

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Guru**

##### **1. Pengertian Guru**

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushola, di rumah, dan sebagainya.<sup>9</sup>

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru di hormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru diberikan tugas dan tanggung jawab yang berat. Sebab tanggung jawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menuntut guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah

---

<sup>9</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi edukatif (Suatu Pendekatan Teoritis Psikologi)*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 31-32.

laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah sekalipun.<sup>10</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.

## 2. Syarat Guru

Menjadi guru menurut prof. Dr. Zakiah Daradjat dan kawan-kawan tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan seperti di bawah ini:

- a. Takwa kepada Allah swt
- b. Berilmu
- c. Sehat Jasmani
- d. Berkelakuan Baik<sup>11</sup>

Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam mengajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam proses perkembangan anak.

## 3. Kompetensi Guru

Perbedaan antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan yang disaratkan untuk memangku profesi tersebut. Usman menyatakan bahwa, “Guru

---

<sup>10</sup> Ibid.,

<sup>11</sup> Ibid, 32-33.

merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru”. Oleh karena itu setiap guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki berbagai ketentuan atau syarat-syarat untuk menjadi sebagai seorang guru. Salah satu syarat tersebut adalah memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan pendidikan dengan optimal. Syarat lainnya adalah guru harus sehat mental dan fisik, serta memiliki ijazah keguruan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan keguruan.

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.<sup>12</sup>

#### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Dimana pada setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku

---

<sup>12</sup> Feralys Novauli. M. *Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Darussalam: Banda Aceh, 2015), vol.3, 48-52.

positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seorang guru.<sup>13</sup>

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain tidak hanya berbuat betul saja tetapi juga menyadari perbuatan yang dilakukan dan menyadari pula situasi yang ada sangkut pautnya dengan perbuatan itu.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi dijelaskan Slamet, yaitu: Kompetensi profesional yang terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaranyang telah disiapkan untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi

---

<sup>13</sup> Ibid.,

pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi profesional telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yang mencakup kompetensi inti guru, yaitu: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.<sup>14</sup>

## **B. Pengertian Kedisiplinan**

### **1. Pengertian Disiplin**

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan. Sinambela mengemukakan, hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang

---

<sup>14</sup> Ibid.,

ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Menurut Aritonang, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Juga melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sulistriyani, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; adanya kepatuhan para pengikut; dan adanya sanksi bagi pelanggar. Menurut Stuart Emmel, disiplin adalah suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku.<sup>15</sup>

Menurut Aribawo kata disiplin atau *self control* berasal dari bahasa Yunani, dari kata akar kata yang berarti menggenggam atau memegang erat. Kata ini sesungguhnya menjelaskan orang yang bersedia menggenggam hidupnya dan mengendalikan seluruh bidang kehidupan yang membawanya kepada kesuksesan atau kegagalan.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012), 110-111.

<sup>16</sup> Ibid.,

Jadi kedisiplinan adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan menjelaskan peran disiplin di sekolah dan butir-butir disiplin yang seharusnya dilaksanakan pendidik adalah:

- a. Hadir 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai
- b. Menanda tangani daftar hadir
- c. Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur
- d. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu
- e. Melaksanakan semua tugasnya dengan secara tertib dan teratur
- f. Membuat program semester
- g. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar
- h. Mengikuti upacara peringatan hari besar keagamaan/ nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah.
- i. Memeriksa setiap pekerjaan/ latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa.
- j. Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur.
- k. Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah.
- l. Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang wewenang.
- m. Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu semester dan ulangan umum setiap akhir semester.
- n. Tidak merokok selama berada dilingkungan sekolah.
- o. Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar.
- p. Mengisi buku agenda guru.
- q. Berpakaian olahraga selama memberikan praktik pendidikan jasmani dan kesehatan.
- r. Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktik pendidikan jasmani dan kesehatan serta mengembalikannya pada tempat semula.
- s. Mengawasi siswa selama jam istirahat.
- t. Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama siswa di sekolahnya.
- u. Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- v. Mencatat kehadiran siswa setiap hari.
- w. Memeriksa kebersihan anak-anak secara berkala.
- x. Membantu siswa yang mengalami kesulitan dan memberi program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih.

y. Mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara berkala.<sup>17</sup>

## 2. Macam-macam Disiplin

Disiplin sebagai seorang guru terdiri dari banyak hal:

### a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu menjadi sorotan utama bagi seorang guru. Waktu masuk sekolah biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan guru. Kalau dia masuk sebelum bel dibunyikan, berarti dia orang disiplin. Kalau dia masuk pas bel berbunyi, dia bisa dikatakan kurang disiplin, dan kalau ia masuk setelah bel dibunyikan, maka ia dinilai tidak disiplin, menyalahi aturan sekolah yang telah ditentukan.

Karena itu jangan menyepelekan disiplin waktu ini. Usahakan tepat waktu ketika datang pada jam masuk sekolah. Begitu pula dengan jam mengajar, kapanmasuk dan kapan keluar, harus sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan agar tidak mengganggu jam guru lain.

### b. Disiplin Menegakkan Aturan

Disiplin menegakkan aturan sangat berpengaruh terhadap kewibawaan guru. Model pemberian yang diskriminatif harus ditinggalkan. Murid sekarang ini cerdas dan kritis, sehingga kalau diperlakukan semena-mena dan pilih kasih, mereka akan memakai cara mereka sendiri untuk menjatuhkan harga diri guru. Selain itu,

---

<sup>17</sup>Martinis Yamin, dan Maisah, *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Anggota Ikapi, 2012), 47-49.



pilih kasih dalam memberikan sanksi sangat dibenci dalam agama. Keadilan harus ditegakkan dalam keadaan apapun. Karena, keadilan itulah yang akan mengantarkan kehidupan ke arah kemajuan, kebahagiaan, dan kedamaian.<sup>18</sup>

c. Disiplin Sikap

Disiplin mengontrol diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku orang lain. Misalnya, disiplin untuk tidak marah, tergesa-gesa, dan gegabah dalam bertindak. Disiplin dalam sikap ini membutuhkan latihan dan perjuangan. Karena, setiap saat banyak hal yang menggoda kita untuk melanggarnya.

d. Disiplin dalam Beribadah

Menjelaskan ajaran agama juga menjadi parameter utama dalam kehidupan ini. Sebagai seorang guru, menjalankan ibadah adalah hal krusial yang sangat penting. Kalau guru menyepelekan masalah agama, muridnya akan meniru, bahkan lebih dari itu, tidak menganggap agama sebagai hal penting. Oleh karena itu, kedisiplinan guru dalam menjalankan agama agar berpengaruh terhadap pemahaman dan pengalaman murid terhadap agamanya.

Namun sebaliknya, kalau guru malas dan suka terlambat menjalankan shalat, tidak pernah puasa senin-kamis, dan tidak pernah bersedekah misalnya, maka murid-muridnya tidak lebih sama, bahkan lebih jelek. Disinilah pentingnya kedisiplinan guru

---

<sup>18</sup>Jamal Ma'ruf Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif* (Jogjakarta: DIVA Press (Anggota IKAPI), 2009), 94-96.

dalam beribadah menjalankan ajaran agamanya sebagai manusia yang mempunyai tanggung jawab kepada Tuhannya dalam hidup dan kehidupan di dunia sampai akhirat nanti.<sup>19</sup>

### 3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Hendry Simamora dalam Sinambela terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:

#### a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Kepala sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan guru. Hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja guru di sekolah. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para guru.

#### b. Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja guru, perlu ada pengawas yang

---

<sup>19</sup>Ibid,.

memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.<sup>20</sup>

c. Komunikasi berbagai peraturan

Para guru hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya. Setiap guru hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja guru. Guru yang melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap guru haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa guru tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Selain itu, guru yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

e. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman

---

<sup>20</sup> Barnawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan*, 119-121.

harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Inkonsistensi dalam penegakan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial diantara para guru.<sup>21</sup>

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil diantara para pegawai. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif diantara guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid.,

<sup>22</sup> Barnawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan*, 119-121.

