PEMBINAAN DAN PEMBERDAYAAN GURU OLEH KEPALA SEKOLAH SERTA KONTRIBUSINYA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU

Satiwi Satiwi¹, Ipong Dekawati²

¹ Polres Kuningan, Jl. RE Martadinata No. 526, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat,
email : whieaza@gmail.com

² Universitas Wiralodra, email: ipongdekawati@unwir.ac.id

Citation : Satiwi, S, dan Dekawati, I (2023), Pembinaan dan Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Serta Kontribusinya Terhadap Disiplin Kerja Guru, *Edum Journal*, 6 (2), 115 - 131

DOI : <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.156>

Abstrak-Menjadi bangsa yang memiliki karakter disiplin tinggi dimulai dari unit terkecil yaitu individu untuk selanjutnya dikembangkan disiplin dalam keluarga untuk kemudian membangun masyarakat cinta disiplin. Disiplin diri, keluarga dan bangsa tentunya dimulai dari sejak kecil. Secara formal pendisiplinan dibentuk di sekolah. Siswa dituntut untuk berperilaku disiplin agar menjadi kebiasaan yang mendarah daging (internalized). Di sekolah agak sulit mendisiplinkan siswa manakala gurunya tidak disiplin. Maknanya sebelum mendisiplinkan siswa terlebih dulu gurunya harus disiplin. Banyak faktor yang berkontribusi terhadap disiplin kerja guru. Di antaranya pembinaan dan pemberdayaan guru. Dalam penelitian ini ingin menganalisis kontribusi pembinaan dan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru baik secara parsial maupun gabungan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 42 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru. (2) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru. (3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pembinaan dan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru. Beranjak dari kondisi tersebut, penulis menyarankan, bahwa: (1) Berdasarkan pengolahan data, dimensi yang mendapat penilaian terendah dari dimensi pembinaan guru adalah program supervisi pendidikan. Penulis menghimbau agar supervisi dilakukan secara lebih terkoordinasi dimulai dari program, jadwal supervisi hingga masalah yang ditemui sehingga guru yang disupervisi menyadari kekurangannya serta merasakan kebermanfaatan dari program supervisi yang dilaksanakan. Pada sisi pemberdayaan guru, dimensi yang mendapat penilaian terendah adalah dimensi kejelasan. Berdasarkan kondisi tersebut penulis menyarankan agar program pemberdayaan guru hingga pelaksanaannya dilakukan secara transparan agar guru yang bersangkutan mengetahui tujuan dilaksanakannya pemberdayaan sehingga guru memahami dan menyadari pentingnya pemberdayaan guru guna peningkatan keunggulan institusi (sekolah) tempayna bekerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pemberdayaan Guru, Pembinaan Guru

Abstract-Becoming a nation that has a highly disciplined character starts from the smallest unit, namely the individual, then discipline is developed within the family to then build a society that loves discipline. Self-discipline, family and nation certainly starts from childhood. Formally, discipline is established at school. Students are required to behave in a disciplined manner so that it becomes an ingrained habit (internalized). At school it is quite difficult to discipline students when the teacher is not disciplined. This means that before disciplining students, the teacher must first be disciplined. Many factors contribute to teacher work discipline. These include coaching and empowering teachers. In this research, we want to analyze the contribution of teacher coaching and empowerment to teacher work discipline, both partially and combined. The research method used was a descriptive and verification method, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire, for 42 teachers. Processing research results uses regression analysis techniques. Significance test using the F-test. The research results show that: (1) There is a positive and significant contribution of teacher coaching to teacher work discipline. (2) There is a positive and significant contribution of teacher empowerment to teacher work discipline. (3) There is a positive and significant contribution of teacher coaching and empowerment to teacher work discipline. Moving on from these conditions, the author suggests that: (1) Based on data processing, the dimension that received the lowest assessment of the teacher development dimension is the educational supervision program. The author calls for supervision to be carried out in a more coordinated manner starting from the program, supervision schedule to the problems encountered so that the teachers being supervised are aware of their shortcomings and feel the benefits of the supervision program being implemented. On the teacher empowerment side, the dimension that received the lowest assessment was the dimension of clarity. Based on these conditions, the author suggests that the teacher empowerment program and its implementation be carried out transparently so that the teachers concerned know the purpose of implementing the empowerment so that teachers understand and realize the importance of teacher empowerment in order to increase the excellence of the institutions (schools) where they work.

Keywords: Work Discipline, Teacher Empowerment, Teacher Development

I. PENDAHULUAN

Sudah sepatutnya diakui bahwa banyak negara yang lebih maju dibandingkan Indonesia. Negara seperti Jepang dan negara-negara barat telah jauh lebih maju. Jika ditelaah secara mendalam ternyata Jepang dan negara-negara barat meraih kemajuan yang menggembirakan dimulai dari disiplin. Orang-orang yang berdisiplin tinggi pada umumnya berhasil dalam bekerja dan berkarir karena mereka cenderung patuh dalam pekerjaan atau institusinya. Aritonang (2005:3) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/87/M.PAN/8/2005 dijelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental sumber daya manusia aparatur negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar. Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur pemerintah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masing-masing lembaga/instansi.

