

HASIL PENELITIAN

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN PENGAWASAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN BATANG KAPAS**



ROZA LENI
NIM. 51361

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D

Dr. H. Nasrullah Aziz

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan terhadap guru yang profesional dalam menjalankan tugas merupakan suatu keharusan dalam upaya pengembangan potensi anak secara maksimal, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pengembangan kemampuan dasar anak dalam berbagai bidang itu akan memberikan pengaruh terhadap perkembangan anak untuk pendidikan selanjutnya terutama dengan prinsip pendidikan berkelanjutan dan sepanjang hayat.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pemerintah dan DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan ujung tombak untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Undang-undang tersebut menuntut penyesuaian

penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan guru agar guru menjadi professional. Menurut Piet A Sahertian (2000:2) ciri-ciri guru profesional antara lain:1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, 2) mempunyai rasa tanggung jawab yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, 3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan.

Selain empat ciri-ciri guru professional tersebut, guru juga harus memiliki empat kompetensi (Permendiknas Nomor 16 tahun 2007). Keempat kompetensi tersebut antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Keempat kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang.

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedangkan kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi professional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin (2001:63), mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan

memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Menurut Davis dan Thomas dalam (Mangkunegara:2000), bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup: (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan; (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik; (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas; (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar; (5) mampu menciptakan atmosfir untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik; (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran; (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi; (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup: (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses

pembelajaran; (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik. Ketiga, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan; (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.

Keempat, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup: (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran; (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dalam (Suyanto, 2001:3).

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa secara optimal. Ini berarti kemampuan akademis dan non akademis perlu dikembangkan oleh guru. Untuk itu guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif. Personal yang cakap, di samping kepemimpinan yang baik, ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu lembaga.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan proses pembelajaran secara memadai diperlukan kemampuan dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Menurut SK

Menpan No. 84 tahun 1993 tugas pokok guru itu ada lima antarlain: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Menurut Uzwer Usman (1995:6) terdapat tiga kelompok tugas guru yaitu :
 1) guru sebagai profesi : meliputi mendidik, mengajar dan melatih, 2) tugas guru sebagai kemanusiaan, di sekolah harus dapat menjadikan dirinya orang tua kedua, 3) tugas guru dalam kemasyarakatan untuk menjadikan masyarakat Indonesia menjadi warga Negara Indonesia bermoral Pancasila dan mencerdaskan bangsa Indonesia.

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 bekemban di tengah-tengah masyarakat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Amstrong dalam Sudjana (1992) yang menyatakan bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran dan memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum dan bertanggung jawab membina hubungan dengan

masyarakat. Dalam konsep inilah guru dituntut untuk mengembangkan dirinya secara profesional yang didasarkan pada disiplin kerja yang baik dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Sinungan (2003:146) mengatakan “disiplin kerja adalah latihan yang mengabungkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi”. Selanjutnya Nawawi (2000:66) mengemukakan “disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melakukan setiap pekerjaan sebagai mana seharusnya”. 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 Sekolah Dasar SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan terlihat sebahagian guru kurang menunjukkan disiplin yang baik terutama dalam melaksanakan pembelajaran antara lain:

1. Masih ada sebahagian guru yang disiplin kerjanya rendah, seperti kedatangan terlambat, tidak memberi tahu atas ketidak hadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar. Ketika lonceng masuk berbunyi guru bukannya segera untuk masuk kelas malahan mengobrol sesama mereka untuk beberapa menit,

begitu juga disaat pergantian jam pelajaran terlambat masuk ke kelas. Akibatnya siswa tetap berkeliaran di luar sebelum guru masuk kelas. Menurut siswa itu adalah hal yang biasa mereka lihat. 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.

2. Masih ada sebahagian guru yang tidak menganalisis hasil ulangan hariannya. Penulis juga mengamati banyaknya tumpukan buku tugas di atas meja guru yang belum diperiksa, ini artinya guru lebih mementingkan pemberian tugas tapi tidak mau memeriksanya. Pada hal siswa akan merasa senang jika hasil kerjanya diperhatikan atau dinilai secara seksama oleh guru. Dengan tidak dianalisisnya ulangan harian tersebut, maka program perbaikan dan pengayaan pun juga tidak dilakukan, sedangkan pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi strategi pembelajarannya ditempuh melalui strategi “Belajar Tuntas” (bila tidak dilakukan analisis tentu guru tidak bisa mengetahui kemajuan belajar siswanya).
3. Masih ada sebahagian guru yang beranggapan bahwa tugas mengajar sebagai tugas rutin untuk memperoleh gaji semata mereka setelah mengajar di kelas langsung pulang tanpa peduli apa yang terjadi di sekolah.
4. Masih ada sebagian guru yang memberikan tugas di kelas kemudian guru keluar dari kelas.
5. Masih ada sebahagian guru yang enggan menyelesaikan administrasi kelas seperti mengisi batas pelajaran, absen siswa (agenda kelas).

