

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG
PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI
KECAMATAN PULOGADUNG
JAKARTA TIMUR**



**APRILLIANI
1445076155
Manajemen Pendidikan**

Skripsi yang ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu.

Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk mengembangkan diri dan mengoptimalkan profesionalitas secara memadai dengan mengembangkan disiplin kerja yang dapat dicontoh peserta didiknya.

Dalam menciptakan pengetahuan yang bermakna (*useful meaning knowledge*) seorang guru harus mengembangkan diri melalui disiplin kerja yang seimbang dalam pencapaian kinerja yang profesional. Seseorang yang profesional akan selalu berpegang pada teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam prakteknya, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki diturunkan dan didukung oleh teori-teori, sebab teori dan praktek merupakan suatu perpaduan yang harmonis, bagaikan sisi mata uang saling terkait satu sama lain. Untuk menghasilkan teori yang sah, yang akan menyediakan dasar yang kuat bagi teknik-teknik profesional diperlukan penerapan metode ilmiah. Kewenangan profesional menunjukkan adanya otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan sebagai pendidik. Untuk itu, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan

pendidikan. Mengajar bukanlah suatu hal yang mudah karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengajar perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang ditetapkan, pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan guru dalam menetapkan strategi yang efektif, hasilnya perlu dievaluasi secara obyektif. Di samping mengajar, salah satu masalah yang menuntut perhatian guru di sekolah adalah masalah disiplin kerja. Oleh karena itu, kemampuan profesional dan disiplin kerja seorang guru mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan.

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma aturan-aturan yang telah ditetapkan.¹ Disiplin kerja seorang guru mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran. Hal ini ditegaskan bahwa salah satu ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah disiplin, yang berarti setiap tenaga pelaksana termasuk guru-guru harus mempunyai disiplin dalam melaksanakan tugasnya.² Namun, tidak sedikit guru yang bekerja tanpa adanya disiplin kerja yang memadai. Hal ini akan memberikan dampak terhadap tugas guru-guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

¹ I.G.Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, (Jogjakarta: Kanesus, cetakan:ke- 10, 2007), h. 108.

² Perhimpunan Peraturan Garis Besar Haluan Negara, (Bandung:Fuskomedia:2005)

Untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, kinerja guru yang sudah memperoleh sertifikasi dan tunjangan guru harus tetap diawasi karena walaupun sudah ada sertifikasi namun itu tidak cukup dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah berdampak negatif terhadap hasil disiplin kerja guru.

Seperti yang diungkapkan Rektor Universitas Indonesia Gumilar Rusliwa Somantri, Jum'at (8/10), komitmen meningkatkan kualitas guru itu tidak bisa hanya mengandalkan tekad pribadi saja tetapi perlu ada dorongan dari sekolah dan pemerintah. Seperti yang terjadi di wilayah Jakarta Timur, kurangnya dorongan serta pengawasan yang dilakukan kepala sekolah membuat guru di wilayah tersebut terlihat santai dalam menjalankan tugasnya sehingga ada penurunan dalam menghasilkan output yang lulus standar ujian nasional. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengawasan serta panduan yang diberikan kepada guru agar terbentuknya disiplin kerja guru yang memadai sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan mutu pendidikan.³

Seperti fakta yang terjadi di lapangan melalui hasil wawancara antara peneliti dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di SMP Negeri yang berada di Kecamatan Pulogadung, peneliti menemukan beberapa oknum guru yang kurang disiplin terutama pada saat jam pelajaran berlansung, mereka banyak yang keluar tanpa izin atau bahkan istirahat sebelum waktunya. Tindakan mereka tentulah sangat merugikan sekolah bahkan siswapun merasa dirugikan karena seringnya guru terlambat datang untuk mengajar di kelas, oleh karena itu diperlukan

³Budi sehartian.

<http://www1.kompas.com/read/xml/2009/10/09/16420262/kinerja.guru.pascasertifikasi.harus.diawasi>. Diakses pada hari Selasa, 22 Februari 2011

adanya tindakan pengawasan yang lebih *intensive* lagi serta tindakan *punishment* yang tegas guna meningkatkan disiplin kerja guru serta menghasilkan output yang lebih baik di sekolah tersebut.

Bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁴ Pengawasan juga identik dengan pengontrolan, yang berarti aktivitas pokok dalam manajemen berupa pekerjaan untuk mengusahakan sedemikian rupa agar pekerjaan-pekerjaan tersebut terlaksana sesuai dengan perencanaan serta hasil yang dikehendaki, pengawasan yang ideal yaitu pengawasan yang mempunyai perencanaan dan berwawasan kedepan.⁵

Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini agar peneliti mengetahui dan memahami apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru tepatnya di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*(Bandung:Remaja Karya:2004), h. 76

⁵ Mukhneri, *Manajemen Perkantoran*,(Jakarta: UNJ Press:2008)h.109

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi masalah dengan beberapa pertanyaan dibawah ini:

1. Faktor-faktor apakah yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?
2. Faktor-faktor apakah yang dapat mempengaruhi pengawasan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, untuk menyatukan persepsi dan memberikan arah yang jelas, maka peneliti membatasi permasalahan di atas sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dibatasi pada penilaian guru terhadap kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan agar tercapai tujuan yang diharapkan. Adapun aspek dari penilaian itu berupa pengawasan kehadiran guru, pengawasan tentang pengarahan tugas guru, pengawasan terhadap hasil kinerja guru.

2. Disiplin kerja guru pada penelitian ini dibatasi pada ketepatan guru dalam melaksanakan tugasnya, persiapan sebelum mengajar serta membuat program kerja.
3. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah di SMP Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, peneliti merumuskan permasalahan dengan pertanyaan sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pihak sekolah (kepala sekolah, guru, dan warga sekolah), hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya kajian tentang pengawasan kepala sekolah dan disiplin

kerja guru sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam menjalankan kegiatan pengawasan kepala sekolah guna meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan sebagai seseorang yang terlibat dalam dunia pendidikan mengenai hubungan antara pengawasan kepala sekolah dan disiplin kerja guru.
- c. Bagi mahasiswa lainnya hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan dunia pendidikan khususnya sebagai bahan perbandingan bagi mereka yang berminat di bidang yang sama serta bermanfaat bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

KERANGKA TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggota tanpa ada pengecualian sedikitpun. Selain dari pada itu, dalam buku Manajemen Kepegawaian, I.G. Wursanto menjelaskan bahwa: Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.⁶

Sedangkan menurut Melayu S.P. Hasibuan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan

⁶ I.G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Jogjakarta: Kanesus, cetakan ke- 10, 2007), h. 108.

perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.⁷

David A. De Cenzo dan Stephen P. Robbins mengemukakan: *Discipline is a condition in organization when employees conduct themselves in accordance with the organization's rules and standards of acceptable behavior* (disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi ketika karyawan melakukan diri sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima)⁸

Bejo Siswanto, disiplin adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁹

Menurut Soegeng Prijodarminto bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, cetakan ke-11, 2008) h.193

⁸ David A. De Cenzo dan Stephen P. Robbins, *Human Resource Management*, (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc, 5 editions, 2007) h.113

⁹ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung : sinar baru, 1987) h.228

atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar¹⁰

Kalau diperhatikan secara seksama dari pendapat di atas, terlihat begitu besar peranan disiplin bagi anggota sebuah organisasi. Tanpa adanya sikap disiplin, dapat mengganggu proses dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta dapat juga mempengaruhi komponen-komponen lainnya.

Disiplin merupakan suatu kebutuhan dan keharusan dalam setiap kegiatan kelompok yang terorganisasi. Para anggota harus mengendalikan keinginan-keinginan pribadi masing-masing dan bekerja sama untuk kepentingan semua anggota. Dengan kata lain, mereka harus berpedoman dengan tata perilaku yang ditetapkan oleh peraturan organisasi sehingga tujuan-tujuan yang telah disepakati bisa dicapai.

¹⁰ Akmad Sudrajat, *kompetensi kepala sekolah*, posted 29 Januari 2008 (<http://akmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja/>). Diakses pada tanggal 23 April 2011

Disiplin memiliki berbagai pengertian yang disesuaikan dengan tingkat tinggi kebutuhan. Tergantung bagaimana sudut pandang seseorang untuk mengartikan dan memahaminya. Namun secara pasti disiplin merupakan usaha untuk mengendalikan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan menyelesaikan semua tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.¹¹

Pendapat di atas menggambarkan bahwa disiplin harus diikuti dengan motivasi orang tersebut dalam melaksanakan sesuatu. Disiplin tidak akan berhasil bila tidak ada kemauan dari guru untuk melaksanakannya.

Banyak sekali definisi disiplin dari pendapat para ahli. Namun secara garis besar, disiplin sangat mempengaruhi segala bentuk kegiatan atau aktivitas organisasi baik secara umum maupun khusus, tidak terkecuali organisasi pendidikan yaitu sekolah.

Dari beberapa pendapat dan uraian tentang arti kata disiplin, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Disiplin adalah sikap atau

¹¹ Ambar T Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jogjakarta:Graha Ilmu,2003),h.236

perilaku taat, patuh dan sadar dalam melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan, tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin yang dipupuk oleh guru adalah disiplin yang dilaksanakan karena keinsafan dan kesadaran bahwa disiplin itu mutlak demi tegaknya organisasi serta keberhasilan tugas kearah tujuan yang ingin di capai.

Dalam dunia pendidikan, menurut R. Slamet Santosa, mengemukakan bahwa:

Tiap-tiap pendidik harus berdasarkan disiplin. Arti disiplin bukanlah kekerasan, melainkan aturan yang harus ditaati. Terutama sekali disiplin itu harus dimulai dari muda dan dipertahankan sampai akhir. Hal ini penting oleh karena itu, kalau dapat dilaksanakan, maka pada akhir pendidikan akan menghasilkan manusia yang berdisiplin.¹²

Dari pengertian di atas, dapat dijelaskan bahwa disiplin hendaknya dimulai dari usia dini, sehingga dapat membentuk perilaku individu yang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Sifat disiplin tersebut dapat memberikan kesan positif dalam diri seorang guru serta menjadi suri tauladan, contoh dan panutan kepada siswa-

¹² Slamet Imam Santoso, *Pembina Watak Tugas Utama Pendidikan*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), h. 20

siswi dan yang lainnya, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Sifat disiplin juga harus terus dipertahankan sampai akhir hayat dari seorang guru tersebut, karena mempertahankan kedisiplinan sangat berpengaruh di kehidupan seperti sekarang ini.