Menjadi bangsa yang memiliki karakter disiplin tinggi dimulai dari unit terkecil yaitu individu untuk selanjutnya dikembangkan disiplin dalam keluarga untuk kemudian membangun masyarakat cinta disiplin. Disiplin diri, keluarga dan bangsa tentunya dimulai dari sejak kecil. Secara formal pendisiplinan dibentuk di sekolah. Siswa dituntut untuk berperilaku disiplin agar menjadi kebiasaan yang mendarah daging (internalized). Di sekolah agak sulit mendisiplinkan

siswa manakala gurunya tidak disiplin. Maknanya sebelum mendisiplinkan siswa terlebih dulu gurunya harus disiplin.

Siswanto (2005:292) menyampaikan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain: (1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. (2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. (3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. (4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. (5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sekalipun kutipan dari Siswanto (2005:292) tersebut untuk keberlangsungan pendisiplinan di perusahaan, tetapi menurut hemat penulis relevan juga jika dilaksanakan di institusi pendidikan. Disiplin tinggi yang dimiliki guru, merupakan salah satu hal penting dalam peningkatan mutu pembelajaran. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pembelajaran. Sebab semakin banyak siswa yang aktif termotivasi untuk belajar maka semakin tinggi prestasi belajar yang diperolehnya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kepegawaian dan norma-norma sosial. Berdasarkan hal tersebut, jika dikaitkan dengan komponen guru maka disiplin kerja guru merupakan sikap mental yang terbentuk melalui proses tingkah laku untuk perorangan maupun kelompok dalam bentuk kesadaran dan kesediaan guru untuk menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku serta mau menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan untuk memperteguh pedoman-pedoman yang berlaku di sekolah.

Untuk mengukur disiplin kerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya disiplin terhadap tugas kedinasan, disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap suasana kerja, disiplin di dalam melayani masyarakat, dan disiplin terhadap sikap dan tingkah laku. Dengan terbiasa berdisiplin dalam bekerja, guru akan mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga akan meningkatkan keinginan untuk berprestasi dalam dirinya. Salah satu bentuk dari prestasi dirinya adalah peningkatan hasil belajar siswa yang merupakan salah satu tujuan sekolah.

Oleh karenanya, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan guru di dalam mengajar, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Sebab keberhasilan belajar siswa tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar di pengaruhi oleh kedisiplinan guru. Sekarang ini, guru di sekolah dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi siswanya. Seorang guru harus dapat memberikan contoh yang baik ketika mengajar sebagai cerminan bagi siswanya bagaimana berperilaku yang baik. Jadi ketika bertindak, siswa selalu berpatokan pada sikap atau perilaku guru di sekolah, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan dapat memotivasi siswa untuk belajar karena siswa biasanya akan mengikuti perilaku gurunya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru. Dengan tidak bermaksud mengecilkan makna faktor lain, yang dianggap dominan dalam penelitian ini adalah pengaruh atau kontribusi dari faktor pembinaan dan pemberdayaan guru. Dalam lembaga pendidikan, guru sebagai salah satu "key people" keberhasilan pendidikan, harus mendapat perhatian pembinaan

secara sungguh-sungguh, karena pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja termasuk kedisiplinan guru di sekolah. Tujuan dari pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan guru yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari hingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Dalam melakukan pembinaan, perlu dilakukan prinsip-prinsip agar efektif dan efisien. Depdikbud (1988:21) mengemukakan prinsip pembinaan guru adalah sebagai berikut: (a). Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; (b). Hubungan antara guru dan pembina guru didasarkan atas dasar kerabat kerja; (c). Pembina guru harus memiliki sifat terbuka dan dapat dijadikan sebagai teladan; (d). Dilakukan secara terus menerus; (e). Dilakukan melalui berbagai wadah yang ada; (f). Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi secara horizontal dan vertikal

Pembinaan guru, utamanya merupakan tugas kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang cukup berat, oleh karena itu harus mempunyai persiapan dan kemampuan yang memadai. Ia juga harus mempunyai inisiatif dan keberanian untuk menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang membina dan membantu guru mengembangkan diri secara terus menerus. Dia harus mampu mendorong, menggerakkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mau bekerjasama dengannya. Sebagai bahan perbandingan berikut disampaikan hasil penelitian Kariyanto, dkk. (2022), menunjukkan bahwa pembinaan pegawai mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja bawahan yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,450 > 1,706$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. 2). Pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel ($2,568 > 1,706$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap disiplin kerja bawahan yang ditunjukkan oleh nilai F -hitung yang lebih besar dari F -tabel ($9,516 > 3,38$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Pemberdayaan oleh kepala sekolah dianggap menarik untuk dilihat kontribusinya terhadap disiplin kerja, karena melalui pemberdayaan oleh kepala sekolah guru merasa diperhatikan, sehingga manakala ada kesalahan dapat segera disadari dan diperbaiki, bertambahnya wawasan dan pengalaman yang dapat mendorong rasa percaya diri guru itu sendiri. Seorang kepala sekolah harus menjelaskan apa yang diharapkannya, harus menghargai kontribusi setiap orang, harus membawa lebih banyak orang keluar “kotak organisasi” dan harus mendorong setiap orang untuk berani mengemukakan pendapat. Melalui pemberdayaan cenderung memunculkan pembiasaan Sehingga menjadi budaya, termasuk budaya disiplin. Sesuai dengan pendapat Mc Kenna & Beech (2000:18) bahwa pemberdayaan bersifat mendukung budaya dan tidak menyalahkan karena kesalahan dianggap kesempatan untuk belajar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan salah satu komponen utama terjadinya proses pendidikan. Kualitas guru adalah ukuran yang paling diakui yang dapat mempengaruhi prestasi dan keberhasilan siswa di sekolah. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai harapan institusi, maka harus terpenuhi segala instrument yang dibutuhkannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin kemajuan sekolah bertanggung jawab dalam bentuk mengusahakan instrumen pendidikan yang dibutuhkan sekolah. Aturan atau bentuk instrumen pendidikan, yaitu sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang vital dalam menyelenggarakan pengembangan profesionalitas guru (Nasution dan Siahaan, 2009:16). Guru menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Syah (1999:229) “guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab”. Mengacu pada Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, “kompetensi khusus yang mutlak dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Tindakan guru dalam pembelajaran yang efektif dan pengetahuan dasar guru yang terefleksi dalam kreativitasnya perlu terus berkembang dan berubah. Posisi guru dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan dalam menjamin proses pembelajaran berkualitas. Kekuatan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi terletak pada guru berkualitas tinggi. Sementara itu, ilmu pengetahuan dan dinamika yang berlangsung di masyarakat terus berkembang. Hal demikian menuntut guru untuk selalu dapat menyikapinya. Dengan harapan guru selalu dapat menjawab tantangan sistem pembelajaran pada masanya, maka pembinaan oleh kepala sekolah menjadi suatu keniscayaan. Menurut Depdikbud (1994:5), “pembinaan adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelajarkan anak didik”. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005:152), “pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik.” Menurut Sukirman, dkk. (2008:23), “pembinaan guru adalah usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif.” Pendapat lain disampaikan oleh Imron (1995:9), pembinaan guru diartikan sebagai “serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, dan pengawas sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.”

Menurut Rifma (2016:99) “pembinaan sering dimaknai dengan supervisi”. Sagala, (2012:89) menyatakan “supervisi adalah membantu dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan meningkatkan mutu baik personel maupun lembaga”. Prasojo & Sudiyono (2011:94) menyatakan, “supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran”. Engkoswara & Aan (2011:229) berpendapat bahwa “supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat

Pembinaan dan pengembangan profesi guru dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Pembinaan profesional guru sarannya adalah semua guru yang dipimpinnya, dan tujuan pembinaan profesional guru adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri, dan pada gilirannya kualitas prestasi belajar dan output semakin bermutu.

Menurut Suryosubroto (2004:175), tujuan pembinaan guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan pengertian tersebut tujuan pembinaan guru adalah meningkatkan situasi belajar yang lebih baik lagi. Sementara menurut Djajadisastra (Imron, 1995:12), tujuan pembinaan guru meliputi: (1) memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa; (2) memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar; (3) memperbaiki metode, yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar; (4) memperbaiki penilaian atas media; (5)

memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya; (6) memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitan belajarnya; dan (7) memperbaiki sikap guru dan tugasnya. Selanjutnya dalam Depdiknas (1990:10), tujuan umum dari sistem pembinaan profesional adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan pelayanan profesional kepada guru. Tujuan khusus dari sistem pembinaan profesional adalah: (a). Meningkatkan sistem supervisi serta pemantauan dan penilaian pendidikan. (b). Meningkatkan sistem penataran guru. (c). Meningkatkan kemampuan profesional para pembina dan pelaksana pendidikan. (d). Meningkatkan proses belajar mengajar di kelas. (e). Meningkatkan peran serta guru, kepala sekolah, dan penilik sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pendidikan. (f). Meningkatkan kerja sama dan koordinasi berbagai pihak yang berkaitan dengan pembinaan guru. Pembinaan profesional guru juga memiliki sasaran, seperti yang disebutkan pada Depdiknas (1996c:27), sebagai berikut: Kemampuan (1) merencanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan strategi belajar aktif; (2) mengelola kegiatan belajar mengajar yang menantang dan menarik; (3) menilai kemajuan anak belajar; (4) memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran; (5) membimbing dan melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar terutama bagi siswa lamban dan siswa pandai; (6) mengelola kelas sehingga tercapai lingkungan belajar yang menyenangkan; dan (7) menyusun dan mengelola catatan kemajuan anak. Selanjutnya sasaran pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah dasar menurut Depdiknas (1996c:6), meliputi: (1) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar; (2) Hal-hal yang menunjang terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar seperti mengelola kelas, pengelolaan sekolah, pengelolaan dan pelaksanaan administrasi, pelaksanaan bimbingan, keberhasilan, keterlibatan, pelaksanaan ekstra kurikuler, seperti UKS, Pramuka, dan sebagainya.

“Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berorientasi pada hasil pendidikan yang berkualitas juga hendaknya harus fokus pada upaya melayani guru dan staf secara manusiawi. Pembinaan yang difasilitasi sekolah adalah upaya manusiawi untuk guru mempunyai bekal melaksanakan fungsinya dengan berkualitas” (Musfah, 2015:65). Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu: penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi (Panitia Sertifikasi Guru, 2013:39-51). Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam proses pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, meliputi: (1). Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2). Program penyetaraan dan sertifikasi, (3). Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4). Program supervisi pendidikan, (5). Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6). Simposium guru, (7). Melakukan penelitian (Saondi dan Suherman, 2012:78-81).

Teknik-teknik pembinaan guru dalam buku Pedoman Pembinaan Guru yang dikeluarkan oleh Depdikbud (Imron, 1995:90), meliputi: kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, kunjungan antar kelas, kunjungan sekolah, kunjungan antar sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja, penerbitan profesional dan penataran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru adalah serangkaian usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, pengawas, dan pembina lainnya terhadap guru dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar, serta menumbuhkan sikap profesional guru. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi: (1). Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2). Program penyetaraan dan sertifikasi, (3). Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4). Program supervisi pendidikan, (5). Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6). Simposium guru, (7). Melakukan penelitian (Saondi dan Suherman, 2012:78-81).

Merujuk pada pendapat Sulistiani (2015:77), bahwa secara etimologis, pemberdayaan berasal dari kata daya yang berarti kekuatan atau kemampuan. Jadi pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki kekuatan kepada pihak yang belum berdaya. Pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan

guru yang benar-benar berarti (signifikan). Pemberdayaan adalah suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita (Hardjana, 2006:22).

Luthans (2011:322), menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah mengakui dan menggali untuk kepentingan organisasi, kekuasaan yang ada pada seseorang oleh karena pengetahuan mereka yang berguna dan motivasi internal di dalam diri mereka. Pemberdayaan merupakan otoritas dalam membuat keputusan pada area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain. Menurut Suhardan (2010:86), pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk mempertinggi kecakapan guru dalam mengemban profesinya. Pemberdayaan merupakan suatu usaha agar guru memperoleh kewenangan mengajar sesuai dengan standar profesional. Dengan dilakukannya pemberdayaan oleh kepala sekolah terhadap guru diharapkan dapat mengembangkan kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran, sehingga guru memperoleh kekuasaan mengajar, melakukan kegiatan belajar mengajar lebih kreatif dan berkembang sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru merupakan suatu langkah untuk mempersiapkan guru agar lebih berkompentensi untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan mutu pembelajaran. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan menggerakkan atau pengaktifan seluruh komponen yang menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dengan memberikan kewenangan, sehingga guru memiliki peluang untuk mampu mandiri dalam menentukan keputusannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberdayaan guru dapat memberikan kepercayaan diri yang lebih kepada guru tersebut, untuk mandiri dan mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Seperti dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:92), “pemberdayaan dapat memacu inovasi dan kreativitas individu dalam organisasi dan akan menghasilkan semakin berdayanya unit kerja dalam organisasi secara menyeluruh sehingga pemberian wewenang akan meningkatkan produktivitas kerja.”

Dengan pemberdayaan, individu diberi kemampuan dan kesempatan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya” (Mulyadi, 1998:227). Dari definisi di atas dapat dimengerti bahwa kewenangan yang diterima oleh kepala sekolah khususnya dalam penyelenggaraan dan pemberdayaan guru yang diarahkan agar dapat meningkatkan kinerja guru pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Pada awalnya indikator pemberdayaan ini digunakan untuk mengukur pelaksanaan pemberdayaan pada organisasi lain, tetapi dipandang cocok juga untuk mengukur pelaksanaan pemberdayaan guru. Adapun indikator dimaksud menurut Scott dan Jaffe (1997:30), adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan tujuan, (2). Moral, (3). Keadilan, (4). Penghargaan, (5). Kelompok kerja, (6). Partisipasi, (7). Komunikasi, (8). Lingkungan kondusif. Dari kedelapan indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kejelasan tujuan, berarti setiap individu memahami tugas dan tanggung jawab secara jelas serta memahami misi organisasi.
- 2) Moral, berarti setiap individu merasa dihargai sebagai individu serta mendapat dorongan semangat dalam bekerja.
- 3) Keadilan, tergambar dari perasaan individu yang diperlakukan secara adil yang diakibatkan penghargaan yang tepat sehingga guru memiliki kepercayaan terhadap organisasi.
- 4) Penghargaan, artinya individu merasakan adanya pengakuan dari organisasi atas prestasi.
- 5) Kelompok kerja, artinya adanya kepedulian antara sesama individu serta sikap individu bahwa setiap individu bekerja mewakili organisasi bukan bekerja untuk kepentingan sendiri.

- 6) Partisipasi ditandai oleh adanya keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan serta individu mendapatkan informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya.
- 7) Komunikasi, ditunjukkan oleh adanya komunikasi antar kelompok yang jelas dan tepat serta individu memahami mengapa suatu pekerjaan ditanyakan kepada individu tersebut.
- 8) Lingkungan kondusif ditunjukkan dengan adanya birokrasi dan prosedur yang tidak menghambat penyelesaian pekerjaan serta individu dapat berkembang dan belajar sesuatu dari apa yang dikerjakannya.

Dari paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud pemberdayaan guru dalam penelitian ini peningkatan kemampuan guru secara fungsional agar mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, tanggung jawabnya dan wawasannya agar mampu mengikuti dinamika perkembangan keilmuan di masyarakat. Untuk mengukurnya menggunakan indikator yang diadaptasi dari Scott dan Jaffe (1997:30), adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan tujuan, (2). Moral, (3). Keadilan, (4). Penghargaan, (5). Kelompok kerja, (6). Partisipasi, (7). Komunikasi, (8). Lingkungan kondusif.

Mengacu pada pendapat Aritonang (2005:3) mengemukakan bahwa “disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial”. Menurut Tu’u (2004:30-31), disiplin sering terkait dan menyatu dengan istilah tertib dan ketertiban. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya. Sebaliknya, istilah disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri sendiri. Sedangkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” (Hasibuan, 2014:16).

Sinambela (2012) dalam Barnawi & Arifin (2012:110) mengatakan bahwa ‘disiplin pada hakekatnya adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi’. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Dalam kaitannya dengan kerja, Helmi (1996:34) menyimpulkan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Disiplin yang berkenaan dengan kedudukan personil sekolah sebagai pegawai negeri (guru) baik yang menyangkut disiplin waktu maupun disiplin kerja. Kedua disiplin ini sangat penting artinya bagi keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Keterlambatan atau ketidakhadiran guru akan merugikan banyak siswa (Nawawi, 1986:161-163).

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/87/M.P.AN/8/2005 dijelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental sumber daya manusia aparatur Negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar. Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur pemerintah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masing-masing lembaga/instansi.

Dengan kata lain, dalam konteks keguruan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam

hal ini guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan yang unggul dan berkualitas. Disiplin kerja bagi seorang guru adalah kegiatan guru dalam melaksanakan tugas mengajar kepada peserta didik dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Siswanto (2005:292) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Penerapan disiplin kerja di lingkungan sekolah ditujukan agar semua guru bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah tempat ia bekerja tanpa paksaan. Apabila setiap guru dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku di sekolah tempat ia bekerja, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan sekolah. Mematuhi aturan berarti memberi dukungan positif pada lembaga sekolah dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan sekolah.
- 7) Menurut Arikunto (1993), tujuan disiplin yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tenteram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya. Dengan terbiasa berdisiplin dalam bekerja, guru akan mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga akan meningkatkan keinginan untuk berprestasi dalam dirinya. Dimana salah satu bentuk dari prestasi dirinya adalah peningkatan hasil belajar siswa, yang merupakan salah satu tujuan sekolah.

Dengan kata lain, kedisiplinan dalam belajar mengajar akan menyebabkan proses pembelajaran terlaksana secara efektif dan efisien. Sehingga diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari dapat membuahkan hasil yang baik dan bermutu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Said (1985:84), tujuan dari disiplin itu sendiri untuk melatih kepatuhan dengan jalan melatih cara-cara berperilaku yang legal dan beraturan. Sedangkan tujuan disiplin yang hakiki ialah untuk ketetapannya kemauan dan kegiatan yang berorientasi pada masyarakat, yang menjamin keterpakaianya dan dapat dipercayainya dalam lingkungan hidup tertentu.

Pendisiplinan merupakan suatu tindakan berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mengubah perilaku pegawai yang melanggar peraturan sekolah. Jika tindakan ini tidak dilaksanakan disaat terjadi pelanggaran, maka akan menimbulkan masalah disiplin kerja yang lebih besar dan akan melemahkan semangat kerja pegawai yang lain. Dalam kedisiplinan terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat pada diri seorang guru. Indikator kedisiplinan tersebut menjadi tolak ukur apakah seseorang mempunyai sikap disiplin atau tidak. Menurut Dessler (2000:403) "*discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated*". Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan

taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Dizenca & Smith dalam Dessler (2000), menyatakan bahwa: indikator yang dapat dipergunakan untuk mengkaji disiplin adalah (1) ketaatan terhadap peraturan, (2) kepatuhan terhadap atasan, (3) ketaatan terhadap ketepatan waktu, (4) kepatuhan berpakaian seragam, (5) kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, (6) selalu bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap mental yang terbentuk melalui proses tingkah laku untuk perorangan maupun kelompok dalam bentuk kesadaran dan kesediaan guru untuk menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku serta mau menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan untuk memperteguh pedoman-pedoman yang berlaku di sekolah. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Dizenca & Smith dalam Dessler (2000), yaitu: (1) Ketaatan terhadap peraturan, (2) Kepatuhan terhadap atasan, (3) Ketaatan terhadap ketepatan waktu, (4) Kepatuhan berpakaian seragam, (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, (6) Selalu bekerja sesuai prosedur.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan metode survey, yang merupakan salah satu cara untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan metode survey ini dapat dikemukakan ada tidaknya pengaruh/kontribusi antar variabel bebas/prediktor, yaitu pembinaan guru dan pemberdayaan guru terhadap variabel terikat/respons, yaitu disiplin kerja guru. Dalam penelitian ini akan digambarkan kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru, pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru, serta pembinaan dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru.

Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik *survey*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan menggunakan teknik *survey kuesioner*. *Survey kuesioner* adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti diberikan kepada responden untuk diberikan jawaban secara ditulis langsung oleh responden

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 42 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besaran kontribusi pembinaan guru (X_1) secara individual (parsial) terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji (t) Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	30.364	8.762		3.465	.001
	Pembinaan_Guru_X1	.477	.151	.447	3.158	.003

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Berdasarkan Tabel. 1, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pembinaan guru (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,003 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti pembinaan guru (X_1) secara parsial berkontribusi terhadap disiplin kerja guru (Y).

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 30,364 + 0,477X_1$. Konstanta sebesar 30,364 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pembinaan guru (X_1), maka disiplin kerja guru (Y) adalah 30,364. Koefisien regresi sebesar 0,477 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai pembinaan guru akan memberikan skor 0,477.

Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa “pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%”. Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa “di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya”.

Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 2. Signifikansi Kontribusi Variabel X_1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.713	1	309.713	9.975	.003 ^b
	Residual	1241.906	40	31.048		
	Total	1551.619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pembinaan_Guru_X1

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji anova nilai F sebesar 9,975 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Besaran Kontribusi Variabel X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.180	5.572

a. Predictors: (Constant), Pembinaan_Guru_X1

Dari Tabel 3 di atas terlihat bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,200, hal ini berarti bahwa Koefisien Diterminasi (KD) $= R^2 \times 100\% = 0,200 \times 100\% = 20\%$ disiplin kerja guru mendapat kontribusi dari variabel pembinaan guru, sedangkan sisanya 80 % mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Untuk mengetahui besaran kontribusi pemberdayaan guru (X_2) secara individual (parsial) terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji (t) Variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.133	7.729		2.217	.032
	Pemberdayaan_Guru_X 2	.731	.138	.642	5.299	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pemberdayaan guru (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian pemberdayaan guru (X_2) secara parsial berkontribusi terhadap disiplin kerja guru (Y).

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 17,133 + 0,731X_2$. Konstanta sebesar 17,133 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pemberdayaan guru (X_2), maka disiplin kerja guru (Y) adalah 17,133. Koefisien regresi sebesar 0,731 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau pemberdayaan guru akan memberikan skor 0,731.

Tabel 5. Signifikansi Kontribusi Variabel X_2 terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.021	1	640.021	28.083	.000 ^b
	Residual	911.598	40	22.790		
	Total	1551.619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan_Guru_X2

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji anova nilai F sebesar 28,083 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya kontribusi pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Besaran Kontribusi Variabel X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.398	4.774

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan_Guru_X₂

Dari Tabel 6 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,412, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,412 \times 100\% = 41,2\%$ disiplin kerja guru mendapat kontribusi dari variabel pemberdayaan guru, sedangkan sisanya 58,8 % mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Untuk mengetahui besaran kontribusi pembinaan guru (X₁) dan pemberdayaan guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji (t) Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.905	8.576		1.738	.020
	Pembinaan_Guru_X1	.101	.163	.095	.621	.538
	Pemberdayaan_Guru_X	.666	.174	.585	3.828	.000
2						

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pembinaan guru (X₁) dan pemberdayaan guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,020 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian pembinaan guru (X₁) dan pemberdayaan guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) berkontribusi terhadap disiplin kerja guru (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 14,905 + 0,101X_1 + 0,666X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X₁ dan X₂ sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,101 dan 0,666, artinya setiap peningkatan pembinaan guru dan pemberdayaan guru sebesar 1, akan meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,101 dan 0,666.

Tabel 8. Signifikansi Kontribusi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.947	2	324.474	14.019	.000 ^b
	Residual	902.672	39	23.145		
	Total	1551.619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan_Guru_X2, Pembinaan_Guru_X1

Berdasarkan tabel 8, hasil uji anova nilai F sebesar 14,019 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ diterima artinya kontribusi pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Besaran Kontribusi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.388	4.811

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan_Guru_X2, Pembinaan_Guru_X1

Dari tabel 9 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,418, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,418 \times 100\% = 41,8\%$ disiplin kerja guru mendapat kontribusi dari variabel pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan, sedangkan sisanya 58,2 % mendapat kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Sebagaimana telah disampaikan pada penjelasan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini yang menjadi variabel sekaligus konsep yang dijadikan rujukan dalam membahas hasil penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: pembinaan guru, pemberdayaan guru dan disiplin kerja guru. Selanjutnya dibahas sebagai berikut.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi signifikan pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru, serta (2) besarnya kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pembinaan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Saondi dan Suherman (2012), yaitu: (1). Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2). Program penyeteraan dan sertifikasi, (3). Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4). Program supervisi pendidikan, (5). Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6). Simposium guru, (7). Melakukan penelitian, membawa implikasi yang signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Dizenca & Smith dalam Dessler (2000), yaitu: (1) Ketaatan terhadap peraturan, (2) Kepatuhan terhadap atasan, (3) Ketaatan terhadap ketepatan waktu, (4) Kepatuhan berpakaian seragam, (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, (6) Selalu bekerja sesuai prosedur.

Namun demikian disiplin kerja guru ini tidak hanya mendapat kontribusi dari pembinaan guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain pemberdayaan guru yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil penelitian Kariyanto, dkk. (2022), menunjukkan bahwa pembinaan pegawai mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja bawahan yang menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($2,450 > 1,706$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. 2) Pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung yang lebih besar dari *t*-tabel ($2,568 > 1,706$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Pembinaan pegawai dan pengawasan melekat oleh pimpinan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap disiplin kerja bawahan yang ditunjukkan oleh nilai *F*-hitung yang lebih besar dari *F*-tabel ($9,516 > 3,38$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil penelitian Andriani (2018) dalam jurnalnya disampaikan bahwa terdapat pengaruh positif Pembinaan (X_1) terhadap Kinerja Guru PAUD Kec. Talang Kelapa (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai uji *t*, dimana nilai sig sebesar 0,020 lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$). Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus pembinaan guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya disiplin kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 30,364 + 0,477X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pembinaan guru (X_1) dan disiplin kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pembinaan guru sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor disiplin kerja guru akan berubah 0,477 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa

informasi, di antaranya: (1) Kondisi pembinaan guru memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah dengan meningkatkan pembinaan guru, serta (3) Besaran kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 20%, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, selain variabel pemberdayaan guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi positif pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru, serta (2) besaran kontribusi pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya pemberdayaan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Scott dan Jaffe (1997:30), adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan tujuan, (2). Moral, (3). Keadilan, (4). Penghargaan, (5). Kelompok kerja, (6). Partisipasi, (7). Komunikasi, (8). Lingkungan kondusif, membawa implikasi signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Dizenca & Smith dalam Dessler (2000), yaitu: (1) Ketaatan terhadap peraturan, (2) Kepatuhan terhadap atasan, (3) Ketaatan terhadap ketepatan waktu, (4) Kepatuhan berpakaian seragam, (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, (6) Selalu bekerja sesuai prosedur. Namun demikian disiplin kerja guru ini tidak hanya mendapat kontribusi dari pemberdayaan guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain pembinaan guru yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), bahwa model pemberdayaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil pada variabel model pemberdayaan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $t_{hitung} 2,693 > t_{tabel} 2,0301$ dan nilai $p = 0,011 < 0,05$. Hasil penelitian Sapariah (2017), bahwa pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi. Dari perhitungan Komputer Program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 19 for Windows diperoleh nilai thitung variabel Pembinaan Pegawai diperoleh sebesar 3.664 dengan df 64 pada $\alpha (0.05)$ sebesar 1.670, Dengan demikian thitung (3.664) $>$ ttabel (1.670), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel Pembinaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus pemberdayaan guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya disiplin kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 17,133 + 0,731X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pemberdayaan guru (X_2) dan disiplin kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pemberdayaan guru sebesar satu satuan dapat diestimasi skor disiplin kerja guru akan berubah 0,731 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Pemberdayaan guru memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah dengan meningkatkan/memperbaiki pemberdayaan guru, serta (3) Besaran kontribusi pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 41,2 %, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, selain variabel pembinaan guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah kontribusi pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat kontribusi yang signifikan pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru, serta (2) besaran kontribusi pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin

kerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pembinaan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Saondi dan Suherman (2012), yaitu: (1). Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2). Program penyetaraan dan sertifikasi, (3). Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4). Program supervisi pendidikan, (5). Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6). Simposium guru, (7). Melakukan penelitian, serta pemberdayaan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Scott dan Jaffe (1997:30), adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan tujuan, (2). Moral, (3). Keadilan, (4). Penghargaan, (5). Kelompok kerja, (6). Partisipasi, (7). Komunikasi, (8). Lingkungan kondusif, membawa implikasi yang signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Dizenca & Smith dalam Dessler (2000), yaitu: (1) Ketaatan terhadap peraturan, (2) Kepatuhan terhadap atasan, (3) Ketaatan terhadap ketepatan waktu, (4) Kepatuhan berpakaian seragam, (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, (6) Selalu bekerja sesuai prosedur. Namun demikian disiplin kerja guru, tidak hanya mendapat kontribusi dari pembinaan guru dan pemberdayaan guru saja, ada faktor lain (epsilon), yang juga berkontribusi, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan pada guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya disiplin kerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 14,905 + 0,101X_1 + 0,666X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pembinaan guru (X_1), dan pemberdayaan guru (X_2) serta disiplin kerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pembinaan guru, dan pemberdayaan guru secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor disiplin kerja guru akan berubah 0,101 dan 0,666 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan pembinaan guru dan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru secara simultan, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Pelaksanaan pembinaan guru dan pemberdayaan guru memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Cigugur Kabupaten Kuningan, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah dengan meningkatkan pembinaan guru dan memperbaiki pemberdayaan guru. (3) Kontribusi yang diberikan oleh pembinaan guru dan pemberdayaan guru secara simultan terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 41,8%, sementara sisanya mendapat kontribusi dari variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pembinaan dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah serta Kontribusinya terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cigugur Kabupaten Kuningan, sebelumnya penulis sudah mengolah dan menganalisisnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru. Kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru sebesar 20%.
- 2) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru. Kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru sebesar 41,2%.
- 3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan pembinaan dan pemberdayaan guru terhadap disiplin kerja guru. Kontribusi pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru sebesar 41,8%.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aritonang.Keke T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur, 4 (4): 1-16.

- Azwar, Saifuddin. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2005). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnawi dan Arifin. M. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2001) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler. G. (2000). *Glowing Labor Dicipline*. Jakarta: Rajawali.
- Engkoswara & Aan, K. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hardjana. A. (2007). *Audit Komunikasi: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Helmi, A.F (1996). *Disiplin Kerja. Jurnal Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Uneversitas Gajah Mada.
- Imron. (1995). *Buku Pegangan Kuliah Ringkasan Bahasa Indonesia*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Imron. A. (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Raya.
- Iskandar. J. (2005). *Metoda Penelitian Administrasi*. Bandung : Puspaga.
- Kariyanto. S., Pertiwi. R.S. dan Handiarto (2022). Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Pengawasan Melekat oleh Pimpinan (Lurah) terhadap Disiplin Kerja Bawahan di Kantor Kelurahan Karangrejo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. CERMIN: Jurnal Penelitian. Volume 6 Nomor 1, Juli 2022. Hal 232-240
- Luthans. F. (2011). *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*, USA: McGraw-Hill.
- Mangkunegaran. A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- McCall, R.B. (1970), *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- McKenna. E & Beech. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. (1998). *Total Quality Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Musfah. J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar: Teori dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia.
- Nasution. I. dan Siahaan. A. (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Media Perintis.
- Nawawi. H. dkk. (1986). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasojo & Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Raharjo, Sahid (2014), Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Rifma. (2016). *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru*. Jakarta: Kencana.
- Sagala, S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Said. M. (1985) Ilmu Pendidikan. Bandung: Offset Alumni.
- Saondi. O. dan Suherman. A. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Scott. C.D. and Jaffe. D.T. (1997). *Empowerment*, London: Kogan Page.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirman. H., dkk. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Suhardan. D. (2010). *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Suryosubroto B. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syah. M. (1999). *Psikologi Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tu'u. T. (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Citra Umbara, Bandung.