

GAMBARAN DISIPLIN GURU PAUD DI KECAMATAN PEKANBARU KOTA, KOTA PEKANBARU

Okti Susita, Zulkifli N, Ria Novianti

Paudmutiarabunda@yahoo.co.id, 0813656977000, pakzul_n@yahoo.co.id, decihazli79!@gmail.com

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Prodi Pendidikan Anak usia Dini
Universitas Riau

***Abstract :** This study aims to determine the description of Discipline Master ECD in Sub Pekanbaru City. As to be observed in this study is how is the discipline of early childhood teachers in the district of Pekanbaru City. Methods of data collection in this study using a questionnaire. The data analysis technique used in this study is a partial correlation techniques with the help of SPSS 16.0 for facilities windos. The results showed the level known that the reliability of the instrument overview discipline early childhood teachers in the district of Pekanbaru City, Pekanbaru is 0.940, with table r Product Moment obtained $r_{table} = 0.444$ (for $n = 24$), then $0.940 > 0.444$, it means the instrument overview early childhood teachers in the district discipline Pekanbaru, Pekanbaru reliable. Discipline Teachers ECD in District 79.31% with the category very disciplined. The conclusion of this study is Discipline Master ECD in Sub Pekanbaru City has been very good*

Keywords: Discipline, Teacher

GAMBARAN DISIPLIN GURU PAUD DI KECAMATAN PEKANBARU KOTA, KOTA PEKANBARU

Okti Susita, Zulkifli N, Ria Novianti

Paudmutiarabunda@yahoo.co.id, 0813656977000, pakzul_n@yahoo.co.id, decihazli79!@gmail.com

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Prodi Pendidikan Anak usia Dini
Universitas Riau

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Disiplin Guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota. Adapun yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran disiplin Guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi parsial dengan menggunakan bantuan fasilitas program SPSS 16.0 *for windos*. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat diketahui bahwa reliabilitas instrumen gambaran disiplin guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru adalah 0.940, dengan table *r Product Moment* diperoleh $r_{table} = 0.444$ (untuk $n=24$), maka $0.940 > 0.444$, hal ini berarti instrumen gambaran disiplin guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru, Kota Pekanbaru reliable. Disiplin Guru PAUD di Kecamatan 79,31% dengan kategori Sangat Disiplin. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah Disiplin Guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota sudah sangat baik.

Kata Kunci : Disiplin, Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana dirumuskan dalam Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003, bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjunjung tinggi kedisiplinan dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang professional dan berkualitas.

Disiplin guru menurut Sastrohadiwiryono (2005) dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar guru dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Jadi disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

TINJAUAN PUSTAKA

A. DISIPLIN

Disiplin yang dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti mematuhi tata tertib yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Begitu juga halnya dengan lembaga pendidikan. Dimana guru dituntut untuk bisa disiplin

dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai mendidik, mengajar dan melatih.

Tulus Tu'u (2004) bahwa disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, disiplin disini berarti hukuman atau sanksi yang berbobot mengatur dan mengendalikan perilaku.

Menurut Pandji (2001) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar guru dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Pendapat Pandji menjelaskan pengertian disiplin menyangkut tentang menaati peraturan, tetapi dalam Sastrohadiwiryono lebih dijelaskan lagi bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, jadi dapat disimpulkan dari kedua pendapat tersebut disiplin adalah perbuatan yang mentaati peraturan beserta menghargai dan menghormati atas semua peraturan-peraturan yang berlaku.

Hendry (2004) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sehingga dapat diartikan disiplin merupakan suatu tindakan pengelolaan yang dilakukan seseorang untuk memelihara dan membentuk tingkah laku agar sesuai dengan standar aturan yang telah ditetapkan. Pada tahap awal tindakan disiplin bagi sebagian orang adalah hal yang tidak menyenangkan, karena dapat mengikat seseorang pada situasi tertentu.

Veithzal (2010) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Pendapat Hasibuan dan Veithzal sama-sama menjelaskan pengertian disiplin menyangkut tentang kersedianya seorang karyawan untuk menaati peraturan yang diberlakukan dalam organisasi. jadi disiplin yang diberlakukan organisasi ditunjukkan kepada semua karyawan untuk mengubah perilaku dari karyawan agar meningkatkan bersedia menaati peraturan yang berlaku, agar karyawan yang menaati peraturan yang berlaku diorganisasi dapat melancarkan aktifitas yang berlangsung untuk menunjang atau mewujudkan tujuan organisasi.

Pendapat ini juga berarti bahwa disiplin menuntut adanya kesanggupan seseorang untuk menghayati aturan-aturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar mereka mau melaksanakan dan menaati aturan-aturan tersebut. Dengan sikap pengendalian diri tersebut berarti dalam diri seseorang telah tertanam sikap mental dan moral yang tinggi. Kesadaran juga menunjukkan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan serta tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

Dari beberapa teori di atas dapat disintesis bahwa disiplin adalah merupakan tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diembankan kepadanya, dengan indikator kesadaran melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan dan membuat laporan pelaksanaan tugas. Indikator disiplin ini menekankan pada perilaku guru yang patuh dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat waktu.