Adapun fungsi disiplin kerja menurut Tulus Tu'u, antara lain :

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Pemaksanaan
- 5) Hukuman
- 6) Menciptakan lingkungan kondusif.¹³

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang guru. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian guru agar senantiasa menunjukkan kinerja baik. Sikap, perilaku dan pola

¹³ Yayuk, *Disiplin Kerja*, posted 21 Juli 2011, <http://blog.stie-mce.ac.id/yuyuk/2011/07/21/disiplin-kerja-1/>. Diakses pada tanggal 27 Juli 2011.

kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang sangat singkat. Namun, semua itu terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antara guru, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin dapat dilakukan karena pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah mengikat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta

motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi sekolah untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap guru tanpa kecuali.

c. Tipe Kegiatan Pendisiplinan

Lebih lanjut diuraikan dalam buku karangan Hani Handoko, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu: preventif dan korektif.

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan peraturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan pokoknya adalah untuk mencegah segala bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi di kemudian hari, yang biasanya dengan membuat segala bentuk peraturan dan tata tertib yang mengikat bagi anggota organisasi. Dengan cara ini diharapkan para karyawan menjaga disiplin diri mereka semata-mata karena adanya pengawasan dari pimpinan.
- 2) Disiplin korektif artinya kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.¹⁴

¹⁴ T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000)

Kedua kegiatan di atas dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang ada di lingkungan organisasi tersebut, jika pimpinan ingin mencegah segala bentuk penyimpangan sebelum penyimpangan itu terjadi maka disiplin preventif dapat dilaksanakan. Dan jika penyimpangan terjadi setelah peraturan dibuat maka tindakan korektif dapat dilakukan yang bertujuan agar penyimpangan tidak terjadi lagi. Dan bentuk korektifnya harus dalam bentuk mendidik para bawahannya bukan semata-mata menyalahkan dan memarahi.

Menurut “Spriegel” membedakan “Disiplin terdiri dari tiga jenis yakni disiplin positif, disiplin negatif, dan disiplin murid.”¹⁵

Disiplin positif adalah hasil pengembangan karakter dan pengendalian diri yang bertujuan untuk menanamkan kesadaran personil tentang tugas dan tanggung jawabnya agar menjadi orang yang bersedia dan mampu memikul tanggung jawab atas semua pekerjaannya. disiplin positif adalah hasil pengembangan karakter dan pengendalian diri yang bertujuan untuk menanamkan kesadaran personil tentang tugas dan tanggung jawabnya agar

¹⁵ Ani Endriani, posted 21 Maret 2011, <http://aniendriani.blogspot.com/2011/03/jenis-jenis-disiplin-kerja.html>. Diakses pada tanggal 27 Juli 2011.

menjadi orang yang bersedia dan mampu memikul tanggung jawab atas semua pekerjaannya.

Disiplin kelas adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan kelas agar pemberian hukuman kepada seseorang atau sekelompok orang, guru dan murid dapat dihindari. Disiplin kelas yang merupakan suatu keadaan tata tertib dimana guru, staf sekolah dan siswa tergabung dalam kelas sehingga tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Adanya peraturan-peraturan tersebut, maka akan dapat mendidik kepribadian anak khususnya pada disiplin anak.

Disiplin murid merupakan keikutsertaan siswa dalam penyusunan peraturan dan tata tertib sekolah, sangat ditekankan keterlaksanaannya dalam diri siswa.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Melihat pentingnya peranan disiplin kerja guru terhadap sikap guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kepala sekolah perlu mengupayakan agar guru-guru dapat mewujudkan disiplin diri sendiri. Kepala sekolah juga perlu melakukan pengawasan terhadap guru-guru untuk mewujudkan disiplin dengan cara pendekatan psikologis, dan metadis, antara lain dengan

menghargai pendapat, inisiatif, dan mendorong keberhasilan guru-guru.

Dengan demikian, peranan disiplin kerja guru harus pula diimbangi dengan mental dan moral yang baik, sehingga dapat memberikan suatu pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerjanya. Dengan meningkatnya kemampuan kerja guru, maka berarti pula meningkatnya mutu pendidikan.

Untuk dapat memacu dan meningkatkan disiplin kerja seorang guru, tentunya harus diperhatikan lebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya. I. G. Wursanto mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang guru yaitu: Faktor kepemimpinan, faktor kebutuhan dan faktor pengawasan.¹⁶

1) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin menggerakkan, mempengaruhi, membimbing yang dipimpin agar dapat melaksanakan tugasnya sehingga tercapai tujuan organisasi yang efektif. Dalam mencapai tujuan yang efektif, kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah tentunya diharapkan dapat berusaha dengan segala potensi yang dimilikinya untuk dapat menggerakkan dan mempengaruhi

¹⁶ I.G. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*,(Jakarta:Pustaka Dian,1997), h. 153

serta membina guru-gurunya agar dapat berkerja dengan disiplin yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pimpinan berusaha menjadi motor penggerak dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru-guru yang merupakan bawahannya. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah berusaha untuk mengarahkan, membina serta mempengaruhi disiplin kerja seorang guru.

2) Faktor Kebutuhan

Kesejahteraan merupakan keinginan setiap manusia dan kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan. Dalam meningkatkan disiplin kerja guru, tentunya perlu dilakukan pemenuhan segala kebutuhan agar guru dapat bekerja dengan baik. Selain dari itu, kebutuhan manusia sifatnya lebih kompleks seperti yang dikemukakan oleh I. G. Wursanto, yang menyatakan sebagai berikut:

- a) Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
- b) Ingin diakui selayaknya sebagai manusia.
- c) Kesempatan untuk mengembangkan kariernya.
- d) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- e) Adanya jaminan keamanan.
- f) Perlakuan yang adil dan jujur.
- g) Kondisi kerja yang menyenangkan.
- h) Gaji yang layak (yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga).
- i) Jaminan hari tua yang baik.

j) Hubungan kerja yang baik.¹⁷

Dengan demikian, upaya pemenuhan kebutuhan seorang guru perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan disiplin kerjanya yang baik.

3) Faktor pengawasan

Pengawasan atau controlling dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan pengawasan ini erat kaitannya dengan kelangsungan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, guru sebagai ujung tombak pelaksana proses belajar mengajar harus diawasi dalam melaksanakan tugasnya oleh kepala sekolah sebagai pimpinannya. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi suatu penyimpangan-penyimpangan yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya dikemukakan oleh Ali Imron dalam buku Pembinaan Guru di Indonesia, menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu:

a) Moral atau semangat kerja pegawai

¹⁷ Ibid, h. 153

Pendapat Kimball Willes yang dikutip oleh Ali Imron, memberikan pengertian tentang moral kerja adalah: Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁸ Adapun berbagai cara meningkatkan moral kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat guru punya rasa aman dan hidup layak.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.
- 3) Membuat guru merasa diikutsertakan.
- 4) Memperlakukan guru secara wajar.
- 5) Membuat guru merasa mampu.
- 6) Memberikan pengakuan dan penghargaan atas sumbangan yang ia berikan.
- 7) Membuat guru merasa diikutsertakan dalam membuat kebijaksanaan sekolah.
- 8) Memberikan kesempatan kepada guru untuk mempertahankan *self respect*.¹⁹

Banyak sekali kebutuhan yang diperlukan oleh guru untuk meningkatkan disiplin pada dirinya. Namun semua kebutuhan tersebut dapat dinikmati melalui sebuah proses yang memerlukan waktu dan pengorbanan dari para guru. Jika guru sudah melaksanakan disiplin kerja yang baik dan dapat mengembangkan sekolahnya maka kebutuhan tersebut lambat laun akan tercapai dan dinikmati oleh para guru.

b) Kesejahteraan Pegawai

¹⁸ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta:Pustaka Jaya:2000),h.193

¹⁹ Ibid, h. 193

Yang dimaksud dengan sejahtera seperti dikatakan oleh Alex. S. Nitisemito yaitu: Rasa aman dan puas karena kebutuhannya harus terpenuhi agar pegawai hidup sejahtera, maka kebutuhan harus terpenuhi.²⁰ Kebutuhan itu dapat dikategorikan menjadi dua hal pokok yaitu:

1) Kebutuhan yang bersifat materiil

Kebutuhan yang bersifat materiil misalnya upah atau gaji yang layak dan adil. Seseorang menjadi karyawan atau guru karena menginginkan upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara yang sederhana terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu: sandang, pangan dan papan.

2) Kebutuhan yang bersifat non materiil

Kebutuhan yang bersifat non materiil misalnya perasaan harga diri, rasa kebanggaan, rasa ingin berpartisipasi jaminan hari tua atau pensiun, memberi kesempatan untuk maju.

Proses pencapaian kesejahteraan tidak terlepas dari banyak pihak, dalam hal ini adalah kebijakan dari

²⁰ Alex S. Semito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Chalia Indonesia, 2000), h.163

pemerintah bagi guru negeri dan peran sekolah dalam partisipasi masyarakat bagi guru swasta.

c) Suasana kerja yang kondusif dan harmonis

Suasana kerja yang kondusif dan harmonis menjadi hal yang paling penting, karena setiap guru atau karyawan akan menjadi senang dan tenang bekerja apabila mempunyai pemimpin yang bijaksana, tegas (tidak menunjukkan keraguan dalam bertindak), pandai berkomunikasi, dapat memandang bawahan sebagai manusia dengan segala aspeknya (bukan sekedar alat).

Kepala sekolah juga harus pandai menciptakan team kerja yang kompak, pandai menciptakan suasana kerja yang menggembarakan, mampu melaksanakan koreksi-koreksi atas kesalahan bawahan, dapat bersikap, berbuat dan berbicara menarik, dapat dipertanggung jawabkan, mengayomi dan melindungi bawahan dan sebaliknya dapat memberikan sanksi-sanksi kepada bawahan yang benar-benar bersalah.

