. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru.....	67
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru.....	69
20. Rangkuman Analisis Regresi Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru.....	70

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variable Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru.....	72
22. Rangkuman Hasil Regresi Supervisi	
23. Akademik Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru.....	73
24. Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru.....	75
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.....	5
2. Kerangka Pemikiran.....	43
3. Histogram Disiplin Kerja Guru.....	58
4. Histogram Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	60
5. Histogram Iklim Organisasi.....	62
6. Regresi Linear Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) dan Disiplin Kerja Guru (Y).....	68
7. Regresi Linear Iklim Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja Guru (Y).....	71
8. Regresi Ganda Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y).....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Uji Coba.....	97
2. Data Uji Coba.....	109
3. Analisis Hasil Uji Coba.....	113
4. Instrumen Penelitian.....	120
5. Data Penelitian.....	130
6. Deskripsi Data.....	142
7. Uji Normalitas.....	147
8. Uji Homogenitas.....	149
9. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	151
10. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	153

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh peran serta berbagai unsur. Salah satu unsur yang sangat penting adalah guru karena guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik siswa tergantung pada profesional tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, sehubungan dengan itu guru yang profesional merupakan suatu keharusan agar mampu mengembangkan siswa secara maksimal, sehingga dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pengembangan kemampuan siswa dalam berbagai bidang berpengaruh terhadap perkembangan siswa mengikuti pendidikan selanjutnya, sesuai dengan prinsip pendidikan sepanjang hayat. Sebaliknya kalau guru tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berdampak pada pencapaian efektivitas tujuan pendidikan di sekolah.

Guru sebagai orang yang berada pada barisan terdepan dalam pendidikan di sekolah mempunyai peran utama sebagai pendidik, membelajarkan siswa, pembimbing, dan pelatih. Sebagai pendidik guru menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan. Membelajarkan siswa adalah upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan membimbing merupakan upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan sesuai dengan kemampuan siswa dan melatih adalah upaya mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Untuk dapat melaksanakan peran tersebut dengan profesional guru harus menguasai empat kompetensi sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 8 dan Permen No. 19 tahun 2005 pasal 8 ayat 3, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam diri guru yang akan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar di sekolah juga menjadi model bagi siswa untuk dicontoh dan diikutinya. Untuk itu guru haruslah memiliki disiplin yang tinggi. Guru yang disiplin adalah guru yang taat kepada aturan-aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam diri setiap guru, maka pendidikan dikhawatirkan akan mengalami kegagalan. Guru harus mampu menjadi suri tauladan bagi siswanya.

Masyarakat juga menempatkan guru pada posisi yang lebih terhormat di lingkungan mereka, karena diri seorang guru diharapkan masyarakat memiliki sifat dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang berkembang di tengah-tengah masyarakat itu sendiri. Untuk itu, guru dituntut untuk mengembangkan dirinya secara profesional yang didasarkan pada disiplin kerja yang baik.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui disiplin kerja guru, pemerintah telah melakukan berbagai upaya antara lain; meningkatkan profesional guru melalui penataran, loka karya, workshop, seminar, musyawarah guru mata pelajaran dan peningkatan kesejahteraan guru. Walaupun pemerintah telah berupaya, namun kenyataannya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan seperti masih banyaknya terjadi kesenjangan-kesenjangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dari hasil pengamatan sementara yang telah dilakukan selama pra survei di SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 22 – 26 November 2011, sebahagian kurang menunjukkan disiplin yang baik antara lain: 1) sering datang terlambat ke sekolah, maupun terlambat masuk ke dalam kelas saat pergantian jam pembelajaran. Hal tersebut jelas memperlihatkan bahwa guru tidak mentaati aturan yang ada. Aturan yang berlaku hanya sebagai simbol bagi terlaksananya sebuah kegiatan sekolah, namun tidak dijalani dengan baik oleh para guru, 2) selain itu, guru tidak hadir di sekolah tanpa ada keterangan dan tidak pula memberi tahu baik kepada manajemen sekolah maupun rekan sesama guru, 3) segala persiapan dan perangkat pembelajaran dilengkapi hanya saat akan diadakan pengawasan; 4) guru sering memberikan tugas lalu meninggalkan kelas.

Hal ini juga memperlihatkan bahwa tidak adanya tanggung jawab guru dalam pekerjaannya termasuk melaksanakan pembelajaran secara maksimal. Sehingga, menyebabkan rendahnya disiplin guru dalam bekerja. 5) Ketika lonceng masuk berbunyi, guru bukannya segera masuk kelas namun mengobrol sesama mereka untuk beberapa menit, begitu juga disaat pergantian jam pelajaran terlambat masuk kelas, akibatnya siswa masih berkeliaran di luar kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran guru terhadap tugasnya sebagai pendidik, yang seharusnya sudah memulai pembelajaran pada waktu yang telah ditentukan. 6) Setelah melaksanakan evaluasi guru enggan melakukan analisis, sehingga butir soal yang belum dikuasai oleh siswa tidak terlihat, akibatnya indikator-indikator yang belum tercapai sesuai KKM tidak diketahui oleh guru. Sikap guru yang seperti ini nyata-nyata akan merugikan siswa.

Sikap guru yang kurang disiplin ini sering juga terlihat ketika jam pelajaran berakhir. Hal ini mengganggu siswa dan guru yang berusaha disiplin keluar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dari fenomena tersebut di atas

yang diperoleh pada survey dan wawancara diperkirakan sebanyak 60 guru dari 123 orang berdisiplin kerja yang rendah.

