

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR YAYASAN MUTIARA GAMBUT

Abd. Rahman

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

Kedisiplinan yang didasari dengan kesadaran guru, akan dapat mendukung pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya. Beberapa fenomena dan pengamatan penulis diberbagai sekolah di Yayasan Mutiara Gambut didapatkan kesan rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya . Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena, yaitu : masih ada guru yang masuk kelas terlambat, sehingga materi pelajaran siswa belum tercapai secara optimal, masih ada guru yang belum menyusun program pengajaran sebelum menyajikan materi di depan kelas, sehingga materi yang di sampaikan menurut keinginan dan kemauan guru saja, masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, masih ada guru yang belum mengikuti langkah-langkah yang benar dalam melaksanakan evaluasi, bahkan ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan hasil evaluasi belajar siswa, dan fasilitas perumahan atau tempat tinggal yang belum tersedia untuk guru, mengakibatkan guru terpaksa bolak balik dari rumah ke tempat mengajar yang jaraknya cukup jauh.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sasaran utama dari pendidikan. Pendidikan dilaksanakan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta tingkah laku yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Usaha itu di wujudkan melalui organisasi sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Dengan kata lain sekolah adalah tempat peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sekolah dasar yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai andil yang cukup besar dalam pencapaian peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan di sekolah dasarlah pondasi utama peningkatan kualitas tersebut di mulai untuk di kembangkan, karena siswa diberikan kemampuan dasar yang diperlukan untuk persiapan memasuki jenjang pendidikan berikutnya.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah dasar tersebut, tidak terlepas dari peranan dan dedikasi guru, karena guru merupakan

orang yang berhubungan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar, maka guru diharapkan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola kelas serta menegakkan disiplin terhadap diri dan para muridnya.

Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa “sekolah yang tertib, aman, dan teratur merupakan prasyarat agar siswa dapat belajar secara optimal” (Depdikbud, 1994:139).

Larangan merupakan salah satu indikator dari disiplin guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Untuk menegakkan disiplin guru di sekolah, seorang guru harus mengetahui apa saja yang menjadi larangan bagi guru menyangkut disiplin guru di sekolah.

Menurut Depdikbud (1996 : 28) ada beberapa larangan yang tidak boleh dilakukan guru disekolah di antaranya “tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah, tidak mengajar di sekolah lain tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang dan tidak merokok selama berada dilingkungan sekolah”.

PEMBAHASAN

Deskripsi Tentang Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian terdahulu bahwa rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut, masalah ini di duga disebabkan karena kurangnya pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap disiplin guru dalam mengajar. Rendahnya disiplin guru dalam mengajar dapat dilihat dari beberapa fenomena-fenomena, diantaranya :

Masih ada guru yang masuk kelas terlambat, sehingga materi pelajaran siswa belum tercapai secara optimal.

Sudah disepakati bersama di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut guru masuk kelas 10 menit sebelum jam pelajaran dimulai. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan segala sesuatunya yang berhubungan dengan mempersiapkan siswa untuk memulai pelajaran, seperti memberi salam, membaca do'a mau belajar, mengabsen siswa, mengecek tempat duduk siswa, memeriksa kebersihan siswa dan lain sebagainya, sehingga pada waktu yang telah ditentukan siswa sudah siap untuk memulai pelajaran. Namun yang terjadi kadangkala sebaliknya, dimana ada diantara guru yang terlambat masuk kelas sedangkan jam pelajaran sudah berlangsung. Hal ini mengakibatkan materi pelajaran yang sudah direncanakan untuk disampaikan atau diberikan kepada siswa tidak tercapai sepenuhnya, karena ketika jam pelajaran berakhir guru tepat

waktu untuk menutup atau mengakhiri pelajaran. Jadi ada materi yang tidak tuntas dibahas pada jam pelajaran waktu itu.

Masih ada guru yang belum menyusun program pengajaran sebelum menyajikan materi di depan kelas, sehingga materi yang di sampaikan menurut keinginan dan kemauan guru saja.

Sudah menjadi ketentuan dan peraturan bahwa setiap guru wajib membuat program pengajaran, terutama persiapan pengajaran sebelum menyajikan materi pelajaran di depan kelas. Namun guru yang kurang disiplin, mereka sering tidak membuat persiapan sebelum mengajar. Bagi mereka yang terpenting adalah materi pelajaran dapat disampaikan kepada siswa tanpa mempedomani program atau persiapan mengajar yang harus mereka susun. Sehingga materi pelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan kurikulum yang sudah digariskan.

Masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah.

Masih ada guru yang mengabaikan disiplin kerjanya, seperti guru yang terlambat datang ke sekolah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses belajar mengajar bagi siswa terlambat, dan siswa ribut di dalam kelas bahkan ada yang bermain-main sampai kehalaman sekolah. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Masih ada guru yang belum mengikuti langkah-langkah yang benar dalam melaksanakan evaluasi, bahkan ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan hasil evaluasi belajar siswa.

Evaluasi merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan guru dengan mengikuti langkah-langkah yang benar menurut ketentuan yang berlaku. Namun guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan evaluasi pengajaran belum mengikuti prosedur evaluasi yang benar. Evaluasi yang mereka lakukan hanya menurut keinginan mereka sendiri. Bahkan ada pula diantara guru yang tidak melakukan evaluasi, evaluasi hanya dilakukan pada tengah semester atau di akhir semester. Akibatnya siswa tidak mendapat balikan sejauh mana mereka mampu menguasai materi pelajaran.

Adapun upaya peningkatan disiplin guru dalam mengajar yang sudah dilakukan kepala sekolah di Sekolah dasar Yayasan Mutiara Gambut meliputi : 1) Memperkenalkan disiplin dan tata tertib (peraturan) kepada guru sehubungan dengan pelaksanaan kerja di sekolah, 2) Memberikan teguran /peringatan bagi guru yang melanggar disiplin kerja, 3) Membuat pernyataan secara tertulis bagi guru yang melanggar disiplin dalam bekerja dengan maksud agar tidak terulang lagi pelanggaran yang sama, 4) Mengevaluasi pelaksanaan disiplin guru dalam mengajar apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.

Sedangkan upaya peningkatan disiplin guru dalam mengajar yang belum terlaksana atau dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah di sekolah antara lain: 1) Pelaksanaan pengawasan terhadap aturan yang sudah dibuat untuk guru

dalam bekerja, 2) Menerapkan disiplin kepada guru dengan tegas dalam pemberian sanksi, 3) Memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam menegakkan disiplin dalam bekerja, 4) Menyediakan perumahan yang memadai bagi guru dekat sekolah, 5) Memberikan insentif kepada guru-guru yang menegakkan disiplin di sekolah, dan 6) percepatan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat bagi guru yang disiplin.

Analisa Masalah

Terjadinya berbagai masalah di atas diduga disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang di tampilkan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin guru, kebijakan kepala sekolah yang kurang memihak kepada guru, peraturan mengenai tata tertib dan disiplin guru disekolah belum disepakati dan diterima bersama oleh semua warga sekolah, perilaku pribadi masing-masing guru yang sulit dikendalikan karena mereka memiliki persepsi dan keinginan yang berbeda mengenai pelaksanaan tugas mereka, kurang lancarnya arus komunikasi antar personil sekolah, dan kurang adanya keteladanan yang kurang memadai dari kepala sekolah untuk menegakkan disiplin dan peraturan sekolah.

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk peningkatan disiplin kerja guru antara lain adalah sebagai berikut :

Melaksanakan Pengawasan terhadap Aturan yang Sudah Dibuat untuk Guru dalam Bekerja.

Pengawasan salah satu fungsi pokok manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan yang dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai adalah pengawasan melekat, yaitu pengawasan atasan langsung terhadap bawahannya.

Menerapkan Disiplin kepada Guru dengan Tegas dan Pemberian Sanksi bagi Guru yang Melanggar Disiplin.

