

Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Guru SMAN Di Kabupaten Buru Selatan Kecamatan Namroleh

Momin Tomanussa¹
Rugaiyah²
Eliana Sari³

Abstract

This study aims to examine the role of job satisfaction in improving teacher discipline in Namrole District, South Buru District, Maluku Province. This research will be conducted in four SMANs of Namrole Sub-district of South Buru Regency of Maluku Province. Research in maret until june 2018. The research approach used is qualitative approach. Qualitative is one method of research in social sciences. The results show that the discipline of Teacher Work 1) Increase the discipline of teaching. 2) Improving Disciplinary Planning, 3) Improving Discipline Implementation of Learning. 4) Improving Discipline Evaluation of Learning 5) Internal and External Factors Affecting Master's Job Satisfaction. 6) Supporting Factors and Inhibitors Teacher Job Satisfaction

Keywords: Job Satisfaction, Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan nasional guru menempati posisi paling penting dalam menentukan mutu dan kualitas pendidikan, yang mana guru mempunyai tugas dan peran yaitu: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Menyadari pentingnya peranan dan fungsi guru dalam mencerdaskan anak bangsa dan dalam menentukan masa depan bangsa ini, pemerintah pun meningkatkan perhatian kepada guru. Berbagai usaha untuk meningkatkan kualitas guru telah dilaksanakan dengan berbagai bentuk pembaharuan dalam pendidikan.

Pembaharuan yang dilakukan oleh pemerintah dapat dilihat dari dikeluarkannya UU No14/2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebut guru sebagai pendidik profesional. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadikan sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau

norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Ketentuan-ketentuan tentang kepuasan kerja guru di Kecamatan Namroleh lebih obyektif ketika didasarkan pada semacam analisis empiris pemeriksaan aktivitas-aktivitas aktual dan tuntutan-tuntutan kebutuhan guru. Wawancara, kuesioner, observasi, atau teknik analisis-kerja lainnya bisa digunakan untuk menyediakan bukti empiris atas standar-standar kepuasan yang terkait dengan pekerjaan. Hasilnya tidak harus berupa job descriptions yang panjang dan detail, tetapi aspek-aspek yang relevan dari kinerja perlu didefinisikan secara akurat. Jadi yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah; kebutuhan, kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

¹ Universitas Negeri Jakarta, momintomanussa@gmail.com. HP 082398197023

² Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

³ Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

Kepuasan kerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas. Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kepuasan dengan kemampuan dasar. Jika kepuasan tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi kepuasan yang dimiliki rendah maka kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Kepuasan kerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran dan seberapa tinggi tingkat disiplin guru. Umpan balik penilaian kepuasan guru akan memberikan beberapa hal antara lain:

jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, pada hasil-hasil yang diinginkan misalnya kepuasan siswa, ukuran kinerja, kualitas, kuantitas, kecepatan, dan disiplin, pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja guru.

Kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan guru yang besar terhadap kerja atau kondisi-kondisi pekerjaan menghambat kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom yang terungkap dalam bentuk *turnover* "perpindahan", ketidakhadiran, ketidaksiplinan dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah kinerja.

Kepuasan kerja menghasilkan *outcomes*, produktivitas bagi sekolah dan ganjaran bagi personil dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para guru individual. Guru pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai kinerja mereka.

Menurut Robbins (2013:403) kepuasan kerja "*job satisfaction*" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya "*refers to a person's general attitude towards his work*". Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktivitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

Menurut Mathis and Jackson (2009:10) "*Job satisfaction is a positive emotional state*

resulting one's job experience". Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif, merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Hughes, Ginnet dan Curphy (2012:129) menegaskan bahwa kepuasan kerja *"job satisfaction relates to a person's feelings or attitudes about the job itself, salary, promotional or educational opportunities, supervision, coworkers, workload and so on. He went on to point out that job satisfaction relates to a person's attitude about work, and there are some practical reasons that make job satisfaction an important concept for the leader"* berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, kesempatan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan upah kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai pekerjaan, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson Bangun (2012:111) menyatakan bahwa *"With job satisfaction, an employee can feel the job whether fun or unpleasant to work on"* dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya

mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Jonathan (1998:231) Kepuasan kerja adalah *"Results of employee perceptions about how their work can provide something that is considered important"* hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting." Karena hal ini merupakan persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang berbeda dengan orang lain, disebabkan sesuatu yang dianggap penting oleh setiap orang adalah berbeda.

Dennis Keith Davis dan John W.Newstrom dikutip oleh Paulus Sanjaya (1995:186) : *"Job satisfaction is a comfortable or uncomfortable set of feelings and emotions that stem from the employee's view of his work"* kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang nyaman atau tidak nyaman yang berasal dari pandangan pegawai mengenai pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap pekerjaan yang menimbulkan perbandingan antara hasil nyata dengan yang diharapkan. Lofquist dan Davis dalam Cranny et al (1992:46) kepuasan adalah fungsi hubungan antara sistem yang memperkuat lingkungan kerja dan kebutuhan individu. Porter, dalam Cranny et al, menggambarkan kepuasan sebagai suatu perasaan tentang pekerjaan yang ditentukan oleh perbedaan antara jumlah hasil suatu nilai yang diterima seseorang dengan jumlah hasil yang seharusnya diterima.

Menurut Smith et al (1995:66), terapat tiga dimensi utama yang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja, yaitu: 1). Individu,

dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Pekerjaan, dimana kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, dan pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi. 3) Organisasional, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

Menurut Davis (2004:167) (*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi.

Secara umum kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari pekerjaan, ganjaran, kenaikan pangkat jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, kegiatan pembelajaran, dan kebijakan sekolah. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja. Guru cenderung menyukai aktifitas kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan keterampilannya sendiri dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai pekerjaannya. Profesi guru berhubungan dengan anak didik, maka harus mau dan mampu melayani dengan baik kepada peserta didik. Ganjaran yang akan memberikan kepuasan adalah ganjaran yang dipersepsikan adil, dan sesuai dengan pengharapannya. Kepuasan guru menunjukkan hubungan yang lemah antara kepuasan guru dengan gaji dan tunjangan. Kenaikan pangkat atau golongan merupakan salah satu harapan guru, tidak hanya karena akan menaikkan gaji tetapi merupakan kepuasan atas status. Kondisi

kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki efek terhadap kepuasan pekerjaan.

Menurut Marianne Perrie (1997:233), kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan guru. Dalam kegiatan pembelajaran terdapat input dan proses untuk memperoleh output. Inputnya adalah siswa yang dididik, dibimbing, dilatih sedangkan outputnya adalah lulusan yang mempunyai kompetensi yang diharapkan. Guru dapat merasa puas atau tidak puas terhadap kebijakan yang ditentukan sekolah. Guru akan merasa puas jika kebijakan itu sesuai dengan harapannya, dan sebaliknya akan merasa tidak puas jika tidak sesuai dengan harapan mereka. Dukungan kepala sekolah, perilaku siswa, kondisi sekolah, otonomi guru, finansial, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, kebutuhan sesuai dengan kondisi dan fasilitas yang diberikan, promosi jabatan, sangat berkaitan erat dengan kepuasan guru.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Di lingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilakukan atau larangan dilanggar. Ketentuan tentang disiplin PNS diatur dalam peraturan pemerintah no.30 tahun 1980 yang di perbaharui menjadi peraturan pemerintah no. 53 tahun 2010.

Kamus Umum Bahasa Indonesia Poerwadarminta disiplin adalah ketaatan pada aturan dan tata tertib. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran.

Menurut Thoha kedisiplinan pegawai adalah kehadiran, kepulauan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Siagian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pegawai dalam mentaati peraturan.

METODE PENELITIAN

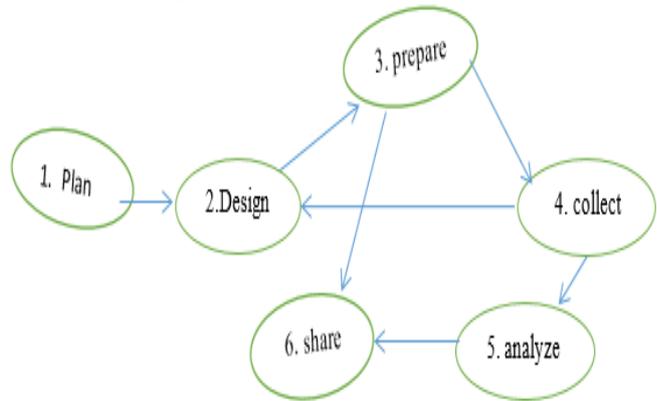
Penelitian ini bertujuan meneliti tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan disiplin guru di Kecamatan Namrole Kabupaten Buru Selatan Provinsi Maluku.

Penelitian ini akan dilaksanakan di empat SMAN Kecamatan Namrole Kabupaten Buru Selatan Propinsi Maluku. Penelitian di mulai maret sampai juni 2018.

Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kualitatif. Kualitatif adalah sala satu metode penelitian dalam ilmu sosial. Dalam riset yang menggunakan metode ini, di lakukan pemeriksaan yang mendalam terhadap suatu keadaan atau suatu kejadian yang disebut dengan menggunakan cara-cara yang sistematis dalam melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi, dan pelaporan hasilnya. Sebagai hasilnya, akan di peroleh pemahaman yang mendalam tentang mengapa sesuatu terjadi dan dapat menjadi dasar bagi riset selanjutnya untuk menghasilkan dan menguji hipotesis.

Adapun prosedur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah metode penelitian kualitatif dari Robert K.Yin. Langkah tersebut, yaitu sebagai berikut: Langkah penelitian

Gambar 3.1: Langkah-langkah Metode Penelitian Kualitatif.



Sumber: Robert K.Yin, *Case Study Research Design and Methods Fourth Edetion* (Thousand Oask: Sage Publications Inc, 2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Displin Kerja Berpengaruh terhadap Guru SMAN Kec. Namroleh

1. Upaya dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kehadiran Mengajar.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran menajar agar dapat terwujud dengan baik perlu direncanakan terlebih dahulu karena setiap kegiatan apapun namanya ada tahapan yang harus dilakukan begitu pula dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu pertama perencanaan dan yang kedua pelaksanaan” Jadi perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen, tahapan pertama yang harus dilakukan Kepala Sekolah yaitu perencanaan.

Dengan membuat perencanaan program kedisiplinan kehadiran, Kepala Sekolah dapat memperkirakan, mempersiapkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu proses pelaksanaan sekolah berlangsung serta untuk mempersiapkan segala sesuatunya agar proses kedisiplinan kehadiran guru dapat terbentuk secara efektif.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilaksanakan peneliti kepada Kepala Sekolah SMA Negeri Namroleh bahwa.....*untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar kepala sekolah bersikap tegas dan mengoptimalkan peraturan tentang*

disiplin kehadiran, yaitu mengoptimalkan aturan yang mengharuskan semua guru yang mengajar pada jam pertama, harus hadir lima belas menit sebelum bel berbunyi atau paling lambat jam tujuh lewat tiga puluh menit, selanjutnya guru yang sudah datang harus menandatangani daftar hadir, bagi guru yang datang terlambat tidak diperbolehkan masuk kelas pada jam pertama dan hanya akan diperbolehkan masuk kelas pada jam berikutnya. Bagi guru yang datang terlambat tersebut akan dicatat namanya oleh guru piket atau petugas satpam sekolah dan bila terjadi berulang kali atau melakukan pelanggaran lebih dari tiga kali akan dilakukan pemanggilan terhadap guru tersebut untuk diberikan pembinaan ataupun sangsi, dan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran Kepala Sekolah juga memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru dengan cara hadir disekolah tepat waktu.

Kepala Sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, kepala sekolah juga harus hadir disekolah tepat waktu dan apabila Kepala Sekolah hadir di sekolah tepat waktu maka guru akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika kepala sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan gurupun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Keteladan Kepala Sekolah yang dapat dicontoh oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, seperti dikemukakan bahwa keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran dengan cara perencanaan yang baik serta memberikan keteladanan bagi guru dan juga mengoptimalkan peraturan kedisiplinan dalam kehadiran ternyata cukup efektif dalam membentuk kedisiplinan kehadiran guru mengajar.

Upaya Guru Meningkatkan Kedisiplinan Perencanaan Pembelajaran

Dari hasil temuan penelitian ditemukan upaya yang dilakukan oleh pimpinan lembaga dalam hal ini Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan cara yakni

Menurut hasil pengamatan dan wawancara dengan Kepala Sekolah SMA N Oki Baru.....*saya selaku Kepala Sekolah sering memotivasi dan membuat peraturan disiplin yang mengharuskan semua guru membuat perangkat perencanaan pembelajaran dan mengumpulkannya dengan waka kurikulum setiap awal tahun ajaran baru atau awal semester dimulai, dan bagi guru yang tidak membuat atau tidak mengumpulkan akan dikenakan sangsi, paling ringan berupa teguran atau penundaan pembayaran uang honor adapun usaha yang kedua yaitu pelaksanaan disiplin guru dalam administrasi, dalam hal kedisiplinan administrasi ataupun mengenai kedisiplinan guru membuat perangkat mengajar.*

Lebih lanjut disampaikan oleh waka kurikulum SMA Negeri OKI Baru.....*bapak kepala sekolah menyerahkan tugasnya kepada waka kurikulum, kepala sekolah meminta guru semuanya di awal tahun pelajaran atau diawal semester semua guru sudah mengumpulkan perangkatnya dengan waka kurikulum dengan batas waktu yang telah ditentukan dan apabila sampai batas waktu yang telah ditentukan guru belum juga mengumpulkan perangkatnya maka akan diberikan teguran.*

Dari hasil pengamatan dilapangan untuk mengetahui pelaksanaan dilapangan maka peneliti melakukan pengamatan langsung dengan melihat dokumen atau data nama-nama guru yang mengumpulkan perangkatnya dengan waka kurikulum, dari dokumen tersebut diketahui bahwa semua guru telah mengumpulkan perangkatnya kepada waka kurikulum. ini berarti pelaksanaan upaya disiplin dalam administrasi telah dilaksanakan.

Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran disekolah disiplin guru dalam administrasi atau dalam membuat perangkat pembelajaran, dan disiplin guru dalam pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya.....*Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru yang dilakukan oleh bapak Kepala Sekolah SMA Negeri OKI Baru Kecamatan Namroleh yaitu adalah sebagai berikut: sekolah harus memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik. adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan prilaku dimulai dari pimpinan sekolah. mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen atau daftar kehadiran dan pulang yang disiapkan oleh petugas piket pada awal masuk sekolah Kepala Sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas. setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan upaya tersebut diatas kultur disiplin guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya disekolah bisa terpelihara dan terlaksana dengan baik.*

Dalam upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran, lembaga berupaya melakukan pembinaan dan juga membuat kesepakatan bersama dalam rapat awal tahun tentang jadwal kehadiran dimana para guru harus hadir 15 menit sebelum masuk kelas atau sebelum bel berbunyi dan guru juga ketika pertama kali datang harus terlebih dahulu menandatangani atau mengisi daftar hadir dan begitu juga ketika pulang dan semua kesepakatan itu yang harus sama-sama dipatuhi oleh semua guru dari hasil pengamatan dapat dilihat dari daftar kehadiran bulanan dan absensi harian pada bulan desember 2017 dan Mei 2018 bahwa kehadiran guru rata-rata dari tiga sekolah mencapai 95%. Selain itu upaya yang dilakukan oleh para Kepala Sekolah yaitu memperkecil kesempatan guru untuk terlalu sering meminta ijin meninggalkan sekolah ataupun kelas, adapun yang dilakukan para