Keadaan tempat kerja yang menyenangkan juga dapat menimbulkan kegairahan dan kesenangan kerja, suasana kerja yang tenang, memperhatikan perputaran udara yang

segar dalam ruang, sinar yang cukup, ruang kerja yang rapi dan bersih. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan bawahan (kesejahteraan bawahan) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru sebagaimana dikemukakan di atas, menunjukkan untuk dapat menegakkan disiplin para guru dalam melaksanakan tugas sangatlah bervariasi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dalam bekerja perlu mendapatkan perhatian khusus bagi kepala sekolah agar dapat menentukan langkah yang terbaik dalam menegakkan disiplin guru dalam bekerja.

e. Aspek-aspek dalam Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi, seperti pada buku Malayu S.P Hasibuan diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan,

- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasaan
- 8) Hubungan kemanusiaan²¹

Tujuan dan kemampuan :

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru.

Teladan pimpinan :

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

Balas jasa :

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap sekolah dan pekerjaannya. Jika kecintaan guru semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka pun semakin baik pula.

Keadilan :

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, Op. Cit, h.193

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan guru yang baik.

Waskat :

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru di sekolah. Dengan waskat berarti kepala sekolah harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi guru di sekolahnya.

Sanksi Hukuman :

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Dengan adanya sanksi yang tegas, guru akan semakin meningkatkan kedisiplinannya dan menaati peraturan-peraturan sekolah.

Ketegasan :

Ketegasan kepala sekolah dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi guru di sekolah. Kepala sekolah harus tegas dan berani dalam bertindak dan mengambil keputusan bila ada guru

yang melakukan indisipliner sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Hubungan kemanusiaan :

Hubungan yang harmonis diantara sesama guru dan pegawai sekolah ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada sebuah sekolah.

Disiplin kerja guru melaksanakan tugasnya meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a) Hadir dan pulang tepat waktu.
- b) Menanda tangani daftar hadir.
- c) Membuat program dan persiapan sebelum mengajar.
- d) Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
- e) Melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
- f) Menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur.
- g) Memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan.
- h) Memberikan program kepada siswa.²²

Dengan memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja guru diatas, maka dalam pelaksanaan tugasnya akan tercipta suatu disiplin kerja guru. seperti yang dikemukakan oleh Sardinian A.M. dalam buku *Interaksi Belajar Mengajar*, yaitu:

- a) Guru akan disiplin; menjalankan tugasnya dengan baik.
- b) Komitmen terhadap tugasnya diwujudkan dalam bentuk curahan tenaga, waktu dan pikiran.

²² Ismail Masya, *Manajemen Kepegawaian*, (Jakarta: Depdikbud, 2001) h. 141

- c) Minat terhadap pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan mewujudkan hasil yang memuaskan.
- d) Penuh pengabdian; menganggap tugas guru itu adalah tugas yang mulia.
- e) Suasana di lingkungan belajar mengajar akan menyenangkan.
- f) Tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai dengan maksimal.²³

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan di suatu lembaga sekolah diperlukan adanya kedisiplinan dalam melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka jelas betapa pentingnya disiplin kerja guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di sekolah. Dipaparkan pula bahwa prestasi belajar siswa ditentukan oleh disiplin kerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja akan mematuhi dan taat menjalankan peraturan yang berlaku dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Jelaslah, bahwa disiplin kerja guru merupakan suatu perbuatan yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

²³ Sardinian. A.M, *Interaksi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Roja Grafindo, Persada 1999), h. 150

Tinggi dan rendahnya disiplin kerja guru, sangat berpengaruh terhadap peningkatan siswa di sekolah. Disiplin kerja guru merupakan suatu upaya yang dilakukan seorang guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka usaha mendisiplinkan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dan disinilah faktor pengawasan kepala sekolah sangat penting.

f. Pengukuran Disiplin

Disiplin seseorang tidak bisa diukur dengan alat tertentu (tidak ada alat untuk mengukur disiplin) akan tetapi kedisiplinan seseorang bisa dilihat dari cara dan tingkah laku mereka dalam melaksanakan suatu peraturan. Misal : datang tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan sebelum bel pulang, menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dan sebagainya.

2. Hakikat Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Banyak para ahli mendefinisikan persepsi yang berbeda-beda tetapi maksud dan intinya sama, seperti beberapa pendapat ahli dibawah ini:

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (sensor stimuli).²⁴

Sedangkan Sondang P. Siagian memberikan pengertian persepsi sebagai : Suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan pandangan yang diwarnai oleh nilai dari keperibadiannya sendiri.²⁵ Pengamatan setiap orang tentunya berbeda sesuai dengan keinginannya, dengan adanya keinginan yang berbeda itulah menyebabkan mengapa dua orang yang melihat atau mengalami hal yang sama memberikan interpretasi yang berbeda tentang apa yang dilihat dan dialami. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses pemahaman seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa berdasarkan hasil dari melihat, mendengar, merasakan, yang dapat

²⁴ Jalaluddin Rachmad, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 51

²⁵ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rhineka Cipta, cet:ke-3, 2004), h. 98

diungkapkan berupa pendapat dan penilaian terhadap apa yang diterima dan ditangkapnya selama melakukan kegiatan.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi Persepsi

Dalam mempersepsikan sesuatu seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Jalaludin Rahmat yang membagi faktor tersebut kedalam beberapa kelompok yaitu : faktor personal, faktor situasional, dan faktor perhatian, kemudian pendapat David Krech dan Richard S. Crutchfield menyebutkan: Faktor persepsi ada dua yaitu faktor fungsional dan faktor struktural.²⁶

1) Faktor Personal

Faktor personal yaitu faktor – faktor yang timbul dari dalam individu berupa pengalaman, motivasi, dan keperibadian.

2) Faktor Situasional

Faktor situasional merupakan faktor yang ditimbulkan oleh suatu keadaan pada suatu lingkungan dimana orang atau organisme berada atau berinteraksi

²⁶ Ibid , h.52

3) Faktor Perhatian

Menurut Kenneth E. Anderson, mendefinisikan perhatian sebagai berikut : Perhatian adalah proses mental ketika stimuli lainnya melemah.²⁷ Perhatian terjadi bila kita mengkonsentrasikan daripada salah satu alat indra kita dan mengesampingkan masukan-masukan melalui alat indra lainnya.

4) Faktor Fungsional yang menentukan Persepsi

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal – hal lain yang ada pada faktor personal. Krech dan Cruthfield mengatakan bahwa persepsi bersifat selektif secara fungsional .²⁸ Dalil ini berarti bahwa objek – objek yang mendapat tekanan dalam persepsi kita adalah objek – objek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi, contohnya pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional dan latar belakang kebudayaan terhadap persepsi.

5) Faktor Struktural yang menentukan Persepsi

Faktor struktural semata – mata berasal dari sifat stimuli fisik efek-efek syarat yang ditimbulkan pada sistem syaraf individu. Menurut Gestalt, bila kita mempersepsikan suatu kita

²⁷ Ibid , h.52

²⁸ Jalaludin Rachmad, Op.Cit, h.56

mempersepsikanya sebagai suatu keseluruhan, kita tidak melihat bagian-bagiannya lalu menghimpunnya.

3.Pengawasan Kepala Sekolah

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu fungsi yang positif untuk menghindari dan memperkecil penyimpangan-penyimpangan dari sasaran-sasaran atau target yang direncanakan.

Ada beberapa definisi pengawasan yang dikemukakan menurut sudut pandang yang berbeda-beda oleh para ahli. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat dari beberapa ahli tersebut.

Menurut Henry Fayol yang dikutip oleh Sondang P. Siagian :
Pengawasan terdiri dari usaha verifikasi apakah segala sesuatu terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, dan asas-asas kerja yang telah ditentukan.²⁹

Menurut Sondang P. Siagian

Pengawasan yaitu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.³⁰

²⁹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Akasara, edisi revisi ke-2, April, 2007) h.125.

²⁰ Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, edisi revisi 2008), h. 112.

Menurut Oteng Sutisna,

Pengawasan adalah fungsi administrasi dengan mana setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki.³¹

Johnson seperti yang dikutip Syaiful Sagal : pengawasan adalah fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan rencana agar penyimpangan-penyimpangan tujuan sistem hanya dalam batas-batas toleransi.³²

Schermerhorn mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang mendapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (*controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure disired result*).³³

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, *control is the process of ensuring that actual activities conform to the planned activities*. Jadi, pengawasan menurut mereka adalah proses untuk memastikan bahwa segala sesuatu aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.³⁴

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Perubahan pertama terjadi sejak ditetapkan Kepmendikbud RI

³¹ Syaiful sagal, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: ALFABETA, 2008), h. 59.

³² Ibid, h.59

²³Ernie Tisnawati Sule&Kurniawan Safullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Media Group:2005),h.317.

³⁴ Ibid, h.317-318

nomor : 0296/U/1996 tanggal 1 Oktober 1996 sampai dikeluarkannya Kepmendiknas RI Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, seorang Kepala Sekolah tidak lagi sebagai pejabat struktural dengan eselon tertentu. Kepala Sekolah “hanya” seorang guru yang atas dasar kompetensinya diberi tugas tambahan mengelola satuan pendidikan. Jadi seorang kepala sekolah pada dasarnya seorang guru, yaitu seorang guru yang dipandang memenuhi syarat tertentu dalam memangku jabatan professional sebagai pengelola satuan pendidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengawasan adalah kegiatan pengamatan terhadap penyimpangan, pelanggaran, pengkoreksian kearah perbaikan dan mengambil tindakan yang diperlukan agar pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan standar yang telah direncanakan dan ditetapkan.

b. Tujuan

1. Tujuan pengawasan

Apabila pengawasan tidak dilakukan, kemungkinan kesalahan akan terus berlangsung dan semakin tidak terarah.

Dengan demikian tujuan tidak akan tercapai dan kerugian akan cukup besar.

Menurut Maringan Marsy Simbolon, Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.³⁵

Menurut Odgers seperti dikutip Badri M. Sokoco, SE, beberapa tujuan pengawasan administrasi kantor adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b) Meningkatkan efisiensi kinerja anggota organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan atau bahan.
- c) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d) Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan,
- e) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi yang dicapai.³⁶

Sondang P. Siagian dalam bukunya filsafat administrasi, mengatakan bahwa dari sistem pengawasan ada 4 pokok, yaitu sebagai berikut:

³⁵ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 62.

³⁶ Badri M. Sukoco, *Manajemen Adminisrtasi Perkantoran Modern*,(Jakarta: Erlangga, 2007), h.125

- 1) Sasaran atau target, rencana, kebijaksanaan norma, kriteria atau ukuran yang telah kita tentukan sebelumnya (misalnya: inilah yang kita ingini).
- 2) Cara mengukur kegiatan (misalnya cara mencapai tingkat perkembangan, kemajuan pengerahan gerak sasaran).
- 3) Cara membandingkan kegiatan dengan kriteria (misalnya cara mencari apakah pekerjaan kita sebanding dengan yang kita kehendaki).
- 4) Mekanisme tindakan korektif (misalnya cara mengkoreksi penyimpangan-penyimpangan).³⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk menjamin kegiatan suatu organisasi terbimbing dan terarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain pengawasan bertujuan agar keputusan dan tindakan konsisten dengan hasil yang ditetapkan.

2. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan kinerja yang akan dicapai dengan standar

³⁷ Sondang.P.Siagian, Op.Cit, h.112

yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan, dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan/sekolah.³⁸

Menurut Marsy Simbolon fungsi pengawasan adalah sebagai berikut:

- a) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d) Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.³⁹

Dengan demikian untuk mencapai tujuan disuatu lembaga sekolah diperlukan adanya pengawasan dari kepala sekolah, guna mencegah terjadinya penyimpangan dan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

³⁸ Ernie Tisnawati Sule&Kurniawan Safullah, Op. Cit. h.318.

³⁹ Maringan Masry Simbolon, Op. Cit., h. 62.

3. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Koontz dan donnel seperti yang dikutip mukhneri mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip suatu pengawasan yang baik haruslah mengandung prinsip-prinsip berikut:

- 1) Prinsip tercapainya tujuan
- 2) Prinsip efisiensi pengawasan
- 3) Prinsip tanggung jawab pengawasan
- 4) Prinsip pengawasan terhadap masa depan
- 5) Prinsip pengawasan langsung
- 6) Prinsip refleksi perencanaan
- 7) Prinsip penyesuaian dengan organisasi
- 8) Prinsip pengawasan individual
- 9) Prinsip standar
- 10) Prinsip pengawasan terhadap strategis
- 11) Prinsip Kekecualian
- 12) Prinsip Pengawasan Flexisble
- 13) Prinsip Peninjauan kembali.⁴⁰

Pengawasan harus ditujukan kearah tercapainya tujuan:

Yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dan deviasi dari perencanaan.

Prinsip efisiensi pengawasan (*Principle of effeciency of control*):

Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari deviasi-deviasi perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.

⁴⁰ Mukhneri, Op. Cit, h.109

Prinsip tanggung jawab pengawasan (*Principle of control responsibility*):

Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila manajer bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan rencana.

Prinsip pengawasan terhadap masa depan (*Principle of future control*):

Pengawasan yang efektif harus ditujukan ke arah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.

Prinsip pengawasan langsung (*Principle of direct control*):

Teknik pengawasan yang paling efektif adalah mengusahakan adanya manajer bawahan yang berkualitas baik. Pengawasan itu dilakukan atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan suatu sistem pengawasan yang efektif harus memperhatikan semua syarat-syarat yang terdapat didalam pengawasan.

c. Macam-macam Pengawasan

Dalam pelaksanaan kegiatan, pimpinan dapat menggunakan bermacam cara atau tehnik pengawasan. Seperti yang

diungkapkan oleh Sondang P. Siagian, dilihat dari proses pelaksanaan pengawasan di lingkungan aktivitas administrasi dan manajemen, pengawasan dapat diukur dengan dua macam tehnik yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung.⁴¹

1. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah apabila pemimpin organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a) inspeksi langsung
- b) on-the-spot observation
- c) on-the-spot report

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh atau secara tidak langsung oleh pimpinan lewat bawahan menjadi laporan secara lisan, tertulis, statistik dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Koontz, Situmorang dan Juhir mengklasifikasikan teknik pengawasan berdasarkan berbagai hal, yaitu :

⁴¹ Sondang P Siagian, Op. Cit., h.115

1) Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung

a) Pengawasan langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara “*on the spot*” di tempat pekerjaan, dan menerima laporan. Laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.

b) Pengawasan tidak langsung, diadakan dengan mempelajari laporan. Laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan “*on the spot*”.

2) Pengawasan preventif dan represif

a) Pengawasan preventif, dilakukan melalui pre audit sebelum pekerjaan dimulai. Misalnya dengan mengadakan pengawasan terhadap persiapan-persiapan, rencana kerja, rencana anggaran, rencana penggunaan tenaga dan sumber-sumber lain.

b) Pengawasan represif, dilakukan melalui post audit, dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di tempat (inspeksi), meminta laporan pelaksanaan dan sebagainya.

3) Pengawasan intern dan pengawasan ekstern

- a) Pengawasan intern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Setiap pimpinan unit dalam organisasi pada dasarnya berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- b) Pengawasan ekstern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri, seperti halnya pengawasan dibidang keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan sepanjang meliputi seluruh Aparatur Negara dan Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara terhadap departemen dan instansi pemerintah lain.⁴²

Berdasarkan penjelasan diatas pengawasan dapat menggunakan teknik-teknik yang disesuaikan dengan keadaan yang dibutuhkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁴² Sambas Ali Muhidin, <http://sambasalim.com/2010.01/manajemen/konsep-pengawasan.html>. diakses pada tanggal 23 April 2011

d. Proses Pengawasan

Suatu pengawasan dalam kegiatannya berlangsung suatu prosedur yaitu alur dan urutan langkah-langkah kegiatan, yang mempermudah perelisasian/perwujudan suatu tujuan yang telah direncanakan yaitu pengawasan itu sendiri.

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert proses pengawasan terdiri dari : penetapan standar dan metode penilaian kinerja, penilaian kinerja, penilaian apakah kinerja memenuhi standar ataukah tidak, pengambilan tindakan koreksi.⁴³

Menurut Manullang yang dikutip Mukhneri pengawasan yang berobyekkan apapun juga terdiri dari fase sebagai berikut : Menetapkan alat pengukur (standar), mengadakan penilaian (evaluasi), mengadakan tindakan perbaikan.⁴⁴

Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa proses pengawasan dimulai dari penetapan standar sebagai tolok ukur sebelum pelaksanaan pengawasan dilakukan dan kemudian dilanjutkan dengan kegiatan menilai, mengukur dan meneliti dengan cara membandingkan pelaksanaan yang sudah dilakukan terhadap standart yang harus dicapai/sudah ada, setelah itu

⁴³ Erni Tisnawati&Kurniawan Saefullah, Op.Cit,h. 321

²⁰ Mukhneri, Op.Cit, h.113-114

diadakan tindakan-tindakan perbaikan jika memang terjadi penyimpangan-penyimpangan.

e. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Pengawas.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya menjalankan beberapa fungsi, yaitu fungsi sebagai pimpinan sekolah, administrator dan supervisor pendidikan. Jika dilihat dari fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah, berarti kepala sekolah dalam menjalankan kegiatannya melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian(*organizing*)
3. Pengarahan(*directing*)
4. Pengkoordinasian(*coordinating*)
5. Pengawasan(*controlling*)⁴⁵

Perencanaan (planning)

Perencanaan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dalam hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pengorganisasian (organizing)

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat

²¹ M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 1998), h. 80-82.

berjalan dengan lancar. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya.

Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

Pengkoordinasian (coordinating)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan dan keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegahnya dan timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), kekosongan tindakan.

Pengawasan (controlling).

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Dari pendapat ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan kegiatannya kepala sekolah menjalankan fungsi-

fungsi manajemen secara umum yang ditetapkan pada sekolah masing-masing. Jadi berdasarkan teori yang dipaparkan di atas persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah adalah pendapat atau penilaian guru terhadap kegiatan atau usaha kepala sekolah dalam melakukan pengawasan kepada para guru agar pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau direncanakan.

B. Hasil Penelitian Relevan

Subiyati. Hubungan Antara Pengawasan Kepala Sekolah dengan Disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Kramatjati Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Kramatjati Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama bulan bulan Desember 2006. Sampel yang digunakan sebanyak 90 guru dan 30 Kepala Sekolah. Hasil 22,92%.

Neneng kamelia 2003. Hubungan Antara Persepsi guru tentang Pengawasan Kepala Sekolah dengan Disiplin kerja guru di SD Kecamatan Purwasari Cikampek Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Persepsi guru tentang Pengawasan Kepala Sekolah dengan Disiplin kerja guru di SD Kecamatan Purwasari Cikampek Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan

selama bulan-bulan November-Januari 2003. Sampel yang digunakan sebanyak 42 guru hasil dari hubungan persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah sebesar 12,18 %.

C. Kerangka Berpikir

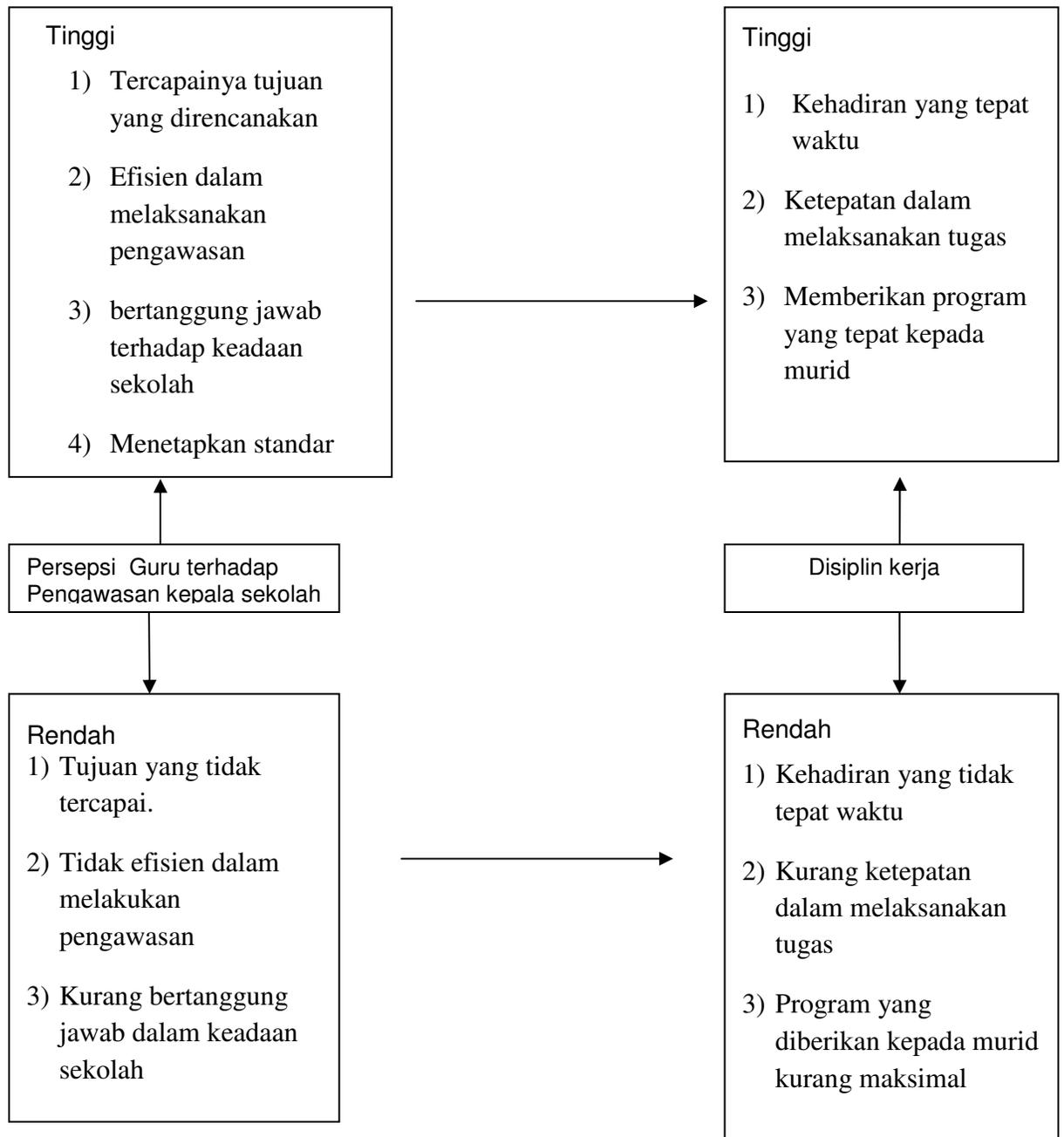
Dalam proses pendidikan, pengawasan atau controlling merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Pengawasan terdiri dari proses pengamatan berupa pengetahuan tentang kenyataan atau fakta sebenarnya mengenai pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan yang diamati. Kenyataan atau fakta yang sebenarnya ini merupakan bahan untuk merumuskan tindakan-tindakan pengawasan yang dapat menjamin agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada organisasi sekolah, kepengawasan merupakan kegiatan atau tindakan pengawasan dari seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang melakukan pembinaan dan penilaian terhadap orang dan atau lembaga yang dibinanya. Seseorang yang diberi tugas tersebut disebut pengawas atau supervisor. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa pengawasan maka kegiatan yang dilakukan masing-masing bagian dari organisasi sekolah akan sulit

dikendalikan, dan akibatnya tentulah tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Dalam melakukan pengawasan, kepala sekolah mempunyai dua fungsi pengawasan, yaitu pengawasan melekat dan pengawasan fungsional yang dapat dilakukan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap stafnya termasuk guru. Pengawasan itu berupa pengawasan dan penilaian absensi/kehadiran guru, pengawasan terhadap persiapan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengawasan terhadap loyalitas dan dedikasi guru. Apabila pengawasan kepala sekolah dilakukan dengan baik, maka suasana dalam bekerja menjadi menyenangkan, kesejahteraan yang berimbang, adanya perhatian dari pimpinan, rasa adil yang diberikan, maka cara kerja guru pun akan lebih teratur. Dengan demikian akan dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.

Sebaliknya apabila pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berjalan tidak efektif, maka akan menyebabkan disiplin kerja guru rendah. Disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kerja guru serta meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga sekolah tersebut. Seperti terlihat pada bagan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik hipotesis kerja (H_a) sebagai berikut: "Terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur".

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan operasional dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif bagaimana persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri yang berada di Kecamatan Polugadung Jakarta Timur.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Polugadung Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan April - Juni 2011. Dengan tahap persiapan yaitu penyusunan proposal penelitian, tahap pelaksanaan penelitian yaitu

mulai menyiapkan angket hingga pengambilan angket, tahap pengumpulan data yaitu dengan mengolah data yang telah diterima, dan tahap terakhir yaitu penelitian laporan.

C. Metode dan Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survey yaitu pengamatan atau penyidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan objek tertentu, di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu yang akan ditelaah.⁴⁶ Survey paling banyak digunakan oleh peneliti sosial dan peneliti pendidikan. Penggunaan metode survey dapat memperoleh dan mengumpulkan data asli (original data) yang kemudian mendeskripsikan keadaan populasi secara umum. Penggunaan metode survey mencakup daerah penelitian luas dan juga daerah penelitian sempit. Metode survey memiliki keunggulan diantaranya dapat menggunakan satu atau lebih teknik pengumpulan data, seperti wawancara dokumentasi, checklist, dan atau kuisisioner.

⁴⁶ Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian Public Relation & Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.20

2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrument *one group one observation per subject on each of two or more variabels*, yaitu suatu desain penelitian dimana suatu kelompok dikenakan satu pengamatan (observasi) dan setiap subjek dalam kelompok mempunyai dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengkaji dua variabel, yaitu persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah sebagai variabel (X) dan disiplin kerja guru sebagai variabel (Y). Untuk lebih jelasnya bentuk instrument tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2
Kontelasi Hubungan



Keterangan:

Variabel X : Persepsi Guru tentang Pengawasan kepala sekolah

Variabel Y : Disiplin kerja Guru

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian diperlukan populasi serta sampel yang akan diteliti. Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”.⁴⁷ Penentuan populasi ini harus sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang berada di sekolah menengah pertama negeri kecamatan Polugadung Jakarta Timur yang berjumlah 225 guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁸

Sampel yang diambil haruslah bersifat *representatif*, yakni dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Adapun jumlah sampel yang akan diambil menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya adalah < dari 100 maka lebih baik di ambil semuanya sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya > dari 100 dapat diambil 10 - 15% atau 20 – 25% atau lebih.⁴⁹ Di dalam penelitian ini peneliti mengambil 20 % dari jumlah populasi sebanyak 45 responden. Dalam penelitian ini digunakan teknik *proportional random sampling*. Dimana setiap orang dalam populasi berkesempatan untuk menjadi responden.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

⁴⁸ Ibid, h. 118

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 112

Tabel 1. Jumlah Sampel Penelitian

No.	Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1.	SMP Negeri 44	36	7
2.	SMP Negeri 74	40	8
3.	SMP Negeri 92	43	9
4.	SMP Negeri 99	37	7
5.	SMP Negeri 158	38	8
6.	SMP Negeri 232	31	6
Jumlah		225	45

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data Untuk memperoleh data mengenai variabel X (persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah) dan variabel Y (disiplin kerja guru) dilakukan dengan menggunakan angket tertutup, yaitu hanya memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun yang terkait dalam teknik pengumpulan data antara lain:

1. Definisi Konseptual Variabel

Disiplin kerja guru adalah sikap atau perilaku taat, patuh dan sadar dalam melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan, tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah adalah pendapat atau penilaian guru terhadap kegiatan atau usaha kepala sekolah dalam melakukan pengawasan kepada para guru agar pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau direncanakan.

2. Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja guru adalah skor dari jawaban responden tentang sikap kepatuhan atau ketaatan guru dalam melaksanakan peraturan dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab sebagai tenaga pendidik atau pengajar. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini adalah Tepat waktu, Menanda tangani daftar hadir, Membuat program dan persiapan sebelum mengajar, Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, Melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, Menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur, Memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan, Memberikan program kepada siswa.

Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah adalah skor dari jawaban tentang pendapat atau penilaian guru terhadap kegiatan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru agar mau bekerja dengan penuh kesadaran untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini adalah Tercapainya tujuan, Efisiensi pengawasan, Tanggung jawab pengawasan, Pengawasan terhadap masa depan, Pengawasan langsung, Refleksi perencanaan, Penyesuaian dengan organisasi, Pengawasan individual, Menetapkan standar, Pengawasan terhadap strategis, Kekecualian, Pengawasan fleksible, Peninjauan kembali

3. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data di lapangan dengan cara menyebarkan dua angket kepada seluruh guru sebagai responden. Perumusan angket ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan. Angket mengenai tanggapan persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah (variabel X) dan angket mengenai disiplin kerja guru (variabel Y). Jenis angket tertutup dengan alternatif jawaban yang digunakan adalah:

Tabel 2. Pembobotan Nilai Kategori Jawaban Variabel X dan Y

Alternatif Jawaban	Nilai	
	Positif	Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Jarang	3	3
Sangat Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

Tabel 3. Kisi-kisi Angket Disiplin kerja guru

VARIABLE	DIMENSI	INDIKATOR	NO
Disiplin kerja guru	Disiplin adalah sikap patuh, taat, sadar serta tepat dan tanggung jawab.	1. Tepat waktu	1-6
		2. Menanda tangani daftar hadir	7
		3. Membuat program dan persiapan sebelum mengajar	10-17
		4. Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab	18-27
		5. Melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar	28-32
		6. Menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur.	33-35
		7. Memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan.	36-41

		8. Memberikan program kepada siswa.	42-45
--	--	-------------------------------------	-------

Tabel 4.
Kisi-kisi angket persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah
Pengawasan Kepala Sekolah

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO
Pengawasan kepala sekolah	Pengawasan adalah pengamatan, menilai kegiatan, pengkoreksian, mengambil tindakan.	1. Tercapainya tujuan	1-2
		2. Efisiensi pengawasan	3-5
		3. Tanggung jawab pengawasan	6-8
		4. Pengawasan terhadap masa depan	9-10
		5. Pengawasan langsung	11-13
		6. Refleksi perencanaan	14-15
		7. Penyesuaian dengan organisasi	16-17
		8. Pengawasan individual	18-20
		9. Menetapkan standar	21-30
		10. Pengawasan terhadap strategis	31-34
		11. Kekecualian	35-36
		12. Pengawasan fleksible	37-41
		13. Peninjauan kembali.	42-45

4. Kalibrasi (uji coba) instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data penelitian, terlebih dahulu harus diujicobakan. hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dalam penelitian valid dan reliabel. Dan untuk mengetahui

valid tidaknya instrumen secara empiris harus diujicobakan. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen diujikan pada responden sebanyak 20 orang guru yang termasuk dalam populasi.