### C. Motivasi kerja Guru

#### 1. Pengertian motivasi kerja guru

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.<sup>23</sup>

Motivasi menurut Sumadi Surabrata<sup>24</sup> adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Sementara itu Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu.<sup>25</sup>

Menurut Ernest J. Mo Ccmick dalam buku A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.<sup>26</sup>

Jadi motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

---

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi& Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 63.

<sup>24</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 101.

<sup>25</sup> Ibid, 101.

<sup>26</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 94-95.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Dalam melakukan suatu perbuatan yang bersifat sendiri, seseorang selalu didorong oleh motivasi tertentu baik yang objektif maupun yang subyektif. Adapaun motivasi kerja itu sendiri mempunyai jenis sebagai berikut:

- a. Motivasi instrinsik adalah dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Mislanya: bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bidangnya, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dalam menyelesaikannya. Menurut Sardiman motif intrinsik adalah motif yang berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang kuat berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya: bekerja karena upah/gaji yang tinggi, mempertahankan kedudukan yang baik dan lain-lain.<sup>27</sup>

Kedua jenis motivasi tersebut merupakan satu kesatuan yang sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal, walau bagaimanapun bakat dan keahlian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mesti dihargai karena penghargaan memiliki arti dan pengaruh yang

---

<sup>27</sup> Sudirman. A.m, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), 87.

sangat besar bagi setiap orang pendorong dan penunjang dalam mengeksplorasi segala kemampuan dan keahliannya.

### 3. Teori motivasi kerja

Motivasi berasal dari adanya kekurangan dalam diri seseorang atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, yaitu merupakan upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:<sup>28</sup>

#### 1) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhan dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

#### 2) Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*esteem needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi

---

<sup>28</sup> Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi & Industri dan Organisasi* (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN, 2006), 83.

kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan dalam statusnya. Dalam kehidupan organisasi untuk menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.<sup>29</sup>

### 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kehidupan tersebut. Kebutuhan itu terdiri dari:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

---

<sup>29</sup> Ibid.,



d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang. Jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

4) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*safety needs*)

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jika di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.<sup>30</sup>

5) Kebutuhan fisik (*physical needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisik adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

#### **D. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Disiplin kerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri guru. Faktor dari dalam ialah persepsi guru terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat

---

<sup>30</sup> Ibid.,

untuk mencapai tujuan sekolah. Jika guru menganggap peraturan itu baik, maka guru akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun apabila guru menganggap aturan tersebut buruk, guru tidak akan patuh.<sup>31</sup>

Sementara itu, Singodimedjo menyatakan tiga faktor eksternal yang memengaruhi disiplin pegawai yaitu:

1. Keteladanan dan controlling pimpinan

Keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi mana pun. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat menjadi contoh bagi para guru jika menginginkan disiplin kerja guru sesuai dengan harapan.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Kepala sekolah tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan agar berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

---

<sup>31</sup> Barnawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan*, 116-119.

Pengawasan sangat penting karena mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

## 2. Perhatian kepada para guru

Besar atau kecilnya kompensasi dapat memengaruhi disiplin kerja. Apabila para guru memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang. Akan tetapi, guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, guru juga perlu perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang seperti itu akan dihormati dan dihargai oleh guru. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.<sup>32</sup>

## 3. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tingkatnya disiplin

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya dimana tugas tersebut dibuat secara tertulis dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

Kemudian selain dari itu, perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah. Kebiasaan-kebiasaan positif itu, di antaranya:

- a) Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu

---

<sup>32</sup> Ibid.,

- b) Saling menghargai antar-sesama rekan
- c) Saling memerhatikan antar-sesama rekan
- d) Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid.,