Kepala Sekolah melarang atau tidak memberikan ijin untuk meninggalkan sekolah atau kelas jika hanya untuk keperluan pribadi yang tidak penting atau hal yang tidak bisa dipertanggung jawabkan.....*adapun upaya untuk disiplin guru dalam perangkat pembelajaran, para kepala sekolah melalui waka kurikulum mengharuskan para guru mengumpulkan perangkatnya pada waka kurikulum pada tanggal atau waktu yang telah disepakati bersama dan untuk disiplin pelaksanaan pembelajaran sekolah melakukan supervise yang terjadwal dengan daftar guru-guru yang telah ditunjuk untuk melakukan supervise dan juga yang disupervisi dan untuk mengetahui kegiatan guru dikelas Kepala Sekolah kadang-kadang secara tidak langsung beliau melakukannya sambil keliling disekitar kelas atau sambil mengambil sampah.*

Upaya yang dilakukan oleh para Kepala Sekolah tersebut membuat para guru menjadi segan, termotivasi dan timbul rasa malu jika tidak disiplin, dengan menggunakan strategi diatas memberikan dampak positif bagi terciptanya disiplin guru di SMA Negeri di Kecamatan Namroleh, dengan terciptanya disiplin para guru maka ketertiban di sekolah akan terjaga dengan baik dan juga akan memberikan dampak yang baik pula terhadap proses kegiatan belajar mengajar di sekolah dan juga terhadap disiplin siswa.

Setelah mengetahui hasil wawancara dan juga melihat hasil dilapangan maka dapat dikatakan bahwa upaya yang dilakukan oleh para pimpinan yakni Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam membuat perencanaan dengan cara menerapkan aturan yang mengharuskan guru mengumpulkan semua perangkat perencanaan pembelajarannya ternyata sangat efektif untuk meningkatkan disiplin guru dan dari hasil wawancara dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan dalam upaya meningkatkan disiplin guru telah terlaksana dengan baik.

Upaya Guru Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pelaksanaan Pembelajaran.

Dari temuan hasil penelitian didapatkan bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di bidang pelaksanaan pembelajaran dengan cara mengoptimalkan peraturan tata tertib dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga pelaksanaan kedisiplinan guru pada proses mengajar dikelas atau pada kegiatan KBM dapat berjalan dengan baik, dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan para guru dalam mengajar biasanya dilakukan penunjukan kepada para guru yang dianggapnya cakap untuk melakukan supervisi adapun supervisi yang dilakukan telah terjadwal dengan baik dan dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa pelaksanaan supervisi telah dilaksanakan.

Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri Wali.....*Tujuan dari ditunjuk beberapa guru untuk melakukan supervisi pengajaran guna memantau dan mengawasi kerja-kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar para staf tersebut dapat bekerja secara profesional dan mutu pendidikan di sekolah bisa meningkat". Tujuan supervisi secara khusus kepada staf guru di sekolah ialah "untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan empat kompetensi utama guru secara profesional, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian walaupun memang agak sulit untuk para guru melaksanakan semua kompetensi tersebut.*

Kepala Sekolah selaku pemimpin sekolah yang mempunyai peran sebagai educator, administrator, supervisor, innovator dan motivator maka Kepala Sekolah harus berusaha melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri pada seluruh bawahannya, Kepala Sekolah harus berani bertindak tegas untuk menegakkan kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, melarang guru yang terlalu sering meminta ijin jika tidak ketertiban dalam pelaksanaan pembelajaran akan terganggu. Bertindak tegas dalam artian Kepala Sekolah juga harus

memberikan tindakan dengan memberikan sanksi atau teguran bagi yang melanggar disiplin atau melalui pendekatan dan pengertian bahwa kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran sangatlah penting demi ketertiban sekolah.

Setelah mengetahui hasil dari penelitian dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dengan cara memotivasi, pembinaan dan mengoptimalkan peraturan kedisiplinan dalam pelaksanaan pembelajaran ternyata sangat efektif didalam meningkatkan kedisiplinan guru karena terbukti semua guru telah melaksanakan pembelajaran dengan baik.

2. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Evaluasi Pembelajaran.

Dari temuan penelitian diketahui bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengevaluasi pembelajaran pimpinan menekankan kepada guru untuk melakukan evaluasi pembelajaran dengan cara yang tepat dan benar dan juga berdasarkan jadwal evaluasi yang telah direncanakan, seperti jadwal ulangan harian, jadwal ulangan mid semester serta jadwal ujian semester. Sehingga para guru dapat melakukan penilaian atau evaluasi berdasarkan jadwal tersebut dan dalam melakukan penilaian Kepala Sekolah selalu mengingatkan para guru untuk melakukan penilaian secara objektif sehingga nantinya tidak merugikan siswa.

Evaluasi merupakan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan oleh semua guru sebagai bagian dari tugas kerja yang hasilnya nanti digunakan sebagai laporan hasil perkembangan akademik siswa kepada orang tua siswa atas tingkat perkembangan anaknya.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara dan pengamatan yang diperoleh oleh peneliti maka dapat dikatakan bahwa upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam bidang evaluasi pembelajaran dapat dikatakan terlaksana dengan baik dibuktikan dengan terlaksananya pelaksanaan evaluasi yang telah dilakukan dengan baik oleh semua guru

3. Kepuasan Kerja Terhadap Guru SMAN Kecamatan Namroleh

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Namroleh Kab. Buru Selatan. SMA Negeri Kecamatan Namroleh ini mulai ada yang sudah mulai beroperasi tahun 1995, tahun 2012 dan ada juga yang baru mulai beroperasi pada tahun 2014. Ketiga sekolah tersebut terletak di Kecamatan Namroleh Kab. Buru Selatan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA N Kec Namroleh yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Pengaruh layanan sekolah dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA N Kec. Namroleh.

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan Kepala Sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, award, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan, merupakan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di tiga sekolah antara lain Ibu Rofiyati Solissa S.Pd, Alwi Seknun, S.Pd dan Abubakar Solissa,S,pdi yang merupakan guru pada SMA Negeri Di kecamatan Namroleh mengatakan bahwa “sejauh ini memang kalau berbicara tentang kepuasan kerja guru sih sebenarnya belum begitu merasakan kepuasan, karena hal ini berkaitan dengan baik itu masalah administrasi guru saat ini kesulitan karena pengalihan urusan SMA dan SMK ke pemerintah provinsi sehingga kadang kita yang mau ngurus berkas baik kenaikan pangkat maupun urusan administrasi lain kewalahan karena jarak antara kabupaten tempat domisili dan ibu kota provinsi”

Selain penjelasan yang diberikan oleh bapak ibu guru, ada juga keterangan yang disampaikan oleh pak Nasir Najam guru SMA

Namroleh “jika kita berbicara tentang kepuasan kerja ya kami guru sebenarnya sudah merasa bahwa apa yang kami lakukan sudah memberikan kepuasan kepada lembaga, namun balik kalau menyangkut tentang kepuasan kerja yang di rasakan guru justru tidak adil, karena kami belum merasakan kesejahteraan baik uang maupun materi. Hal ini karena gaji yang kami terima hanya seberapa sementara kebutuhan kami dalam waktu satu bulan tidak cukup dengan gaji kami”

Keterangan lain juga di sampaikan oleh Abubakar Solissa guru SMA N Wali. “kita yang bertugas di kabupaten baru seperti buru selatan ini tidak bisa berharap banyak karena memang tingkat kesejahteraan guru disini masih dibawah, juga suasana kerja di sekolah ini masih dibidang belum begitu bersahabat karena hubungan antar teman guru ada yang saling tidak suka dan juga tidak semua guru juga di senangi oleh kepala sekolah”.

Memang cukup memprihatinkan dengan kondisi sekolah yang berada di daerah tertinggal yang masih di katagorikan sebagai Provinsi miskin karena hal tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan para guru di Kabupaten maupun kota. Hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat kesejahteraan yang dialami oleh para guru khususnya guru SMAN yang memiliki garis koordinasi dengan pemerintah Provinsi.

4. Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait

dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Agar proses belajar mengajar berlangsung lancar, guru harus menciptakan situasi yang menyenangkan di antara tugas-tugas guru yang pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu Kepala Sekolah dalam bidang program-program lainnya.

Hal tersebut disampaikan oleh Waka Kurikulum SMAN Wali bahwa. "tentu saja kita itu menginginkan suasana yang gembira, harmonis dan meyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMAN Kec. Namroleh (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu"

Proses ini akan berpengaruh pula pada semangat belajar, mutu akademik yang kompetitif dan disiplin kehidupan beragama. Guru memegang peranan penting dalam membentuk dan mengubah corak diri anak didiknya.

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri Wali : *.....tugas sebagai guru sesungguhnya tidaklah ringan dari profesi lainnya. Apalgi kita yang sekolah masih berumur jagung dan dengan kondisi guru yang hanya 10 orang kita harus benar-benar menjiwai tugas kita sebagai bentuk amal ibadah kepada Allah.*

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdian. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja guru ini bila dihubungkan dengan pengertiannya menjadi guru yang setidak-tidaknya mampu memenuhi tuntutan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, dan kinerja itu bisa di ukur secara objektif, seperti standar pemerintah sekarang ini ialah :

Mempunyai kulifikasi ijazah pendidikan khusus guru (akta 4) Melaksanakan tugas minimal 24 jam dalam satu minggu.

Mempunyai Kompetensi keguruan dan Sosial, Melakukan: (a) Perencanaan (RPP), (b) pembelajaran, mendidik dan membimbing (konseling), (c) Melakukan Evaluasi Hasil Pembelajaran, (d) Mematuhi segala peraturan yang telah dibuat secara sah atau orang yang berwenang seperti atasan atau kesepakatan bersama yang tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Membuahkan hasil (output) kerja yang baik dan cendrung selalu meningkat.

Mempunyai akhlak, motivasi, dan keikhlasan dalam melaksanakan tugasnya. Bila 6 (enam) point diatas sudah dilaksanakan maka sudah memenuhi standar minimum kinerja guru.

Selaian faktor internal ada juga faktor eksternal yang dikemukakan oleh kepala UPTD Kecamatan Namroleh yakni. "Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, guru yang berbeda fungsi tugasnya, relawan. Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan suatu sistem, dalam arti bahwa sekolah terdiri dari berbagai komponen dan masing-masing komponen tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi secara timbale balik, oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan di SMA N Kecamatan Namroleh tidak dapat dibebankan hanya pada salah satu komponen saja.

5. Respon Guru terhadap Faktor Pendukung dan Penghambat Kepuasan Kerja Guru

Pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan bisa memuaskan seluruh kepuasan kerja.

Pemenuhan kepuasan itu dalam praktiknya sangat berbeda satu sama lainnya sesuai dengan tingkat kekurangan kepuasannya. Oleh karenanya, tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan berperan persis seperti peran pemenuhan kepuasan kerja di berbagai individu yang berbeda perfoma kerjanya. Artinya, pemenuhan kepuasan seseorang berbeda dengan pemenuhan kepuasan yang dimiliki orang lain.

Masalah penentuan pemenuhan kepuasan kerja yang sesuai bagi pegawai adalah masalah yang sangat pelik bagi seorang Kepala Sekolah. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat.

Dengan demikian dari berbagai faktor terutama faktor-faktor pendukung dalam menjalankan tugas untuk mengajar guru sangat merespon dengan baik dan terasa profesional dalam menjalankan tugas. Sedangkan dari faktor-faktor penghambat dalam menjalankan tugasnya, guru meresponkan dari faktor-faktor penghambat tetap berusaha menjalankan tugasnya sesuai dengan undang-undang ISN secara efektif dan efisiensi yang dilakukan oleh guru-guru SMA Negeri Kecamatan Namroleh.

Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMAN Kecamatan Namroleh.

Beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak sekolah terhadap gurunya, selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap sekolah. Apabila kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin itu perlu seimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini guru akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas, tidak melakukan pekerjaan secara serabutan dan ketenangan diharapkan lebih menambah disiplin kerjanya. Apabila kebutuhan belum terpenuhi guru belum dapat hidup dengan layak, mengakibatkan

kurang maksimal dalam melaksanakan tugas, akhirnya mengurangi rasa tanggung jawab terhadap meningkatkannya mutu pendidikan dan terjadi tindakan tidak disiplin.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan aspek kepuasan kerja baik aspek hygiene faktor maupun aspek motivator faktor mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa guru merasa kurang memiliki kemampuan, kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya sekolah. Kondisi menyulitkan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini hygiene faktor: individu lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan sekolah, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Penyesuaian dengan motivator faktor: individu merasa kurang memiliki kemungkinan cukup untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, kurang memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, kurang memiliki kemungkinan yang cukup untuk memperoleh penghargaan dan tanggung jawab yang besar.

Sehingga dalam bekerja guru memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena guru menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian, bidang pekerjaan memang disukai guru, dan sebagainya, sebaliknya apabila guru kurang disiplin atau disiplin kerja buruk, bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para guru.

Selain itu rasa kurang puas guru dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai (misal: panjangnya jam kerja yang berlaku), kurang ada kesempatan untuk menunjukkan prestasi dan pengembangan diri dalam bekerja dan kurang mendapatkan pengakuan dari atasan. Berarti dapat diasumsikan bahwa semakin rendah kepuasan

yang dimiliki seseorang maka semakin lemah rasa disiplin yang dirasakan. Kesimpulan ini diperoleh dalam penelitian di SMA Negeri di Kecamatan Namroleh, terbukti dengan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dirasakan para guru di dalam bekerja.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan dari temuan penelitian, peneliti mengkonsultasikan temuan penelitian yang terkait dengan fokus dan sub fokus penelitian dengan konsep dan teori serta hasil penelitian yang relevan adapun pembahasannya sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Guru SMAN di Kecamatan Namroleh.

Menurut Thoha kedisiplinan pegawai adalah kehadiran, kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Siagian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya.

Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran menajar agar dapat terwujud dengan baik perlu direncanakan terlebih dahulu karena setiap kegiatan apapun namanya ada tahapan yang harus dilakukan begitu pula dengan upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu pertama perencanaan dan yang kedua pelaksanaan” Jadi perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen, tahapan pertama yang harus dilakukan Kepala Sekolah yaitu Perencanaan. Adapun perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri di Kecamatan Namroleh dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: menetapkan tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar, kemudian memilih atau menentukan bagaimana cara-cara mencapai tujuan tersebut. Adapun yang dilakukan oleh

kepala sekolah antara lain dengan cara membuat program seperti:

- a) Merencanakan peraturan disiplin kehadiran untuk disepakati bersama beserta sanksinya
- b) Merencanakan jadwal sosialisasi dan pembinaan kedisiplinan, selanjutnya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu melaksanakan rencana tersebut dan juga melakukan pengawasan untuk mengetahui apakah rencana yang telah dilaksanakan sudah berjalan dengan baik atau belum.

Veithzal (2004:444), menjelaskan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sekolah SMA Negeri Namroleh bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar kepala sekolah bersikap tegas dan mengoptimalkan peraturan tentang disiplin kehadiran, yaitu mengoptimalkan aturan yang mengharuskan semua guru yang mengajar pada jam pertama, harus hadir lima belas menit sebelum bel berbunyi atau paling lambat jam tujuh lewat tiga puluh menit, selanjutnya guru yang sudah datang harus menandatangani daftar hadir, bagi guru yang datang terlambat tidak diperbolehkan masuk kelas pada jam pertama dan hanya akan diperbolehkan masuk kelas pada jam berikutnya. Bagi guru yang datang terlambat tersebut akan dicatat namanya oleh guru piket atau petugas satpam sekolah dan bila terjadi berulang kali atau melakukan pelanggaran lebih dari tiga kali akan dilakukan pemanggilan terhadap guru tersebut untuk diberikan pembinaan ataupun sanksi, dan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran kepala sekolah juga memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru dengan cara hadir disekolah tepat waktu.

Kepala Sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, Kepala

Sekolah juga harus hadir di sekolah tepat waktu dan apabila Kepala Sekolah hadir di sekolah tepat waktu maka guru pun akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika Kepala Sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan gurupun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh Kepala Sekolah.

Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru yang dilakukan oleh bapak Kepala Sekolah SMA Negeri OKI Baru Kecamatan Namroleh yaitu adalah sebagai berikut:

- (a) sekolah harus memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik.
- (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah.
- (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen atau daftar kehadiran dan pulang, yang disiapkan oleh petugas piket
- (d) pada awal masuk sekolah Kepala Sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan,
- (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas.

Setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan upaya tersebut diatas kultur disiplin guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya disekolah bisa terpelihara dan terlaksana dengan baik.

Upaya yang dilakukan oleh para Kepala Sekolah tersebut membuat para guru menjadi segan, termotivasi dan timbul rasa malu jika tidak disiplin dengan menggunakan strategi diatas memberikan dampak positif bagi terciptanya disiplin guru di SMA Negeri di Kecamatan Namroleh, dengan terciptanya disiplin para guru maka ketertiban disekolah akan terjaga dengan baik dan juga akan memberikan dampak yang baik pula terhadap proses kegiatan belajar mengajar disekolah dan juga terhadap disiplin siswa.

Kepala Sekolah selaku pemimpin sekolah yang mempunyai peran sebagai educator, administrator, supervisor, innovator dan

motivator maka kepala sekolah harus berusaha melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri pada seluruh bawahannya, Kepala Sekolah harus berani bertindak tegas untuk menegakkan kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, melarang guru yang terlalu sering meminta ijin jika tidak ketertiban dalam pelaksanaan pembelajaran akan terganggu. Bertindak tegas dalam artian Kepala Sekolah juga harus memberikan tindakan dengan memberikan sanksi atau teguran bagi yang melanggar disiplin atau melalui pendekatan dan pengertian bahwa kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran sangatlah penting demi ketertiban sekolah.

Kepuasan Kerja terhadap guru

Colquitt, Lepine dan Wesson (2013:98) menyatakan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Hal itu menghadirkan perasaan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan. Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami hal-hal positif pada saat mereka memikirkan tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas tersebut. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami hal-hal negatif pada saat mereka memikirkan tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas mereka.

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan Kepala Sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan sekolah kerja.

SMA Negeri Di kecamatan Namroleh mengatakan bahwa sejauh ini memang kalau berbicara tentang kepuasan kerja guru sih

sebenarnya belum begitu merasakan kepuasan, karena hal ini berkaitan dengan baik itu masalah administrasi guru saat ini kesulitan karena pengalihan urusan SMA dan SMK ke pemerintah provinsi sehingga kadang kita yang mau mengurus berkas baik kenaikan pangkat maupun urusan administrasi lain kewalahan karena jarak antara kabupaten tempat domisili dan ibu kota provinsi.

Memang cukup memprihatinkan dengan kondisi sekolah yang berada di daerah tertinggal yang masih dikategorikan sebagai provinsi miskin karena hal tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan para guru di kabupaten maupun kota. Hal ini bisa saja terjadi karena daerah yang belum begitu maju sudah pasti memerlukan banyak anggaran untuk pembangunan.

Menurut Robbins (2013:403) kepuasan kerja "*job satisfaction*" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya "*refers to a person's general attitude towards his work*". Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Agar proses belajar mengajar berlangsung lancar, guru harus menciptakan situasi yang menyenangkan di antara tugas-tugas guru yang pokok adalah melaksanakan pendidikan dan

pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu Kepala Sekolah dalam bidang program-program lainnya.

Proses ini akan berpengaruh pula pada semangat belajar, mutu akademik yang kompetitif dan disiplin kehidupan beragama.

Guru memegang peranan penting dalam membentuk dan mengubah corak diri anak didiknya.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson, terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Pendapat ini menunjukkan bahwa: gaji, kenaikan jabatan, supervisi, kerja sama kelompok, pekerjaan itu sendiri, status kerja, sikap mementingkan kerja sama, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai.

KESIMPULAN

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja guru yang berada pada SMA Negeri di kecamatan namroleh. Berdasarkan hasil temuan yang di lapangan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Guru Meningkatkan kedisiplinan mengajar.

Dengan membuat perencanaan program kedisiplinan kehadiran, Kepala Sekolah dapat memperkirakan, mempersiapkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu proses pelaksanaan sekolah berlangsung serta untuk mempersiapkan segala sesuatunya agar proses kedisiplinan kehadiran guru dapat terbentuk secara efektif.

Keteladan Kepala Sekolah yang dapat dicontoh oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, seperti dikemukakan bahwa keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.

Dengan melakukan upaya dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran dengan cara perencanaan yang baik serta memberikan keteladanan bagi guru dan

juga mengoptimalkan peraturan kedisiplinan dalam kehadiran ternyata cukup efektif dalam membentuk kedisiplinan kehadiran guru mengajar.

2. Meningkatkan Kedisiplinan Perencanaan Pembelajaran

Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran disekolah disiplin guru dalam administrasi atau dalam membuat perangkat pembelajaran, dan disiplin guru dalam pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya.

Sekolah harus memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik.

Adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah.

Mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen atau daftar kehadiran dan pulang yang disiapkan oleh petugas piket. Pada awal masuk sekolah Kepala Sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan,

Memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas.

Setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan upaya tersebut diatas kultur disiplin guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya disekolah bisa terpelihara dan terlaksana dengan baik.

3. Meningkatkan Kedisiplinan Pelaksanaan Pembelajaran.

Upaya sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di bidang pelaksanaan pembelajaran dengan cara mengoptimalkan peraturan tata tertib dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga pelaksanaan kedisiplinan guru pada proses mengajar dikelas atau pada kegiatan KBM dapat berjalan dengan baik, dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan para guru dalam mengajar biasanya dilakukan penunjukan kepada para guru yang dianggapnya cakap untuk melakukan supervisi adapun supervisi yang dilakukan telah terjadwal dengan baik.

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dengan cara memotivasi,

pembinaan dan mengoptimalkan peraturan kedisiplinan dalam pelaksanaan pembelajaran ternyata sangat efektif didalam meningkatkan kedisiplinan guru karena terbukti semua guru telah melaksanakan pembelajaran dengan baik.

4. Meningkatkan Kedisiplinan Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan oleh semua guru sebagai bagian dari tugas kerja yang hasilnya nanti digunakan sebagai laporan hasil perkembangan akademik siswa kepada orang tua siswa atas tingkat perkembangan anaknya. Meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengevaluasi pembelajaran pimpinan perlu menekankan kepada guru untuk melakukan evaluasi pembelajaran dengan cara yang tepat dan benar dan juga berdasarkan jadwal evaluasi yang telah direncanakan, seperti jadwal ulangan harian, jadwal ulangan mid semester serta jadwal ujian semester. Sehingga para guru dapat melakukan penilaian atau evaluasi berdasarkan jadwal tersebut dan dalam melakukan penilaian Kepala Sekolah selalu mengingatkan para guru untuk melakukan penilaian secara objektif sehingga nantinya tidak merugikan siswa.

Kepuasan Kerja Guru

1. Kondisi Kepuasan Kerja Guru

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan sekolah kerja.

Beberapa hal yang sering menjadi Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMAN Kec Namroleh yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Pengaruh layanan sekolah dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA N Kec. Namroleh.

Faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianannya. Perhatian pimpinan, kesejahteraan, promosi dan sebayanya semuanya merupakan faktor baik internal maupun eksternal yang bisa mendorong seorang guru agar lebih giat dan memiliki semangat yang besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepuasan Kerja Guru

Pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan bisa memuaskan seluruh kepuasan kerja. Pemenuhan kepuasan itu dalam praktiknya sangat berbeda satu sama lainnya sesuai dengan tingkat kekurangan kepuasannya. Oleh karenanya, tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan berperan persis seperti peran pemenuhan kepuasan kerja di berbagai individu yang berbeda performa kerjanya. Artinya, pemenuhan kepuasan seseorang berbeda dengan pemenuhan kepuasan yang dimiliki orang lain.

Masalah penentuan pemenuhan kepuasan kerja yang sesuai bagi pegawai adalah masalah yang sangat pelik bagi seorang kepala sekolah. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat..

Dengan demikian dari berbagai faktor terutama faktor-faktor pendukung dalam menjalankan tugas untuk mengajar guru sangat

merespon dengan baik dan terasa profesional dalam menjalankan tugas. Sedangkan dari faktor-faktor penghambat dalam menjalankan tugasnya, guru meresponkan dari faktor-faktor penghambat tetap berusaha menjalankan tugasnya secara efektif dan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Lepine, Wesson. 2013, *Organizational Behavior 4th Ed.* New York: McGraw-Hill
- Cranny et al., *Manajemen Terbuka (Open Management) 1992..* Seri Manajemen No. 46. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo.
- Cranny et al, 1992., *Manajemen Terbuka (Open Management).* Seri Manajemen No. 46. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo
- Davis & Newton.2004. *Performance, Under Sub Optimal Conditions.* Philadelphia: Taylor & Francis
- Hughes, Ginnet and Gordon J Curphy. 2012. *Leadership*
- Jonathan P Doh, 1998 (*International Managemet. Culture, Strategy, and Behavior.* e1- Books 8 –Salemba
- Ketentuan tentang disiplin PNS Permen no.30 tahun 1980 di perbaharui menjadi permen no. 53 tahun 2010, Miftah Thoha “Birokrasi Pemerintahan Indonesia di Era Reformasi” Pnrbt: Kencana -Cet. 3
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10,* Salemba Empat, Jakarta.
- Marianne Perrie dan David P. Baker.1997. *Job Satisfaction Among American Teacher Effict*
- Robert K.Yin.2009, *Case Study Research Design and Methods Fourth Edetion “Thousand Oask: Sage Publications”* Inc
- Rivai, Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada*

Stephen Robbins & Timothy A. Judge.2013,
Organizational Behavior 2015, Edition
“England: Pearson Education Limited
S.P. Robbins & Timothy A. Judge, 2013,
Organizational Behavior 2015, Edition
“England: Pearson Education Limited
Tx-E 373, 1995 “Perilaku Dalam Organisasi”
Edisi Ketujuh Jilid 1, Keith Davis & John
W.Newstrom.,Erlangga. edisi-5

Smith et al. 1995.Performance Appraisal in the
Public Sector. Reading, Massachusetts:
Addison Wesley
Wilson Bangun 2012 “Human Resource
Management, Erlangga
----- 2012 (Manajemen Sumber Daya
Manusia) Penerbit Erlangga