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan data atau kesahihan suatu instrumen.⁵⁰ Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah.

Untuk menentukan validitas, terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji validitas variabel X dan Y dilakukan dengan cara menganalisis per butir item yang selanjutnya dikonsultasikan dengan r kritik *product moment*. Untuk cara tersebut maka masing-masing skor tiap butir instrumen dimasukkan dalam rumus korelasi *product moment* dari Pearson.⁵¹

Rumus tersebut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

⁵⁰ *Ibid*, h. 160

⁵¹ *Ibid*, h. 162

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

n : Jumlah subyek penelitian

X : Skor tiap item

Y : Jumlah skor tiap item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor setiap butir item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total item

X.Y : Jumlah hasil kali antara skor butir X dan skor total Y

Setelah dilakukan uji coba angket instrumen untuk variabel persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah yang terdiri dari 45 butir pernyataan diperoleh 35 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,797 sedangkan untuk r_{tabel} dengan $N = 20$ adalah 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 1 adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Sedangkan uji coba untuk variabel kepuasan kerja guru yang terdiri dari 45 butir pernyataan diperoleh 36 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Misalnya untuk butir 2 diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,742 sedangkan untuk r_{tabel} dengan $N = 20$ adalah 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 2 adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁵²

Untuk menguji reliabilitas variabel X dan Y digunakan rumus Alpha.⁵³ Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, berikut rumus Alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya jumlah butir pernyataan/soal $\alpha^2 b$

$\sum \sigma^2 b$: jumlah varians butir

$\sigma^2 t$: varians total

Setelah dilakukan uji coba terhadap kedua instrumen, maka diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel X adalah 0,922 dan variabel Y adalah 0,936 yang dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} N = 20 adalah

⁵² *Ibid*, h. 170

⁵³ *Ibid*, h. 193

0,444. Maka diperoleh kesimpulan bahwa angket variabel X dan variabel Y memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

F. Teknik Analisis Data Statistik

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Prasyarat yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Liliefors.⁵⁴ Dengan rumus sebagai berikut :

$$L_o = F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$$

Keterangan:

L_o : harga mutlak besar

$F_{(z_i)}$: peluang angka baku

$S_{(z_i)}$: proporsi angka baku

Untuk menguji normalitas ini, maka langkah-langkah yang ditempuh adalah :

1. Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan menggunakan rumus baku yaitu $Z_1 = (X - X/S), X$

⁵⁴ Sudjana, *Metode Statistika Edisi 6*, (Bandung: Tasito, 1996), h. 466

dan S masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel.

2. Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(Z_i)} = P(Z \leq Z_i)$.
3. Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S_{(Z_i)}$, maka;

$$S_{(Z_i)} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{N}$$

4. Hitunglah selisih $F_{(Z_i)} - S_{(Z_i)}$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
5. Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas :

$L_o < L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) diterima, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

$L_o < L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) ditolak, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variabel X dengan variabel Y, rumus yang digunakan adalah rumus linear dengan menggunakan persamaan.⁵⁵

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} : variabel kriterium

X : variabel predictor

a : bilangan konstan

b : koefisien arah regresi linear

Adapun rumus dalam mencari bilangan konstan (a) dan Koefisien arah regresi (b) dalam rumus linier adalah:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

⁵⁵ *Ibid*, h. 315

Kemudian langkah selanjutnya dari analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketepatan persamaan dapat digunakan kesalahan standar estimasi yang diberi simbol (Se) ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berhubungan terhadap variabel dependent (Y) melalui perumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$ (Tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y)

Ha : $\beta \neq 0$ (Terdapat hubungan antara variabel X dan Y)

Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji-t dengan rumus:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}}$$

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$.

G.Hipotesis Statistik

Pada pengujian hipotesis digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi “r”, yang kemudian digunakan dalam pengujian hipotesis statistik, dengan rumus :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$

Ha : $\rho > 0$

Ho: Tidak terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Ha: Terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Setelah diketahui nilai "r" *product moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi yaitu (r_{xy}^2) yang dikemukakan oleh Sugiyono.⁵⁶

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100\%$$

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji-t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari tabel yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dan t_{tabel} yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka kriterianya adalah H_0 ditolak.

⁵⁶ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 83

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur berjumlah 225 guru yang tersebar di enam sekolah. Dalam penelitian ini jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 45 guru. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*.

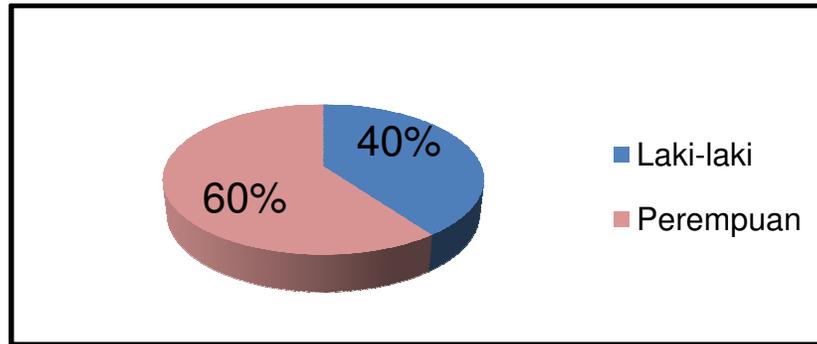
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 27 guru perempuan atau sebesar 60% dari jumlah sampel dan 18 guru laki-laki atau sebesar 40% dari jumlah sampel. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	40
2	Perempuan	27	60
	Jumlah	45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 3. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

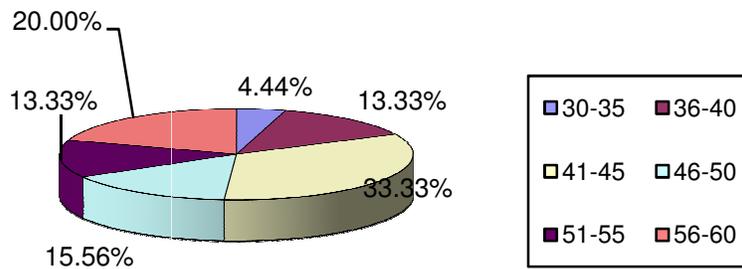
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia.

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang usia 41-45 tahun yaitu sebanyak 15 guru atau sebesar 33,33%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 30-35 tahun sebanyak 2 guru atau sebesar 4,44 %.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	30-35	2	4.44
2	36-40	6	13.33
3	41-45	15	33.33
4	46-50	7	15.56
5	51-55	6	13.33
6	56-60	9	20
Jumlah		45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 4. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

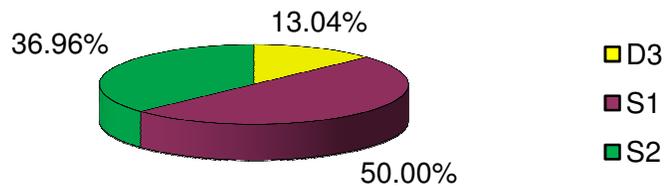
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frekuensi guru terbesar terdapat pada tingkat pendidikan Strata 2 (S2) yaitu sebanyak 38 guru atau sebesar 84,44%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 4 guru atau sebesar 8,89%.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D3	4	8.89
2	S1	3	6.67
3	S2	38	84.44
	Jumlah	45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar. 5. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

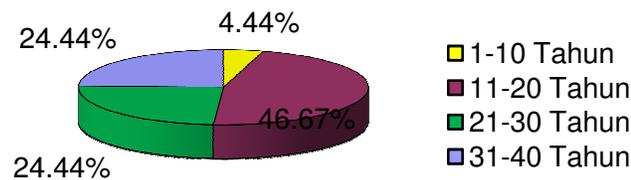
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja.