Disiplin Guru

Disiplin merupakan cerminan sejauhmana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan guru merupakan masalah kehidupan dan selalu menjadi komponen yang penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi baru akan tercapai apabila program-program kerja yang telah ditentukan telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Dalam usaha untuk terlaksananya program kerja tersebut, masalah disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam organisasi. Sebab disiplin kerja yang tinggi akan dapat mempermudah organisasi melaksanakan program-program kerja yang telah direncanakan. Dengan demikian, disiplin kerja guru memiliki peranan penting dan yang sangat urgen dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa disiplin adalah:

1. Menyadari tugas dan tanggung jawab.
2. Menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab.
3. Bekerja sesuai profesi guru.
4. Bekerja sesuai tuntutan tugas.

5. Memahami tata tertib dan peraturan sekolah.
6. Bersedia menerima sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Nurmansyah (2011) disiplin yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

1. Tingginya semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tingginya tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan karyawan.
6. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Guru

Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009).

Tulus Tu'u (2004) mengemukakan bahwa ada empat hal yang dapat mempengaruhi dan membentuk kedisiplinan seseorang di antaranya :

- a. Menyadari diri ialah sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku. Selain itu, kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat terwujudnya disiplin.
- b. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, adalah pengikutan dan ketaatan sebagai langkah penerapan dan praktek atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya.
- c. Tekanan dari luara dirinya sebagai upaya mendorong, menekan dan memaksa agar disiplin diterapkan dalam diri seseorang sehingga peraturan-peraturan diikuti dan dipraktikkan.
- d. Alat pendidikan yaitu untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.

Perinsip Disiplin

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan tidak dengan sendirinya para karyawan mau menaatinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perubahan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip sebagai berikut (Widodo 2001):

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini di lakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena

kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan tersebut malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam yang akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang merugikan perusahaan.

- b. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan cara selain karyawan akan cepat mengetahui kesalahannya, sehingga dengan segera pula akan mengubah sikapnya dan juga akan meredam kesalahan tersebut.
- c. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukannya
- d. Keadilan dan pendisiplinan sangat diperlukan dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Sehingga siapapun yang telah melakukan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapkan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar mengetahui bahwa ia melakukan kesalahan karena akan tidak berguna pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel. Guru PAUD Satuan Kelompok Belajar di Kota Pekanbaru.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *deskriptif* dengan alat ukurnya berupa skala angket. Angket adalah alat ukur berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku.

Skala yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala Disiplin.

Analisis Data. Sebelum angket disebarakan dilakukan uji Validitas dan reabilitas selanjutnya Pengolahan data akan menggunakan fasilitas komputer *Statistical Package For Social Science (SPSS) ver.16.0. for Wndows.*

PEMBAHASAN

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dan dianalisis dengan cara menggunakan program *SPSS for window ver 16.0* adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang gambar disiplin guru PAUD di

Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba di Kecamatan Rumbai untuk memperoleh data yang valid, yaitu disaring dengan menyebarkan angket 30 item terhadap 15 responden. Setelah angket percobaan terkumpul maka dilakukan uji validitasi, ternyata dari 30 item diperoleh 6 item yang tidak valid, yaitu nomor 5, 8,9,10,17,23 dimana $r_{hitung} < r_{tabel}$, $r_{hitung} > 0,444$. Item yang tidak valid dibuang maka sebagai kelanjutannya peneliti menyebarkan angket dengan 24 item pernyataan kepada 15 orang sampel.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Crobach's* menggunakan program *SPSS for window ver 16.0* maka diketahui bahwa reliabilitas instrumen gambaran disiplin guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru adalah 0.940. Jika harga ini dikonsultasikan dengan table *r Product Moment* diperoleh $r_{table} = 0.444$ (untuk $n=24$), maka $0.940 > 0.444$, hal ini berarti instrumen gambaran disiplin guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru, Kota Pekanbaru reliable.

Gambaran disiplin guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru sebanyak 15 orang (guru Kelompok Bermain) memperoleh persentase **79,31 %** pada kategori “sangat baik” yaitu; 76-100%

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Guru PAUD di Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru tergolong dalam katerogri **sangat baik** dengan persentasi 79,31% .
2. Aspek/indikator yang mencerminkan Disiplin Guru Satuan Belajar Kelompok Bermain (KB) di Kecamatan Pekanbaru Kota adalah : Menyadari tugas dan tanggung jawab sebanyak 78,75% kategori sangat baik, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab sebanyak 76,67% dengan kategori sangat baik, bekerja sesuai profesi guru sebanyak 80 % kategori sngat baik, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas sebanyak 81,67% kategori sangat baik dan mampu mamahi tugas sebanyak 77, 50% kategori sangat baik, sehingga membuatnya bersedia menerima sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan sebanyak 79,67% dengan kategori sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Jakarta: STIE YKPN.

Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru. Unilak Pers.

- Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Permen No. 58 Tahun 2009. *Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta.
- Permen No. 13 Tahun 2007. *Standar Kepala Sekolah/Madrasah Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tulus Tu'u. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta. Grasindo.
- UU No. 20 tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Veitzal. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Widodo.2001.*Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta.