
PENGARUH MANAJERIAL DAN KEBIJAKAN PERIODESASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN JAPARA

Suhari Suhari

SDN Wano JI Desa Wano Dusun I Desa Wano Kecamatan Japara

Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Email : asuhari1976@gmail.com

Citation : Suhari, S. (2022). Pengaruh Manajerial Dan Kebijakan Periodisasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Japara. *Edum Journal*, 5 (2), 246 – 257.

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.126>

ABSTRAK

Keberadaan guru dalam operasional Pendidikan sangat dominan peranannya. Karena begitu pentingnya maka disiplin kerja guru harus baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru diantaranya manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah. Maka dari itu, fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala likert, terhadap 60 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. (2) Terdapat pengaruh positif kebijakan periodisasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. (3) Terdapat pengaruh positif manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah dan tidak signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja guru. Sehubungan dengan pengaruh periodisasi kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah terhadap disiplin guru tidak signifikan, sehingga untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan manajerial kepala sekolah dan memaksimalkan kebijakan periodisasi kepala sekolah. Untuk meningkatkan manajerial kepala sekolah masih ada kendala pada dimensi tepat cepat menyelesaikan masalah. Oleh karena itu penulis menyarankan agar: (1) Kepala sekolah senantiasa meningkatkan kapasitas dirinya terkait manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru. (2) Kebijakan periodisasi kepala sekolah harus didukung semua pihak agar disiplin kerja guru terjaga sehingga dapat mewujudkan tata kelola sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja Guru, Kebijakan Periodisasi Kepala Sekolah, Manajerial Kepala Sekolah*

ABSTRACT

The existence of teachers in the operation of education is very dominant role. Because it is so important, the teacher's work discipline must be good. There are many factors that can influence the work discipline of teachers, including the principal's managerial and principal's periodization

policy. Therefore, the focus of this research is to find out and analyze the influence of principal managerial and principal's periodization policy on teacher work discipline. The research method used is descriptive and verification methods, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire, to 60 teachers. Processing of research results using regression analysis techniques. The significance test used the F-test. The results of the study indicate that: (1) There is a positive influence of principal managerial on teacher work discipline. (2) There is a positive effect of the principal's periodization policy on teacher work discipline. (3) There is a positive influence on the principal's managerial and principal's periodization policy and it is not significant simultaneously on the work discipline of teachers. In connection with the effect of principal periodization and principal's periodization policy on teacher discipline, it is not significant, so to improve teacher work discipline, it can be done through increasing principal's managerial and maximizing principal's periodization policy. To improve the principal's managerial, there are still obstacles in the right dimension to quickly solve the problem. Therefore, the authors suggest that: (1) Principals always improve their own capacity regarding managerial principals to improve teacher work discipline. (2) The principal's periodization policy must be supported by all parties so that teacher work discipline is maintained so that school governance can be realized in accordance with educational goals.

Keywords: *Principal Managerial, Principal Periodization Policy, Teacher Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan yang memiliki tujuan bersama, memiliki aturan untuk mencapai tujuan bersama, memiliki pengurus atau pengelola, terdapat warga sekolah sebagai anggota organisasi, dan adanya kerja sama seluruh warga sekolah. Warga sekolah terdiri dari kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit. 2017). Faktor manusia atau tenaga kerja memegang peranan penting, sebab betapa pun majunya sesuatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau

mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia, terutama karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi yang harus dipertahankan.

Disiplin yang baik mencerminkan pengelolaan sumber daya manusia efektif dengan pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkompeten, penegakan disiplin secara adil sesuai dengan peraturan perusahaan serta kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan karyawan. Disiplin merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan sifat seseorang dalam bertindak. Disiplin biasanya sering dikaitkan dengan kegiatan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu baik berupa hasil fisik maupun bentuk Jasa (Rahmat, 2017). Menurut Helmi dalam Rahmat (2017), "indikator disiplin kerja sebagai berikut, (1) patuh dan taat terhadap penggunaan jam

kerja, (2) mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa, dan (3) komitmen dan loyal terhadap organisasi”.