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 21 guru atau sebesar 46,67%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 1-10 tahun sebanyak 2 guru atau sebesar 4,44%.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-10 Tahun	2	4.44
2	11-20 Tahun	21	46.67
3	21-30 Tahun	11	24.44
4	31-40 Tahun	11	24.44
	Jumlah	45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 6. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru berdasarkan Masa Kerja

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah (Variabel X)

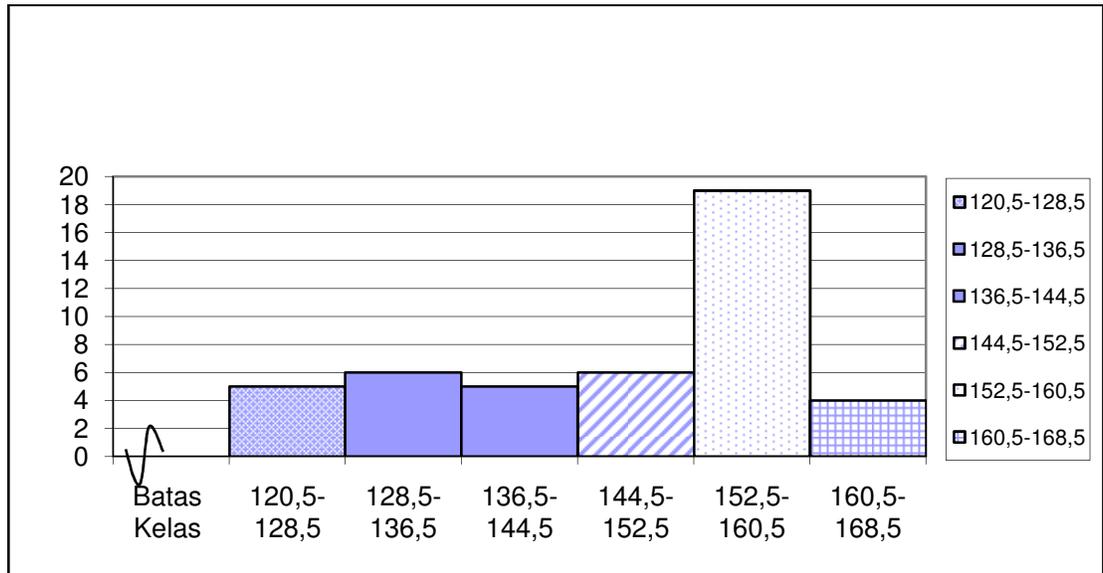
Variabel persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah yang diteliti, menggunakan angket 35 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Data persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah diperoleh dari 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 164 dan skor terendah sebesar 121 dengan skor rata-rata sebesar 147,80 dan simpangan baku sebesar 12,88.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	121-128	120,5-128,5	124,5	5	11,11
2	129-136	128,5-136,5	132,5	6	13,33
3	137-144	136,5-144,5	140,5	5	11,11
4	145-152	144,5-152,5	137,5	6	13,33
5	153-160	152,5-160,5	156,5	19	42,22
6	161-168	160,5-168,5	164,5	4	9
Jumlah				45	100

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 45 orang responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 22 orang atau 48,88%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 23 orang atau 51,22%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 7. Grafik Histogram Persepsi Guru tentang Pengawasan Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 152,5-160,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 160,5-168,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah, dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$147,80 - 12,88 = 134,92 = 135$$

$$147,80 + 12,88 = 160,68 = 161$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 135 - 161

2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 161 atau ≥ 162 sampai dengan skor tertinggi yaitu 162-168.

3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 135 atau ≤ 134 sampai dengan skor terendah didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 121 – 134.

Untuk lebih jelas, maka kategori persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 121 – 134
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 135 -161
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 162-168

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh:

Rendah	=	11 guru atau 24,44 %
Sedang	=	30 guru atau 66,66 %
Tinggi	=	4 guru atau 9 %

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dikategorikan sedang, yaitu 30 orang responden yang mendapatkan skor antara 135-161 .

b. Deskripsi Disiplin Kerja Guru (Variabel Y)

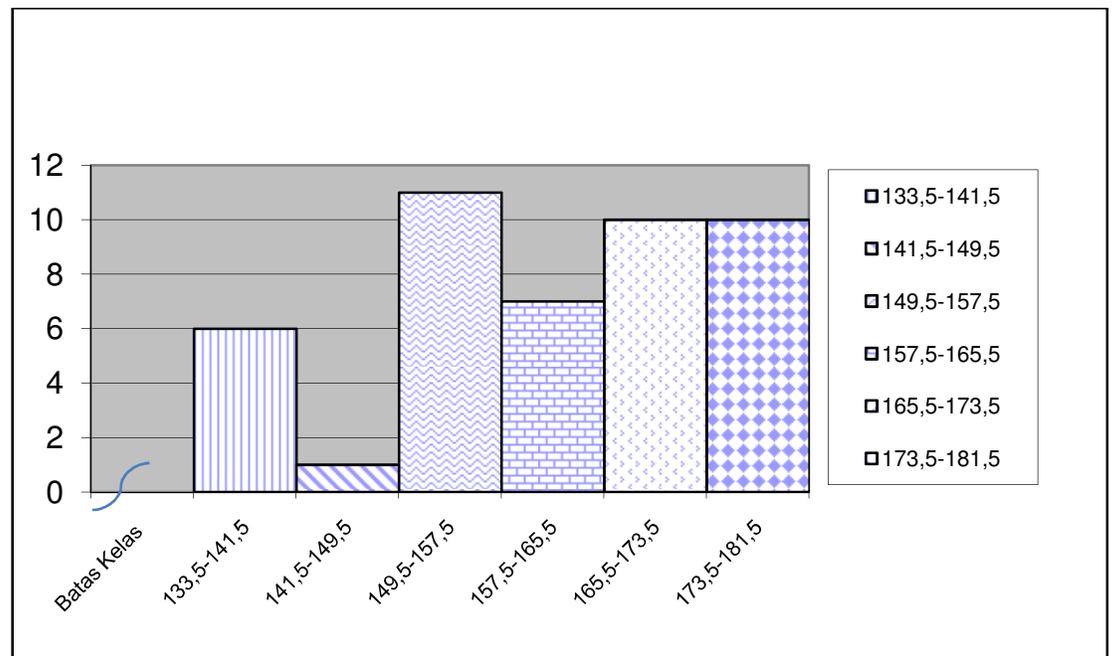
Variabel disiplin kerja guru yang diteliti menggunakan angket 36 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Data disiplin kerja guru diperoleh dari 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 181 dan skor terendah 134 sebesar dengan skor rata-rata sebesar 162,18 dan simpangan baku sebesar 13,35.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Disiplin kerja guru

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	134-141	133,5-141,5	137,5	6	13,33
2	142-149	141,5-149,5	145,5	1	2,22
3	150-157	149,5-157,5	153,5	11	24,44
4	158-165	157,5-165,5	161,5	7	15,56
5	166-173	165,5-173,5	169,5	10	22,22
6	174-181	173,5-181,5	177,5	10	22,22
	Jumlah			45	100,00

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 45 orang responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 25 orang atau 55,55%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 20 orang atau 44,44%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 8. Grafik Histogram Disiplin kerja guru

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 149,5-157,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 141,5-

149,5. Untuk menentukan disiplin kerja guru dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor disiplin kerja guru dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$162,18 - 13,35 = 148,83 = 149$$

$$162,18 + 13,35 = 175,53 = 176$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 149 – 176

- 2) Menentukan rentan nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 176 atau ≥ 177 sampai dengan skor tertinggi yaitu 177 – 181

- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 149 atau ≤ 148 sampai dengan skor terendah yang didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 134 – 148.

Untuk lebih jelas, maka kategori nilai guru tentang disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 134 – 148
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 149 – 176
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 177 – 181

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh:

Rendah = 7 guru atau 15,55 %

Sedang = 30 guru atau 63,33 %

Tinggi = 8 guru atau 20 %

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja guru dikategorikan sedang, yaitu 30 orang responden yang mendapat skor antara 149 – 176.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan sebelumnya harus diuji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk pengujian hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas untuk menyatakan apakah data-data yang diperoleh sesuai atau tidak.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Liliefors, nilai kritis L dari $n = 45$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ adalah 0,1321. Dari skor variabel X diperoleh $L_o = 0,115$ ⁵⁷. Dan skor Y diperoleh $L_o = 0,121$ ⁵⁸. Nilai L_o dari kedua variabel X dan Y terlihat bahwa L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_o , yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

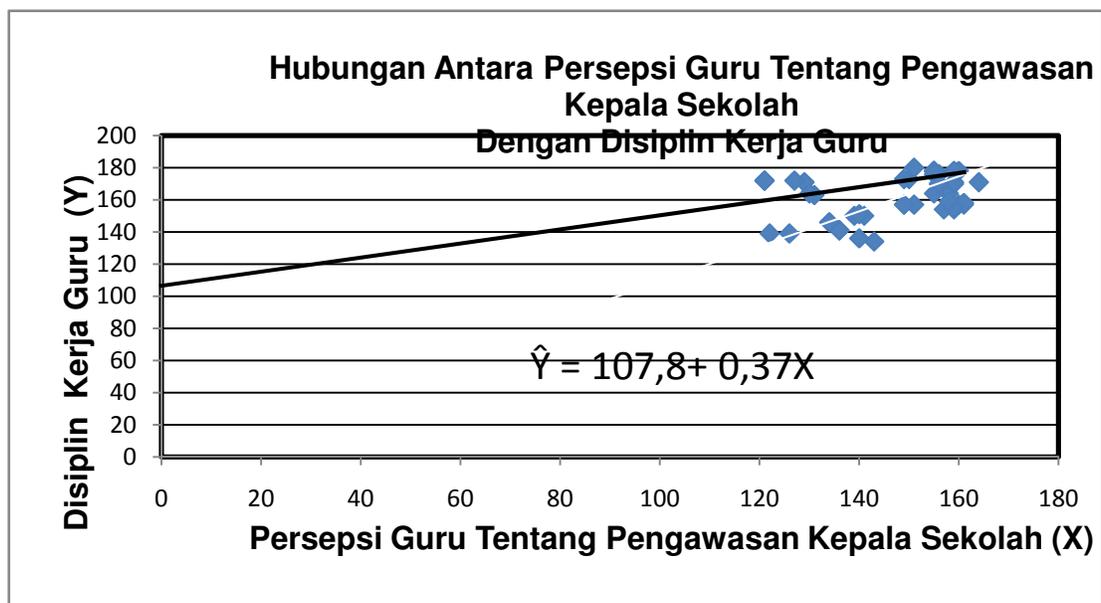
⁵⁷ Lampiran 18, *Uji Normalitas Variabel X*, h. 111 . .

⁵⁸ Lampiran 19, *Uji Normalitas Variabel Y*, h.112 . .

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di dapat persamaan:

$\hat{Y} = 107,8 + 0,37 X$ dapat digambarkan seperti pada grafik berikut ini:

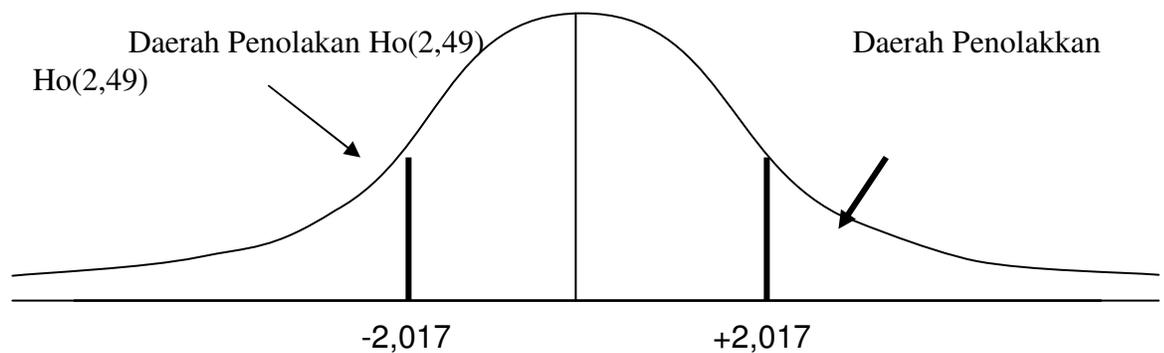


Gambar 9. Diagram Pencar Hubungan antara Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah Dengan Disiplin kerja guru.

Selanjutnya adalah regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 43$ didapat standar eror estimasi (Se) sebesar 12,62, ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup untuk menjelaskan nilai variabel persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Kemudian dalam pengujian

terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $dk = 43$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k, \alpha/2)} = t_{(43, 0.025)} \pm 2.017$.

Dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (S_b) adalah 0,148 dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 2,49.⁵⁹



Gambar 10. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Linearitas

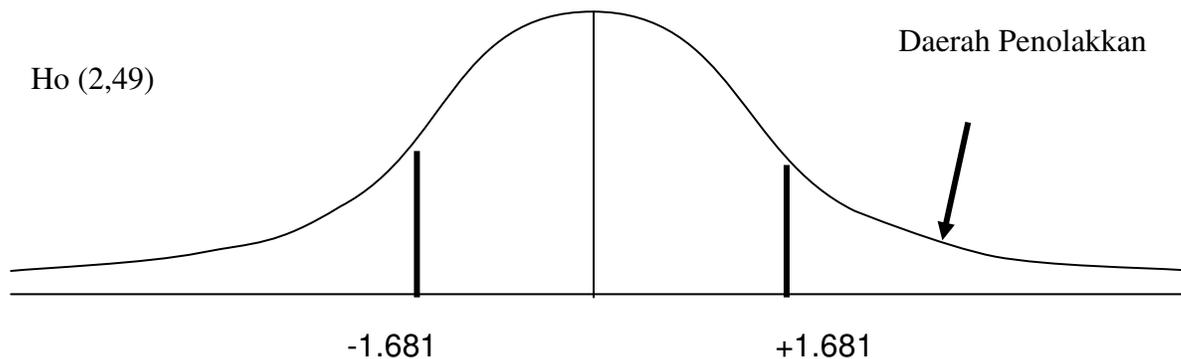
Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0. sehingga dapat disimpulkan secara statistik variabel persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah berhubungan dengan disiplin kerja guru.

⁵⁹ Lampiran 23, *Koefisien regresi*, h.118 .

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kemudian pengolahan data dari data yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.355.⁶⁰ Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,49.⁶¹ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 43$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,681. Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .



Gambar 11. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Hipotesis

⁶⁰ Lampiran 21, *Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis*, h.116.

⁶¹ Lampiran 22, *Pengujian Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t*, h.117.

Dari gambar kurva diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan :

1. Hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulannya adalah tinggi rendahnya persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah terdapat hubungan dengan disiplin kerja guru, makin tinggi atau tepatnya persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah makin tinggi pula semangat kerja guru.

Sedangkan koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 12,59%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur adalah sebesar 12,59% sedangkan 87,41% lainnya dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain di luar persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru diperoleh nilai r sebesar 0,355 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh sebesar 2,49. Berdasarkan tabel Uji- t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} melakukan uji satu pihak pada $dk=43$ ($45-2$) dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ didapat $t_{tabel} = 1,681$ dan $t_{hitung} 2,49$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan yang positif antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kontribusi yang diberikan persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah sebesar 0,355 atau 12,59%. Dari nilai tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa persepsi guru tentang

pengawasan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif pada disiplin kerja guru, disamping faktor-faktor yang lainnya.

Menurut hasil interpretasi data dapat diketahui bahwa persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur sudah baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebagian besar sampel guru (30 sampel), yaitu berada pada rentang skor antara 135 -161 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Sementara hasil interpretasi data disiplin kerja guru menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur juga tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebagai besar sampel guru (30 guru), yaitu berada pada rentang skor antara 149 – 176 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Mengenai disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur yang cukup baik dapat dilihat dari sikap patuh dan sadar dalam melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan, tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja guru yang cukup baik juga dilihat dari hasil dari tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bersosialisasi, keterlibatan dalam kerjasama tim.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian penulis dapat diterima dan dibuktikan dengan kebenarannya.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data yang digunakan terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi soal yang telah disebar oleh peneliti. Yang belum tentu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini masih jauh dari jumlah populasi yang ada di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah relatif sedang, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah sebesar 147,80. Berarti kepala sekolah telah melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan sehingga kelancaran dari kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan lancar.
2. Tingkat disiplin guru relatif sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata disiplin kerja guru sebesar 162,18 yang termasuk dalam kategori sedang.
3. Secara empiris penelitian ini telah berhasil menguji adanya hubungan positif antara persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi product moment dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t yang didapat dari t_{hitung} lebih besar $t_{tabel} =$ yaitu $2,49 > 2,017$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menyatakan koefisien determinasi didapat sebesar 0,355. ini berarti bahwa persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar

12,59% terhadap disiplin kerja guru. Dari angka ini membuktikan bahwa terdapat 87,41% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru diluar faktor persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah.

B. Implikasi

Disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku taat, patuh dan sadar dalam melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan, tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang baik maka proses pembelajaran dapat terlaksana dengan lancar dan pengetahuan serta keterampilan guru pun meningkat. Apabila keterampilan guru meningkat maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru akan meningkat pula.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru adalah persepsi guru tentang pengawasan yang dilakukan kepala sekolah. Apabila persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah baik maka disiplin guru dalam bekerja pun akan meningkat pula. Begitu pun sebaliknya, apabila persepsi guru tentang pengawasan kepala sekolah kurang baik maka tingkat kedisiplinan guru pun akan menurun, karena kepala sekolah tidak pernah memberikan pembinaan, pengarahan serta pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan guru tersebut. Hal ini akan berakibat pada hasil kerja

yang kurang maksimal sehingga mutu pendidikan di sekolah tersebut akan mengalami kemunduran.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi penelitian ini, beberapa saran diberikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru dan perbaiki ke arah yang positif, adapun tindakan-tindakan yang dapat dilakukan antara lain : Kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Pulogadung sebaiknya terus meningkatkan dan mengembangkan pelaksanaan pengawasan terhadap para guru mengenai pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, dengan cara memberikan *punishment* yang tegas sesuai dengan pelanggaran dilakukan guru tersebut. Serta untuk meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah sebaiknya memberikan *reward* yang mampu meningkatkan kedisiplinan guru-guru di sekolah.
2. Guru SMP Negeri sebaiknya diberikan pengarahan berupa penataran atau seminar guna meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
3. Kepada para peneliti lain, penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lanjutan dengan mengubah atau menambah faktor lain, diluar variabel persepsi guru terhadap pengawasan kepala

sekolah. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang benar-benar menjadi unsur determinan terhadap disiplin kerja guru dalam bekerja. Faktor-faktor lain tersebut seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Akmad Sudrajat, *kompetensi kepala sekolah*, posted 29 Januari 2008
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja/>. Diakses pada tanggal 23 April 2011
- Alex, S. Semito. 2000. *Manajemen personalia*. Jakarta: Chalia Indonesia.
- Ali, Imron. 2000. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta:Pustaka Jaya.
- Ambar, T. Sulistiyani Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Ani Endriani. *Disiplin Kerja*. Posted 21 Maret 2011,
<http://aniendriani.blogspot.com/2011/03/jenis-jenis-disiplin-kerja.html>. Diakses pada tanggal 27 Juli 2011.
- Badri M. Sukoco 2007. *Manajemen Adminisrtasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : sinar baru.
- De Cenzo, David A. dan Stephen P. Robbins. 2007. *Human Resource Management 5 editions*. USA: Jhon Wiley&Sons, Inc.
- Ernie, Tisnawati Sule&Kurniawan Safullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Handoko, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-11*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi Sehartian, *Pasca Sertifikasi Guru*. Posted 9 Oktober 2009,
<http://www1.kompas.com/read/xml/2009/10/09/16420262/kinerja.guru.pascasertifikasi.harus.diawasi>. Diakses pada hari Selasa, 22 Februari 2011
- Ismail, Masya. 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Depdikbud.

- Jalaluddin, Rachmad. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daryanto. M. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Ngalim Purwanto. M. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Mukhneri. 2008. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: UNJ Press
- Perhimpunan Peraturan Garis Besar Haluan Negara. 2005. Bandung: Fuskomedia.
- Rosadi, Ruslan. 2003. *Metode Penelitian Public Relation & Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samba Ali Muhidin, <http://sambasalim.com/2010.01/manajemen/konsep-pengawasan.html>. Diakses pada tanggal 23 April 2011
- Sardinian, A.M. 1999. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo, Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya cetakan ke-3*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- _____. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial edisi revisi ke-2*. Jakarta: Bumi Akasara.
- _____. 2008. *Filsafat Administrasi edisi revisi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simbolon, Maringan Masry. 2003. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Slamet, Imam Santoso. 2001. *Pembina Watak Tugas Utama Pendidikan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika Edisi 6*. Bandung: Tasito.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syaiful, Sagal. 2008. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

Wursanto, I.G. 2007. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jogjakarta: Kanisius.

_____. 1997. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.

Yayuk. *Disiplin Kerja*. posted 21 Juli 2011. <http://blog.stie-mce.ac.id/yuyuk/2011/07/21/disiplin-kerja-1/>. Diakses pada tanggal 27 Juli 2011.