

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
SMA SWASTA DI KECAMATAN PADANG TIMUR
KOTA PADANG**

TESIS



OLEH

**RATNA GUSTIHERLINA
NIM 1110805**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**



"Barang siapa yang mendapatkan ilmu yang berguna itu, sesungguhnya telah mendapat kebajikan yang banyak dan tiadalah menerima peringatan melainkan orang yang berakal" (Q.s: Al Baqarah: 169)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan kepada Tuhan Mu lah hendaknya kamu berharap" (QS. Al - Insyirah : 6 - 8)

*Kupersembahkan karya ini kepada yang terkasih
Ayahanda dan Ibunda.*

*Kebanyakan orang gagal karena tidak menyadari betapa dekatnya dia ke titik sukses disaat ia memutuskan untuk MENYERAH
Ia tak akan pernah tahu kesuksesan jikalau tak pernah mau
MENCOBA dan hanya MENYERAH*

Tiada KESUKSESAN itu tanpa perjuangan, tak ada perjuangan tanpa pengorbanan, dan pengorbanan membutuhkan tantangan. Kunci semua itu adalah KESABARAN

Dengan segenap kasih sayang ku persembahkan karya ini teruntuk yang tercinta Alm. Suamiku (H. Ibrahim, SE), serta ketiga buah hatiku (Rezky Aninda Uthami, S.Akt., Reza Satya Nanda, dan Berlianda Habibie Sukma) yang telah memberikan doa dan semangat dalam penyelesaian studi ini.

*Padang, Januari 2015
Ratna Gustiherlina*

ABSTRACT

Ratna Gustiherlina, 2014. The contribution of Headmasters' Leadership and Discipline Compensation towards Teachers' Working Discipline at the Private Senior High School in East Padang Sub-District. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the pre-survey in the field, it has shown that the working discipline of teachers at private senior high school in East Padang Sub-District are still low. This case has seen from the decrease of teachers' fidelity in the implementation of duty and responsibility. It is going to be feared that it will be influential toward the accomplishment of learning and education objectives. Furthermore, the researcher presume that the headmasters' leadership and compensation will be influence the teachers' working discipline of the teachers at the private senior high school in East Padang Sub-District. Therefore, it is necessary to do the research to test the truth. The purpose of this research is to reveal the contribution of headmasters' leadership and the compensation through teachers' discipline at private senior high school in East Padang Sub-District. The hypothesis which will be presented in this research is : (1) The headmaster leadership will contribute to the teachers' working discipline, (2) The compensation will contribute to the teachers' working discipline, (3) the headmaster leadership and compensation will contribute to the teachers' working discipline.

In this research, the population is the whole of teachers who teach in the private senior high school in East Padang Sub-District who are about 225 teachers. The amount of the samples are about 62 teachers who are gained with using Stratified Proportional Random sample technique, with consider education level and period of work. The research instrument which is used by the researcher was the Scale Likert model questionnaire which has put to a test validity and reliability.

The result of the data analysis show that (1) The headmasters' leadership contribute through teachers' working discipline about 37,3 %, (2) The compensation contribute teachers' working discipline about 16,3 % (3) The headmasters' leadership and compensation contribute toward teachers' working discipline are about 47,2 %. Furthermore, the result of descriptive analysis reveal that teachers working discipline, the headmasters' leadership and the compensation are still low and well to do in the sufficient category with the score achievement degree, each of them are about 77,41 %, 78,47 % and 76,98 % from the ideal score.

Something found above implicate that the headmasters' leadership and compensation are the two factors which have the relationship toward teachers' working discipline but there are still other factors which influence toward teachers' working discipline that is not explaining in this research.

ABSTRAK

Ratna Gustiherlina, 2014. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa disiplin kerja guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya ketaatan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) Kompensasi berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

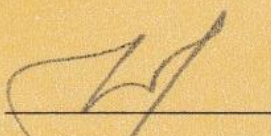
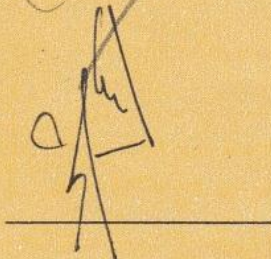
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur yang berjumlah 255 orang. Sampel penelitian berjumlah 62 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 37,3%, (2) Kompensasi berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 16,3%, (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 47,2%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa disiplin kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor masing-masingnya sebesar 77,41%, 78,47%, dan 76,98% dari skor ideal.