Undang-undang guru dan dosen pasal 20 huruf d menyatakan Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. Peraturan Pemerintah No, 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 1 menyatakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya pada pasal 3 menyatakan setiap PNS wajib: ayat 4 menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; ayat 5 melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; ayat 9 bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara; ayat 11 masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; dan pasal 17 menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kepala sekolah memiliki tugas pokok sebagai leader dan manager di lembaga pendidikan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawas sekolah, hingga evaluasi proses dan hasil

pendidikan. Sementara, fungsi dari kepala sekolah adalah pendidik, pemimpin, pengelola, administrator, wirausahawan, pencipta, dan supervisor (Purwanto, 2019).

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin dan manajer harus mampu mengelola semua sumber daya terutama guru dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia secara baik dan benar. “Karena sebagus apapun sarana dan prasarana pendidikan pada suatu institusi dan semutakhir apapun kurikulum dan bahan ajar akan menjadi kurang optimal kebermanfaatannya jika tidak dikelola, dijalankan dan dioperasikan oleh sumber daya manusia yang tepat” (Dekawati, 2020).

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan tidak dapat bekerja sendiri-sendiri dan selalu berkaitan erat dengan keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Hal ini mengisyaratkan semua warga sekolah untuk mampu berkomunikasi, berinteraksi dan bekerja sama. Dalam organisasi sekolah memerlukan komunikasi verbal dan non-verbal serta lisan dan tertulis.

Komunikasi yang terjadi inilah yang disebut dengan komunikasi organisasi untuk menghasilkan sebuah pemahaman, kesatuan pengalaman dan satu pengertian dalam pencapaian tujuan. Kesatuan pengalaman tersebut membentuk sebuah iklim komunikasi yang notabenehnya merupakan persepsi-persepsi terkait informasi dan

peristiwa yang terjadi dalam organisasi (Djafri, 2017).

Masih menurut Djafri, 2017: “Iklim organisasi sangat perlu dipertimbangkan oleh pimpinan organisasi karena hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja anggotanya”. Di dalam manajemen berbasis sekolah, tanggungjawab dan otoritas pengambilan keputusan atas operasi sekolah dialihkan kepada kepala sekolah, guru, orang tua, dan kadang-kadang kepada siswa dan anggota komunitas sekolah lainnya (Purwanto, 2019). Kepala sekolah sebagai manajer harus melakukan pengarahan secara bertahap baik formal maupun tidak formal kepada bawahan sehingga guru dan tenaga kependidikan sebagai bawahan mampu bekerja dengan baik dalam memenuhi kewajibannya.

Kajian Teori

1. Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku (Taufiqurokhman, 2009:61). Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya

kesadaran dan keinsafan bukan paksaan (Rahmat, 2017).

Menurut Helmi dalam (Rahmat 2017), indikator disiplin kerja sebagai berikut, (1) patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, (2) mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa, dan (3) komitmen dan loyal terhadap organisasi. Sejalan dengan pendapat Helmi di atas, menurut Dimiyati (1999), ada 5 indikator disiplin guru, yaitu: 1) Guru hadir disekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai; 2) Menandatangani daftar hadir; 3) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu; 4) Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah; 5) Mencatat kehadiran siswa setiap hari.

Bagi guru di sekolah dasar yang merupakan bagian dari anggota organisasi sekolah, disiplin kerja mutlak diperlukan sehingga etos kerja lebih baik dan mampu mencapai target kerja dengan maksimal. “Suasana sekolah yang ditunjang oleh disiplin yang tinggi oleh semua komponen yang terkait di dalamnya, akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik bila dibandingkan dengan seorang yang bekerja sesuka hati tanpa mengedepankan disiplin (Rahmat, 2017).

2. Manajerial Kepala Sekolah

Manajemen dalam pendidikan mengandung makna pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dimana komponen sistem dan subsistemnya saling berkaitan dan

mempengaruhi yang tercermin dalam serangkaian aktivitas atau proses penyelenggaraan kerja dengan menyandaygunakan seluruh sumber daya yang tersedia secara efektif, produktif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri (Pananrangi, 2017).