Menerapkan disiplin merupakan kegiatan penting yang perlu dilakukan dalam meningkatkan disiplin guru di sekolah, karena inti dari pembinaan disiplin adalah menerapkan disiplin itu sendiri dengan tegas terutama dalam memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar disiplin tersebut. Pemberian sanksi dimaksudkan untuk menimbulkan kesadaran agar tidak melanggar disiplin kerja seperti penundaan antara saat suatu tujuan dirumuskan dan saat tujuan itu tercapai. Hukuman disiplin ringan yaitu berupa : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas. Hukuman disiplin sedang adalah penundaan kenaikan gaji berkala. Sedangkan hukuman disiplin berat adalah penurunan

pangkat pada setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan dan pemberhentian secara tidak hormat. Pelaksanaan sanksi-sanksi untuk disiplin diberikan apabila guru yang bersangkutan sudah jelas-jelas melanggar peraturan.

Memberikan Contoh Teladan yang Baik Kepada Guru dalam Menegakkan Disiplin Kerja.

Memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam segala hal, baik dalam moral, sikap dan etika, dari segi berpakaian, kebersihan, maupun dari segi ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib pegawai. Hal ini sangat efektif dalam menerapkan disiplin kepada guru, karena dengan cara ini para guru akan meniru, mencontoh dan meneladani bagaimana seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang berdisiplin. Kepala sekolah selalu menuntut guru untuk berdisiplin sementara kadangkala mereka sendiri sering melanggar disiplin dalam bekerja. Oleh sebab itu sebelum seorang pemimpin menerapkan disiplin kepada guru terlebih dahulu pemimpin harus menegakkan disiplin tersebut untuk dirinya dalam melaksanakan tugas.

Menyediakan Perumahan yang Memadai Bagi Guru Dekat Sekolah.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa perumahan yang memadai bagi untuk yang dekaat dengan sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin seorang guru dalam melaksanakan tugas disekolah, terutama sekali masalah disiplin ketepatan waktu untuk datang dan masuk kelas di sekolah. Perumahan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah perumahan yang disediakan sekolah untuk tempat tinggal guru yang berdekatan dengan sekolah. Hal ini akan menambah kelancaran dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah. Guru bisa tepat waktu datang ke sekolah dan tepat waktu untuk masuk ke dalam kelas. Sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Memberikan Insentif kepada Guru-guru yang Menegakkan Disiplin di Sekolah.

Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Oleh sebab itu untuk meningkatkan disiplin guru, perlu diberikan insentif kepada guru-guru yang menegakkan disiplin di sekolah. Insentif yang dimaksud disini merupakan rangsangan suatu hal yang sengaja di berikan kepada guru baik berupa materi maupun non materi yang mendorong mereka untuk bekerja giat dan lebih baik. Menurut Denny (1997) insentif yang dapat diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dalam bentuk materi, seperti uang, upah/gaji, tunjangan kelebihan jam mengajar, honor tambahan jam mengajar dan lainnya.

Besar kecilnya insentif yang akan diberikan kepada guru tergantung kepada tingkat kemampuan sekolah dan tingkat pekerjaan yang dilakukan guru. Apabila pekerjaan yang dilakukan guru cukup besar menggunakan waktu yang cukup lama, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar, maka insentif yang diberikan kepadanya juga lebih besar hendaknya, begitu juga sebaliknya. Namun demikian yang lebih penting adalah ketepatan sasaran dalam memberikan insentif

itu sendiri. Maksud ketepatan disini adalah insentif hanya diberikan kepada orang yang tepat atau yang berhak menerimanya. Tujuan diberikan insentif ini semula adalah meningkatkan disiplin kerja guru. Jadi memberikan insentif harus dilakukan dengan hati-hati, penuh perhitungan dan pertimbangan, sehingga insentif yang diberikan tersebut dapat dilakukan dengan tepat sasaran dan dapat mencapai tujuan yang di inginkan, yakni meningkatkan disiplin kerja guru dimasa mendatang.

Percepatan Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Pangkat Bagi Guru Yang Disiplin.

Percepatan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat bagi guru yang disiplin dapat meningkatkan disiplin guru dalam bekerja, karena hal ini akan memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk selalu menegakkan disiplin dalam melaksanakan tugas di sekolah. Percepatan kenaikan gaji dapat dilakukan atas usulan dari kepala sekolah kepada pejabat yang berwenang di atasnya. Namun hal ini tidak dapat dilakukan kepala sekolah tanpa adanya alasan yang jelas. Salah satu alasan yang dapat melakukan percepatan kenaikan gaji berkala adalah dengan melihat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya disekolah dengan maksud untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru disekolah.

Begitu juga percepatan kenaikan pangkat bagi guru juga dapat merangsang dan memotivasi guru untuk selalu meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas. Percepatan kenaikan pangkat bagi guru yang disiplin dapat di usulkan kepala sekolah kepada pejabat yang berwenang di atasnya dengan melampirkan alasan-alasan yang dapat memungkinkan guru yang bersangkutan dapat dilakukan percepatan kenaikan pangkat bagi dari biasanya. Misalnya melihat prestasi, dedikasi, dan disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya. Jadi dengan alasan bahwa guru sangat berdisiplin dalam melaksanakan tugas dapat diusulkan percepatan kenaikan pangkat bagi guru.

Upaya Peningkatan Disiplin Guru Oleh Guru Itu Sendiri

Pada dasarnya orang yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya adalah orang yang mempunyai kesadaran yang tinggi, ketepatan waktu, kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan yang diberikan kepadanya. Perilaku pribadi seorang guru sangat mempengaruhi disiplin guru, sebagai contoh dan teladan bagi siswa, hendaknya guru menerapkan sikap disiplin dari diri sendiri misalnya mulai berusaha untuk datang ke sekolah lebih awal, masuk ke kelas juga lebih awal, dan mematuhi peraturan disekolah misalnya pakaian seragam sekolah, guru juga harus memakai pakaian yang mencerminkan ketaatan guru, sehingga siswa akan meniru perilaku disiplin guru.

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dalam kesempatan ini penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut :

- Kesedisiplinan kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut merupakan dambaan setiap guru dan kepala sekolahnya, namun dalam kenyataannya belum semua guru dapat memperlihatkan perilaku yang menunjukkan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas di sekolah, seperti : masih ada guru yang absen disekolah tanpa memberi informasi yang jelas, masih ada guru yang masuk terlambat, masih ada guru yang belum menyusun program pengajaran sebelum menyajikan materi di depan kelas, masih ada guru yang belum mengikuti langkah-langkah yang benar dalam melaksanakan evaluasi bahkan ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan hasil evaluasi belajar siswa, letak sekolah yang jauh dan transportasi yang sulit mengakibatkan guru belum dapat datang kesekolah tepat waktu, dan fasilitas perumahan atau tempat tinggal yang belum tersedia untuk guru.
- Peningkatan disiplin kerja guru dalam mengajar di SD Yayasan Mutiara Gambut tidak hanya menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan semata, tetapi juga merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk memberikan pembinaan kepada guru dalam meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.
- Upaya yang dilakukan terutama bagi kepala sekolah dalam peningkatan disiplin kerja guru dalam mengajar di SD Yayasan Mutiara Ganbut, antara lain : 1) pelaksanaan pengawasan terhadap aturan yang sudah dibuat oleh untuk guru dalam bekerja, 2) menerapkan disiplin kepada guru dengan tegas dalam pemberian sanksi, 3) memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam menegakkan disiplin dalam bekerja, 4) menyediakan perumahan yang memadai bagi guru dekat sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma.1994. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Rosdakarya.
- Ambar, Teguh Sulistiyani. 2004. *Memahami Good Governance: dalam Perspektif Sumer Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith & Newstrom, John. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Depdikbud.1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edwin, Flippo. 1995. *Manajemen Personalial Edisi Keenam Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husein, Umar. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, M John dkk (alih bahasa Gina Gania). 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu, Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mar'at.1992. *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, L Robert & Jackson, H John. 2009. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Moh Agus Tulus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mulyasa, Enco.2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisesmito. 1982. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pandji, Anoraga. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Jaya alex.
- Pandji, Anoraga.1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman, Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahmadhani. 2006. "Kontribusi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Negeri Padang". Tesis. Padang: Program Pasca Sarjana UNP.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang, Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, R. George alih bahasa Winardi. 1986. *Asas-Asas Manejemen*. Bandung: Penerbit Alumni.

- Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja*. terjemahaan Sofyan Cikimat. 1993. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.