Temuan di atas mengimplikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap disiplin kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

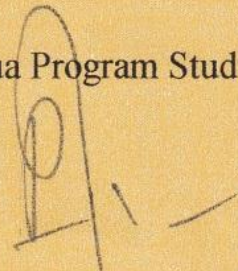
Mahasiswa : *Ratna Gusti Herlina*
NIM. : 1110805

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		<u>3/2 - 2015</u>
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>3/2 - 2015</u>

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

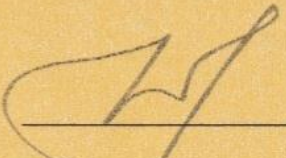
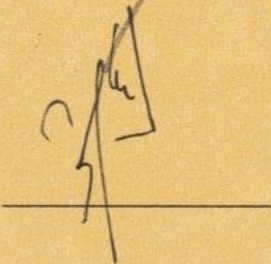
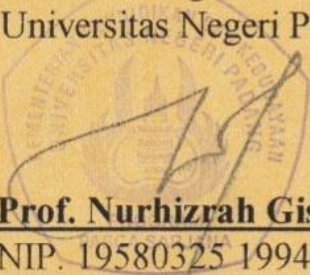
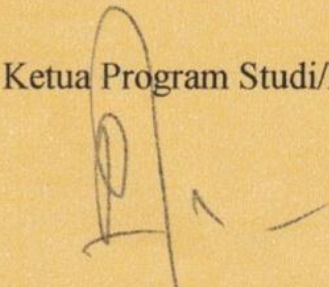

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Ratna Gusti Herlina*
NIM. : 1110805

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		3/2 - 2015
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		3/2 - 2015
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi/Konsentrasi	
 <u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> NIP. 19580325 199403 2 001		<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> NIP. 19630320 198803 1 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2015
Saya yang menyatakan,



Ratna Gustiherlina,
Nim. 1110805

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., serta Dr. Sahnan, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua dan mertuaku, terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.
8. Teristimewa untuk suamiku tercinta (Alm. H.Ibrahim, SE.) dan anak-anakku tersayang (Rezky Aninda Uthami, S.Akt., Reza Satya Nanda,

dan Berlianda Habibie Sukma) yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Januari 2015
Penulis,

Ratna Gustiherlina,
Nim. 1110805

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Disiplin Kerja Guru.....	13
2. Kepemimpinan kepala sekolah	17
3. Kompensasi.....	23
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel.....	36

C. Definisi Operasional	40
D. Instrumen Penelitian	41
E. Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	49
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
C. Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan.....	73
E. Keterbatasan Penelitian.....	86
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	88
B. Implikasi Hasil Penelitian	89
C. Saran	92
DAFTAR RUJUKAN	97
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Masa Kerja dan Jenjang Pendidikan.....	37
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	38
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	39
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen	44
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	45
7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	46
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru	49
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	51
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan kepala sekolah	52
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	53
12. Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi.....	54
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kompensasi.....	56
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	57
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	58
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	59
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	60
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru.....	61
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru	62
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	63
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Kompensasi dengan Variabel Disiplin kerja guru	64

22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Kompensasi terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru	65
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	65
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan kepala sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	67
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan kepala sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	68
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru	69
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kepemimpinan kepala Sekolah Dan Kompensasi terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru.....	71
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Disiplin Kerja Guru.....	6
2. Kerangka Pemikiran.....	35
3. Histogram Disiplin Kerja Guru.....	50
4. Histogram Kepemimpinan kepala sekolah	53
5. Histogram Kompensasi	55
6. Regresi Linier Kepemimpinan kepala sekolah dan Disiplin Kerja Guru..	63
7. Regresi Linier Kompensasi dan Disiplin Kerja Guru	66
8. Regresi Ganda Kepemimpinan kepala sekolah dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru	69

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	99
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Disiplin Kerja Guru.....	111
b. Kepemimpinan kepala sekolah	112
c. Kompensasi.....	113
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Disiplin Kerja Guru.....	115
b. Kepemimpinan kepala sekolah	117
c. Kompensasi.....	119
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian	121
5. Kuesioner Penelitian	122
6. Data Mentah Variabel Penelitian	134
7. Rekap Data Penelitian.....	140
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	142
9. Uji Normalitas.....	148
10. Uji Homogenitas	149
11. Uji Independensi	150
12. Uji Linieritas	151
13. Pengujian Hipotesis Pertama	152
14. Pengujian Hipotesis Kedua	153
15. Pengujian Hipotesis Ketiga.....	154
16. Korelasi Parsial	155
17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	156
18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana	158
19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Padang.....	159
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Upaya yang telah dilakukan tersebut pada dasarnya memiliki tujuan untuk menjadikan proses pendidikan di Indonesia memiliki kualitas yang lebih baik. Selain itu upaya tersebut juga bertujuan agar proses pendidikan yang dilakukan dapat menghasilkan lulusan yang mampu memberikan perubahan terhadap kehidupan masyarakat Indonesia, sehingga menjadi suatu generasi yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Ini dikarenakan, harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya.

Mengingat begitu pentingnya peranan pendidikan dalam upaya melahirkan generasi bangsa yang berkualitas, maka sudah selayaknya proses pendidikan tersebut dilenggarakan secara berkualitas pula. Berkualitas atau tidaknya proses pendidikan yang terselenggara dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang ikut mempengaruhinya adalah guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik....(UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No.19 Tahun 2005). Dapat dikatakan bahwa guru merupakan penggerak utama terjadinya proses pembelajaran dikarenakan guru merupakan orang yang berada pada barisan

pertama pada saat berlangsungnya proses pembelajaran. Sebagai orang yang berada pada barisan pertama, maka guru dituntut untuk memiliki sikap dan kepribadian yang baik. Guru dituntut untuk mampu berbuat dan bertindak sesuai dengan aturan dan nilai-nilai serta norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat. Kepribadian yang baik ini diharapkan mampu menjadikan guru sebagai teladan atau panutan bagi peserta didik dalam belajar dan bertingkah laku di kehidupan sehari-harinya.

Uraian di atas mengandung makna bahwa guru memiliki kedudukan penting dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu sebagai penyelenggara proses pembelajaran guru haruslah menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya. Kesungguhan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas ini salah satunya dapat diwujudkan melalui disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka diduga akan semakin baiklah proses pembelajaran yang dilakukannya. Artinya, tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimiliki guru ikut menentukan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja yang dimiliki guru menggambarkan ketepatan, kepatuhan dan ketaatan guru pada peraturan dan norma yang berlaku. Artinya, jika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hal ini akan memungkinkan tumbuhnya rasa tanggung jawab yang tinggi pula terhadap tugasnya. Sebaliknya jika guru memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti; datang ke sekolah tidak tepat pada waktu yang ditentukan maka hal ini akan

mengganggu proses pembelajaran yang akhirnya akan bermuara pada tidak tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

Begitu pentingnya disiplin kerja guru ini dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan maka sudah seharusnya guru memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Namun, berdasarkan hasil pengamatan dan didukung pula oleh wawancara dengan kepala sekolah serta beberapa guru yang peneliti lakukan di SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur menggambarkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki guru masih jauh dari yang diharapkan atau masih rendah. Rendahnya disiplin kerja guru ini terlihat dari; 1) dari jumlah keseluruhan guru yang ada terlihat bahwa sekitar 77 orang atau 30% diantaranya datang terlambat ke sekolah, selanjutnya 2) dari keseluruhan jumlah guru yang ada juga tergambar bahwa sekitar 59 orang atau 23% tidak datang ke sekolah tanpa memberi kabar (alpa), selanjutnya 64 orang atau 25% guru yang memberi kabar dengan alasan adanya keperluan penting, serta sekitar 51 orang atau 20% memberi kabar dengan alasan sakit, dan 82 orang atau 32% tidak datang ke sekolah karena mengikuti kegiatan dinas di luar sekolah (sumber: Rekapitulasi Absensi Guru Tahun Pelajaran 2013/2014), 3) masih adanya guru yang tidak menyusun dan menyerahkan perangkat pembelajaran seperti rencana program pembelajaran (RPP), silabus, kriteria ketuntasan minimal, serta kisi-kisi tes dengan tepat waktu, ditegaskan oleh guru bahwa mereka biasanya akan mulai menyusun dan menyerahkan perangkat pembelajaran ketika telah ditegur kepala sekolah

(sumber: hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah). Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan juga terlihat bahwa masih adanya guru yang suka mengulur waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran, seperti; duduk-duduk santai dan membaca koran ketika bel masuk sudah berbunyi. Selain itu, hasil pengamatan juga menemukan bahwa masih adanya guru yang meninggalkan kelas untuk pergi ke kantin atau bahkan pergi berbelanja untuk kebutuhan keluarganya, maupun ke ruang majelis guru pada saat jam pembelajaran sedang berlangsung sehingga hal ini menjadi penyebab banyaknya siswa-siswi yang berkeliaran pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung.