Dari semua fenomena yang ditemukan ternyata terdapat kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan oleh guru 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. Apabila masalah tersebut dibiarkan terus berlanjut dan tidak segera ditaggualngi, dikhawatirkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

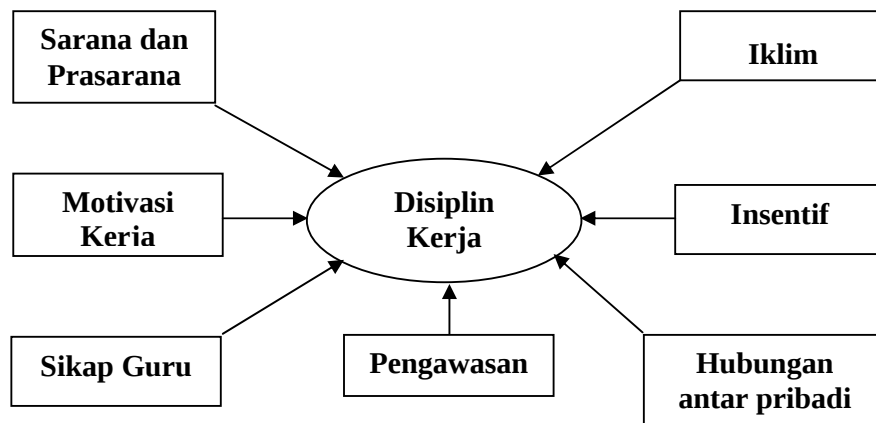
Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

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. Alex Nitisemito (1982) dan Darma (1991) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja

guru yaitu pengawasan, motivasi, tingkat pendidikan, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, insentif, kepemimpinan dan kesempatan karier.



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

Kualifikasi pendidikan akademik yang dimiliki oleh seorang guru diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat agar dapat memberikan pelayanan dan keteladanan yang memuaskan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan orang tua siswa. Oleh karena itu guru selalu dituntut secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mutu layanannya, guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi biasanya akan memperlihatkan disiplin kerja yang tinggi pula.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagaimana yang dikemukakan oleh Piet A Sahertian (1994), bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa

tanggung jawab. Apabila guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas diduga mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Menurut Winardi dalam Yosa (2010:1) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Pengawasan diduga sebagai faktor yang terkait dengan disiplin kerja guru. Kepala sekolah sebagai manajer sekolah berkewajiban melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru dan staf lainnya. Jika kepala sekolah melakukan tugas pengawasan dengan baik dalam artinya membuat dan memberikan umpan balik yang objektif maka guru akan melaksanakan tugas dengan baik dan berdisiplin.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Thoha (1983) mengemukakan bahwa, kepala sekolah yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahannya, akan mendorong bawahannya bekerja lebih baik, sehingga akan mengakibatkan disiplin kerja guru akan lebih baik.

Selain dari itu faktor kepemimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja guru, insentif atau imbalan juga termasuk yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Insentif merupakan imbalan-imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun non material. Timpe (1993:66) menyatakan, insentif yang diberikan dengan benar akan dapat memberikan semangat pada guru dalam bekerja. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka hal ini akan mendorong untuk bekerja dengan baik, sehingga diduga disiplin kerja juga akan baik.

Motivasi bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Mc. Donal seperti yang dikutip oleh Nashar menjelaskan motivasi suatu perbuatan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi terlihat ada tiga unsur penting : a) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia, perkembangan motivasi makin membawa perubahan pada sistem neurofisiologis yang ada pada organisme manusia, b) motivasi ditandai dengan munculnya rasa (feeling), afeksi seorang.

Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emos yang dapat menentukan tingkah laku manusia, c) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur lain.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hasibuan (1996) bahwa seseorang yang memiliki motivasi, akan dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan disiplin, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah.

Orang yang memilih suatu karier tertentu biasanya akan berhasil baik, bila ia mencintai kariernya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun agar kariernya berhasil baik, ia committed dengan pekerjaannya. Komitmen merupakan perjanjian dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas ia akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan begitu juga sebaliknya, apabila komitmen guru rendah terhadap tugasnya akan membawa dampak yang jelek terhadap disiplin kerjanya.