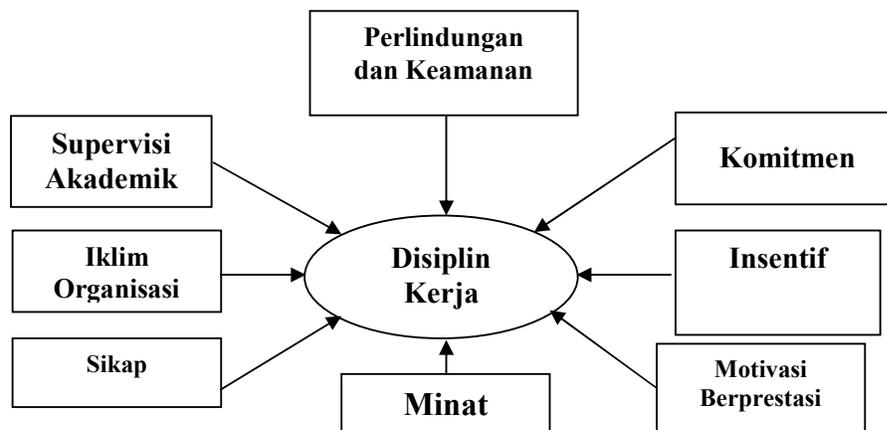
Tidak adanya disiplin kerja memperlihatkan kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Hal ini mencerminkan rendahnya tingkat disiplin kerja guru. Selama ini disiplin kerja guru kurang mendapat perhatian dari pihak yang terkait, kenyataan itu akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang disiplin kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka guru merupakan sumber daya yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan dan menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu disiplin kerja guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru, karena disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktifitas pekerjaan. Darma (1991) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru yaitu supervisi, motivasi, tingkat pendidikan, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, insentif, kepemimpinan, kesempatan karier, dan iklim organisasi.

Dari pendapat di atas, faktor-faktor urgen yang mempengaruhi disiplin kerja adalah perlindungan dan keamanan, komitmen, insentif, motivasi berprestasi, minat, sikap, iklim organisasi, dan supervisi akademik.



Gambar 1 : Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru

Menurut Teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa akan aman masa depan dan sebagainya (Siagian, 1997: 287). Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial.

Piet A Sahertian (1994), bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan disenangi murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Fenomena yang ditemui di SMA NEgeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan komitmen guru belum sesuai dengan apa yang

diharapkan. Ini terlihat dari belumlah lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Ada guru yang meninggalkan siswa di kelas saat berlangsung proses pembelajaran, ada juga guru terlambat datang ke sekolah.

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realita yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang sesuai dengan pekerjaan guru. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, padahal guru harus memiliki banyak referensi.

Motivasi berprestasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, :2000). Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang ada terlihat masih kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan akirnya dan untuk berprestasi. Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah

diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari peserta didik.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki (Handoko:2000). Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (Handoko:2000). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negative terhadap pekerjaan. Kenyataan yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki guru. Sering terlihat adanya kecurigaan terutama sekali terhadap kepala sekolah. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Iklm organisasi merupakan suatu kondisi atau suasana kerja di sekolah. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklm organisasi merupakan kualitas llingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kondusifnya iklm organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan.

Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka, dengan semangat bekerja yang tinggi sehingga mewujudkan suatu disiplin terhadap beban dan tanggung jawab kerja mereka. Fenomena yang terjadi di SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan belum terciptanya suasana yang kondusif dan harmonis baik dengan pimpinan, sesama guru dan dengan tamu-tamu stakeholders lainnya. Hal ini terlihat dari kurangnya saling menghargai di antara warga sekolah dan terbentuknya kelompok-kelompok sesama guru dalam bergaul di sekolah. Guru tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran guru kurang diperhentikan dalam mengambil keputusan.

Menurut Pidarta (1992:43) Supervisi akademik adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses pembelajaran berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru enggan disupervisi. Guru beranggapan bahwa supervisi akademik hanya untuk mencari kesalahan semata. Masih ada pengawas sekolah kalau melaksanakan supervisi, cenderung bersifat otoriter, sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang diduga terkait dengan disiplin kerja guru, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatas pada dua faktor saja yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi.

Pemilihan variabel supervisi akademik kepala sekolah sebagai prediktor pertama dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang saling mendukung merupakan kekuatan bagi guru untuk meningkatkan disiplin kerja. Para guru diyakini akan melaksanakan tugas dengan kedisiplinan yang tinggi manakala pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah berjalan dengan baik, lancar dan terprogram. Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

2. Apakah iklim organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu yang relevan untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Guru pada umumnya dan khususnya guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam proses belajar mengajar agar tercapai pendidikan yang berkualitas.
2. Kepala sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan supervisi akademik sehingga dapat memberikan motivasi kepada guru untuk lebih sungguh-sungguh menegakkan disiplin di sekolah.
3. Komite sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pembaharuan bersama-sama dengan kepala sekolah untuk lebih meningkatkan disiplin kerja guru.
4. Pengawas sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran untuk melakukan pembinaan dalam supervisi akademik dan memotivasi guru untuk meningkatkan disiplin kerja.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan dalam mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembinaan terhadap disiplin kerja guru SMA yang berada di wilayahnya.
6. Peneliti, sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komprehensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sekaligus merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Master Pendidikan.
7. Peneliti berikutnya, memiliki bahan rujukan dengan kajian yang sama.