Masih rendahnya disiplin kerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan kurang baiknya atau kurang efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dan tidak cukupnya kompensasi yang diterima oleh guru. Sastrohadiwiryono (2005:296) menyatakan bahwa keteladanan seorang pimpinan (kepala sekolah) dapat secara langsung berpengaruh baik terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Selanjutnya, Saydam (2000:291) menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan (guru) itu mempengaruhi disiplin kerja mereka. Artinya, tinggi atau rendahnya disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima guru. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SMA Swasta Kecamatan Padang Timur Kota Padang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih kurang efektif. Ini terlihat dari sikap yang ditampilkan oleh kepala sekolah yang cenderung sibuk dengan diri sendiri

sehingga terkesan tidak peduli dengan guru. Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru-guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur Kota Padang diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima selama ini masih jauh dari cukup. Mereka menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum mampu menutupi kebutuhan mereka.

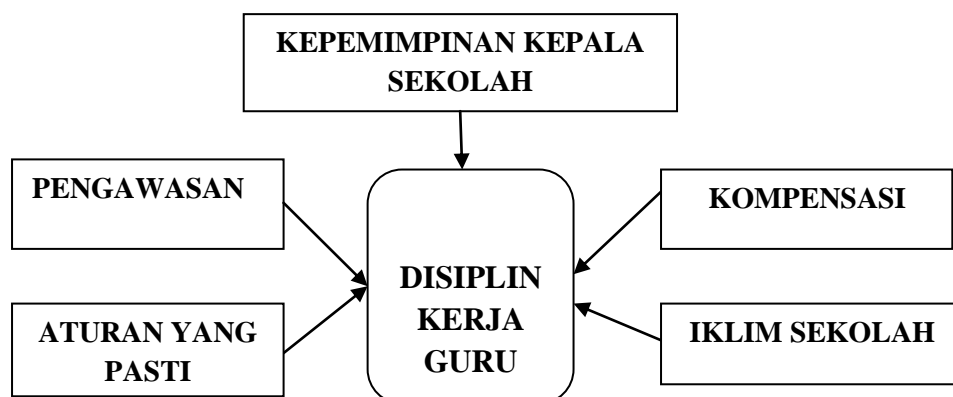
Dengan melihat fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas out put pendidikan di SMA Swasta Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang diduga ikut mempengaruhi disiplin kerja guru. Saydam (2000:291) menyatakan bahwa disiplin kerja seorang karyawan (guru) dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1) besar kecilnya kompensasi yang diterima, 2) keteladanan pimpinan, 3) adanya aturan yang pasti, 4) keberanian pimpinan dalam bertindak, 5) pengawasan pimpinan, 6) perhatian yang diberikan kepada karyawan, serta 7) iklim organisasi yang mendukung. Selanjutnya, Singodimedjo (Sutrisno, 2010:89) juga menyatakan bahwa disiplin guru pada hakikatnya dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu: 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan

pimpinan/kepala sekolah, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan/kepala sekolah dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan/kepala sekolah, dan 6) ada tidaknya perhatian kepada para guru, serta 7) diciptakanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (seperti; sikap saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, mengikutsertakan personil sekolah dalam mengambil keputusan). Seiring dengan itu Sastrohadiwiryono (2005:296) menyatakan bahwa keteladanan seorang pimpinan (kepala sekolah) dapat secara langsung berpengaruh baik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai (guru). Artinya, keteladanan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja seorang guru.

Merujuk pada pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru ikut dipengaruhi oleh; 1) kompensasi, 2) kepemimpinan kepala sekolah, 3) pengawasan, 4) iklim sekolah, serta 5) aturan yang pasti. Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 : Faktor-faktor yang diduga Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru (Sumber: Rangkuman Pendapat Beberapa Ahli)

Kompensasi yang diberikan kepada guru hendaknya mampu mendorong guru untuk bekerja dengan penuh ketepatan, ketaatan serta patuh terhadap aturan yang berlaku. Pemberian kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan terhadap kerja yang telah dilakukan. Fenomena yang terjadi di lapangan saat ini pemberian kompensasi /imbalan kepala sekolah, guru diukur dari jam kerja bukan lagi diukur dari prestasi kerja. Berdasarkan fenomena ini maka yang terjadi guru selalu mengharapkan kompensasi/imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan diluar jam wajibnya.

Kepemimpinan kepala sekolah cukup menentukan terhadap kemajuan sebuah satuan pendidikan. Salfen Hasri (2004:20) menyatakan dalam sekolah yang berkualitas baik terdapat kepala sekolah yang agresif, profesionalitas, dan dinamis, tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan ada beberapa kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah. Fenomena ini akan berdampak terhadap disiplin kerja guru di sekolah tersebut, sehingga tidak jarang guru membicarakan kepala sekolah dan berujung kepada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Pengawasan juga merupakan faktor yang ikut mempengaruhi disiplin kerja guru. Pengawasan harus dijadikan suatu tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru, seperti yang dikemukakan oleh Malayu SP. Hasibuan (2009:196) dengan pengawasan berarti kepala sekolah harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karena semua ini akan tercipta apabila semua guru

melaksanakan tugas dengan patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku disekolah tempat guru tersebut mengajar. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan terlihat bahwa pengawasan ini merupakan salah satu aspek yang terabaikan dalam pelaksanaannya. Padahal jika pengawasan ini dilakukan oleh kepala sekolah maka disiplin kerja guru bisa ditingkatkan. Rendahnya pelaksanaan pengawasan ini dapat dilihat dari ketidakpedulian kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dalam mengamati atau memantau guru dalam melakukan tugasnya.

Iklim sekolah yang kondusif dapat diciptakan dengan menjalin hubungan yang harmonis antar seluruh komponen sekolah. Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personal sekolah akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas-tugasnya dapat terlaksana dengan lebih baik. Selanjutnya, jika iklim sekolah menunjukkan bahwa kecenderungan seluruh personil menjunjung tinggi kedisiplinan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi personil lainnya untu termotivasi pula supaya lebih berdisiplin dalam melakukan pekerjaan. Namun, fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa iklim sekolah kurang mendukung terciptanya disiplin kerja guru. Ini terlihat dari ketidakharmonisan hubungan antara masing-masing personil sekolah. Dimana jika ada guru yang berdisiplin maka akan menjadi bahan ejekan atau cemoohan dari rekan kerja lainnya.

Selanjutnya faktor yang diduga ikut berpengaruh terhadap disiplin kerja guru adalah aturan yang pasti. Sutrisno (2010:90) menyatakan bahwa

disiplin tidak akan dapat ditegakkan dengan baik jika tidak adanya aturan yang pasti. Lebih lanjut Sutrisno (2010:90) menegaskan bahwa yang dimaksud dengan adanya aturan yang pasti adalah adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama oleh anggota organisasi, bukanlah aturan yang hanya berdasarkan instruksi lisan pimpinan saja. Artinya, bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja maka dikhawatirkan aturan tersebut hanya akan berlaku untuk orang tertentu saja. Begitu pentingnya aturan yang pasti dalam penegakan disiplin, maka sudah seharusnya kepala sekolah beserta personil sekolah lainnya membuat aturan yang pasti secara bersama-sama. Namun, fenomena yang tampak di lapangan menunjukkan bahwa penegakan terhadap aturan yang pasti belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari pemberian sanksi bagi guru yang tidak berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya masih bersifat tebang pilih atau masih pandang bulu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan di atas serta melihat masing-masing variabel yang ada di lapangan, maka peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang diduga berdampak dominan terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi saja dalam kaitannya dengan disiplin kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang ?
2. Apakah kompensasi berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya:

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang
2. Kontribusi kompensasi terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang
3. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang upaya meningkatkan disiplin kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi untuk jenjang pendidikan SMA pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi Kepala SMA Swasta Kecamatan Padang Timur, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru melalui kepiimpinannya dan pemberian kompensasi

b. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan disiplin kerjanya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah binaannya.

d. Yayasan

Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui pemberian kompensasi.

e. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan disiplin kerja guru dan kompensasi terhadap guru.

f. Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.