Manajer adalah orang-orang yang mempunyai bawahan, sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan (Marnis, 2008). Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan (Permendikbud No.6 tahun 2018). Mengacu pada dua hal di atas dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah adalah pengelolaan lembaga satuan pendidikan oleh kepala sekolah yang sebagian pekerjaannya didelegasikan kepada bawahan yaitu guru dan tenaga kependidikan.

Manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai manajer pendidikan profesional berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (Skill), dan sikap (attitude) untuk melakukan suatu pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara profesional serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Usman, 2019).

3. Kebijakan Periodesasi Kepala Sekolah

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dasar dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak oleh pemerintah, organisasi, dan sebagainya sebagai pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajrmrn dalam pencapaian sasaran (Rusdiana, 2015). Kebijakan dapat dikatakan suatu rumusan keputusan pemerintah yang menjadi pedoman tingkah laku guna mengatasi masalah atau persoalan yang di dalamnya terdapat tujuan, rencana dan program yang akan dilaksanakan (Madjid, 2018)

Kebijakan Periodesasi kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018 mengisyaratkan bahwa: 1) Guru muda dapat menjadi Kepala Sekolah; 2) Guru dapat mengajukan permohonan untuk mengikuti seleksi bakal calon Kepala Sekolah; 3) Guru dapat mengikuti seleksi substansi lebih dari satu kali bila tidak lolos seleksi substansi pertama; 4) Penugasan Kepala Sekolah dilaksanakan dengan periodisasi; 5) Kepala Sekolah dapat ditugaskan kembali sebagai Guru; 6) Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi.

Method (Metode Penelitian, Pendekatan Sumber Data, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data)

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan penelitian terapan yaitu penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis dengan menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dilaksanakan pada 15 sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan, Propinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket, kuesioner, dan wawancara. Angket disusun berskala pengukuran ordinal mengingat angket yang disebarkan menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinu 1 – 5.

Populasi adalah seluruh objek dari subjek karakteristik entitas yang menjadi fokus amatan dan sebagai sasaran pemberlakuan hasil penarikan kesimpulan atau inferensi. Istilah lain adalah semesta pembicaraan atau himpunan semesta pembicaraan (Senjaya. 2018). Populasi penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan yang jumlahnya 150 orang sebagai unit analisis yang tersebar di 15 sekolah dasar.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling, yaitu menghendaki cara pengambilan sampel secara random/acak dari tiap-tiap sub populasi tersebut. Cara ini dapat memberikan landasan generalisasi yang lebih

dapat dipertanggungjawabkan dari pada apabila tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi jadi tiap-tiap sub populasi. Berdasarkan rumus Slovin dari jumlah populasi 150 orang, diperoleh sampel minimum dari guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan.

Sampel penelitian sebanyak 60 orang diambil guru yang masa kerjanya diatas 5 tahun dan berpendidikan SLTA, S1, dan S2 untuk menghindari subyektivitas penilaian terhadap kepala sekolah. Karena populasi yang cukup besar, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel. Bagian Sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi (Anggoro, 2008). Adapun teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling, yakni menghendaki cara pengambilan sampel secara acak dari tiap-tiap sub populasi tersebut.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan lembar angket/kuisisioner. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kuesioner merupakan alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos, daftar pertanyaan. Menurut Sugiyono (2011), angket atau kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Definisi lainnya dari angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan subjek yang sebenarnya. Yang dapat dijangkau dengan menggunakan kuesioner adalah hal-hal mengenai diri responden, dengan asumsi bahwa respondenlah yang paling mengetahui tentang dirinya dan pengalamannya sendiri, bahwa apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar, bahwa penafsiran subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksudkan oleh peneliti. Justru anggapan-anggapan inilah yang menjadi kelemahan dari metode angket. Karena dalam kenyataan responden dapat memberikan keterangan-keterangan yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Result And Discussion (Hasil Dan Pembahasan)

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

Tabel 1. Korelasi antara X_1 dengan Y

Correlations			
		Manajerial Kepala Sekolah	Disiplin Kerja Guru
Manajerial Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.138
	Sig. (2-tailed)		.292
	N	60	60
Disiplin Kerja Guru	Pearson Correlation	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.292	
	N	60	60

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 di atas, besarnya hubungan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan disiplin kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.138. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara manajerial kepala sekolah dengan disiplin kerja guru.

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 1). Koefisien determinan = $r^2 \times 100\% = (0,138)^2 \times 100\% = 1,90\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 sebesar 1,90% dan sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.138 ^a	.019	.002	7.88522

a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + bx$, $y = 57,14 + 0,160X_1$. Konstanta sebesar 57,14 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel manajerial kepala sekolah (X_1), maka disiplin kerja guru (Y) adalah 57,14. Koefisien regresi sebesar 0,160 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai manajerial kepala sekolah akan memberikan kenaikan skor 0,160 unit.

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Tabel 3. Korelasi antara X_2 dengan Y

		Correlations	
		Kebijakan PKS	Disiplin Kerja Guru
Kebijakan PKS	Pearson Correlation	1	.114
	Sig. (2-tailed)		.385
	N	60	60
Disiplin Kerja Guru	Pearson Correlation	.114	1
	Sig. (2-tailed)	.385	
	N	60	60

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3 di atas, besarnya hubungan kebijakan periodisasi kepala sekolah (X_2) dengan disiplin kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.114. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kebijakan periodisasi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru.

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_2 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 3). Koefisien determinan = $r^2 \times 100\% = (0,114)^2 \times 100\% = 1,30\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 sebesar 1,30% dan sisanya sebesar 98,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 ^a	.013	-.004	7.90972

a. Predictors: (Constant), Kebijakan PKS

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + bx$, $y = 58,04 + 0,147X_2$. Konstanta sebesar 58,04 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kebijakan periodisasi kepala

sekolah (X_2), maka disiplin kerja guru (Y) adalah 58,04. Koefisien regresi sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai manajerial kepala sekolah akan memberikan kenaikan skor 0,147 unit. (lihat tabel4).

Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas pada nilai Sig pada tabel di atas. Karena nilai Sig ($0,000 < 0,05$) maka terdapat pengaruh X_2 yang positif dan signifikan terhadap Y.

3. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 5. Perhitungan Uji Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 ^a	.035	.001	7.88910

a. Predictors: (Constant), Kebijakan PKS, Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS ver. 26.0 di atas, besarnya hubungan korelasi ganda antara variabel manajerial kepala sekolah (X_1) dan kebijakan periodisasi kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru (Y) adalah 0,187. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y, dapat diketahui dengan menghitung besarnya koefisien determinan (KD), dan diperoleh

3,5%. Ini memberikan arti bahwa manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 3,5%, sedangkan sisanya 96,5% ditentukan oleh faktor lain (epsilon).

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di 15 sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan tentang disiplin kerja guru sekolah dasar dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, bahwa manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan dan tidak signifikan besarannya 1,90%. Terdapat hal lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Japara sebesar 98,1%.
2. Kebijakan periodisasi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan dan tidak signifikan besarannya 1,30% dan sisanya sebesar 98,70% dipengaruhi hal lain yang tidak diteliti.

3. Manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan dan tidak signifikan secara simultan besarannya 3,50%. Terdapat pengaruh lain sebesar 96,50% yang tidak diteliti terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Japara Kabupaten Kuningan.

B. Saran

Dengan temuan penelitian di lapangan, peneliti menyampaikan saran dengan harapan dapat dijadikan pertimbangan khususnya bagi objek penelitian sebagai langkah perbaikan untuk meningkatkan disiplin kerja guru melalui manajerial kepala sekolah dan kebijakan periodisasi yang senantiasa ditingkatkan.