Disiplin kerja guru juga diduga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Gaji (insentif) merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Gaji diterima guru apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia akan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Namun kenyataannya masih ada guru yang sibuk mencari

tambahan-tambahan seperti mengajar di sekolah swasta, wirausaha sehingga menyebabkan guru melaksanakan hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah.

Sucipto (1999:67) mengemukakan sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas pendidikan, guru juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana pembelajaran yaitu alat pelajaran, alat peraga dan media pembelajaran lainnya. Jika semua fasilitas tersebut dimiliki oleh setiap sekolah maka proses pembelajaran akan lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa, proses pembelajaran akan bermakna oleh siswa jika hal tersebut dapat mereka aplikasikan dalam kehidupan nyata dan dalam kegiatan praktek pembelajaran melalui fasilitas yang disediakan oleh sekolah. Dengan fasilitas yang memadai akan memberi pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas guru.

Melihat gejala-gejala yang ditemui pada pra-survey, yang harus mendapat perhatian adalah motivasi guru dan supervisi pengawas yang saat ini masih belum berjalan secara maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada identifikasi masalah diatas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berkontribusi pada disiplin kerja guru antara lain: tingkat

pendidikan, komitmen pada tugas, supervisi, kepemimpinan, insentif, motivasi, sarana dan prasarana dan kesempatan karier.

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-survey yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi pada dua faktor saja yaitu pengawasan dan motivasi.

Pemilihan variable pengawasan sebagai predictor kedua dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa pengawasan merupakan bagian internal yang terdapat pada masing-masing individu guru. Motivasi mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seseorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Semangat dan dorongan yang dimiliki guru merupakan kekuatan bagi dirinya untuk meningkatkan disiplin kerja. Para guru diyakini akan melaksanakan tugas dengan kedisiplinan yang tinggi manakala pengawasan yang ada di sekolah tersebut berjalan dengan baik, lancar dan terprogram. Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa pengawasan dan motivasi mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Masang Kabupaten Pesisir Selatan

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada aspek motivasi dan pengawasan kepala sekolah serta kaitannya dengan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan berkenaan dengan hal tersebut, maka

masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah pengawasan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi kerja dan pengawasan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kontribusi motivasi dan pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan Secara terinci tujuan tersebut disajikan sebagai berikut, yaitu untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan

3. Kontribusi motivasi dan pengawasan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Guru pada umumnya dan khususnya guru Sekolah Dasar 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 SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan pengawasan sehingga dapat memberikan motivasi kepada guru untuk lebih sungguh-sungguh menegakkan disiplin di sekolah.
3. Komite sekolah di SD 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 SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran untuk melakukan pembinaan dalam pengawasan kepala sekolah 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 Sekolah Dasar 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.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Azhari. (2003). *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*. Ciputat: Rian Putra.
- Alex Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Ametembun, NA. (1991). *Supervisi Pendidikan Bagi Pengawas Kepala Sekolah dan Guru-guru*. Bandung: Suri Bandung.
- A.S. Munandar (1976). *Administrasi Personalia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New Yorl: Harper Collins Publishers.
- Cochran, Wiliam G. (1977) *Sampling technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
- Darji Darmodiharjo. (1982). *Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan Dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1993). *Program direktorat pendidikan menengah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- _____ (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Agama. (2000). *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di MTS*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Gunawan. (1996). *Manajemen dan Supervisi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handari Nawawi. (1985). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.
- S.P. Malayu Hasibuan (1996). *Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____ (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

- Ibrahim Bafadal. (1992). *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalius Jama. (2005). *Pengawasan dan Supervisi Pendidikan*. UNP: Program Pascasarjana.
- Kompas, 1996. *Singapura yang Semakin Mencemaskan*, Edisi, 15 November 1996. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marjanis. (2001). *Kontribusi Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan*. Tesis.
- Mukijat. (2001). *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mohammad Surya. (2004). *Psikologi Tentang Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Made Pidarta. (1986). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Rivai (1987). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars
- Nashar (2004). *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Press.
- Piet A. Sahertian. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2000). *Profesi Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prajudi Atmosudirjo (1999). *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Pustaka Bradjaguna.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Suharsimi Arikunto. (1999). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe, Dale. (1993). *Kinerja*. Gramedia.

Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya.

Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wimayal Efni (2004). *Kontribusi Supervisi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK N 2 Bukittinggi*. Tesis Magister Pendidikan. Tidak Diterbitkan. Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Wursanto IG. (1978). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.

Yosa. (2010). <http://ditjendepdagri.go.id/?pilih=news&mod=yes&aksi=lihat&id=25>
Kamis 1 Juli 2010.

Yusuf Djajadisastra, dkk. (1994). *Administrasi Pendidikan: Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.