1. Kepala sekolah sebagai figur utama di satuan pendidikan diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kapasitas dirinya terkait manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Mengacu pada data dari 4 dimensi pada variabel Manajerial Kepala Sekolah (X_1), dimensi tepat dan cepat menyelesaikan masalah persentasenya paling rendah (62,67%). Hal ini menunjukkan dimensi tersebut berpengaruh positif dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus pada manajerial kepala sekolah dasar di

- Kecamatan Japara agar disiplin kerja guru lebih baik.
2. Peranan kepala sekolah sangat berperan dalam membentuk disiplin kerja guru sehingga kepala sekolah harus dapat menempatkan dirinya sebagai panutan yang dapat memberi teladan yang baik di lingkungan tempat kerja.
 3. Pembiasaan disiplin kerja guru harus terus ditingkatkan dengan berbagai upaya. salah satu upaya dapat dilakukan dengan ketegasan sanksi bagi guru yang kurang disiplin dan rewad bagi guru yang disiplin.
 4. Kebijakan periodesasi kepala sekolah harus didukung semua pihak agar disiplin kerja guru terjaga sehingga dapat mewujudkan tata kelola sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Pada variabel kebijakan periodesasi kepala sekolah (X_2), dimensi penugasan kepala sekolah dilakukan dengan periodesasi

memiliki skor terendah yakni sebesar 63,4%. Gambaran ini menunjukkan dimensi penugasan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian secara khusus dari pengambil kebijakan di Kecamatan Japara. Artinya perlu pertimbangan yang maksimal dalam melaksanakan penugasan siapa dan ke sekolah mana yang paling tepat agar pengaruhnya positif dan signifikan memiliki skor terendah yakni sebesar 63,4%. Gambaran ini menunjukkan dimensi penugasan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian secara khusus dari pengambil kebijakan di Kecamatan Japara. Artinya perlu pertimbangan yang maksimal dalam melaksanakan penugasan siapa dan ke sekolah mana yang paling tepat agar pengaruhnya positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro Toha (2008), *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Atmodiwirio. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka
- Bukit Benjamin dkk. (2017), *Pengembazngan Sumber Daya Manuisa Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*, Yogyakarta: Zahir Publising.
- Danim, S. dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: DeepublishDavis and Newstrom.1985.Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition, Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- Dekawati Ipong (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Kependidikan*, Bandung: Gapura Press.
- Dimiyati (1999), *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Djafri Novianty (2017), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing.
- E. Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remana Rosdakarya.
- _____ (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosekolah dasar Karya.
- Gulo, W (2002), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hakim Abdul (2014), *Dinamika Manajemen Sumber Dayam manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jamal Ma'ruf Asmani (2012), *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*. Yogyakarta: Diva Pres.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Lamatenggo. (2001). *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta.
- Madjid, A (2018), *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru
- Marini (2016), *Manajemen Pendidikan (Teori dan Aplikasinya)*, Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Marnis (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Naway F.A. (2017). *Komunikasi Dan Organisasi Pendidikan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Ndraha, Taliziduhu (1991), *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik (2002), *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono (2007), *Pengantar Manajemen*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N.A. (2019), *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah sebagai Manager dan Leader)*, Yogyakarta: Interlude.
- Rahmat, A (2017), *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu*, Yoguakarta: Zahir Publishing.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rohiat, 2010. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rusdiana, A (2015), *Kebijakan Pendidikan Dari Filosofi ke Implementasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sadili Samsudin.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sambas Ali, M Abdurrahman (2007), *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian* Bandung: CV Pustaka Setia
- Senjaya Aan Juhana (2018), *Langkah-langkah Analisis Statistik Dalam /riset Bidang Pendidikan dan Sosial*, Yogyakarta: K-Media All Rights Reserved
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sukardi. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas : Implementasi dan Pengembangannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Supardi. 2014, *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suwanto (2019), *Budaya Kerja Guru*, Lampung: Gree Publising.
- Taufiqurokhman (2009), *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- T. Hani Handoko. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFH Wahjosumidjo.
- (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____(2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Tilaar. (2012), *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, Nasir dan Murniati. (2019). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Banten: AnImage.
- Walgito, Bimo, (2001). *Psikologi Sosial, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi
- Wattimena Reza (2021), *Menjadi Pemimpin Sejati*, Jakarta: PT Evolitera
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah