

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin terutama kepala sekolah adalah memperhatikan kesejahteraan gurunya karena guru merupakan komponen pokok dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Dengan adanya pemerhatian dari kepala sekolah kepada para guru diharapkan mampu memeberikan kinerja yang baik dalam mencapai kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memberikan bantuan berupa Finansial maupun non Finansial bagi guru sebagai tanda kepedulian terhadap kinerja yang telah di berikan untuk sekolah.

Terkait dengan kebutuhan guru bukan hanya berupa finansial saja akan tetapi kebutuhan non finansialpun sangat di harapkan bagi guru. Adapun kebutuhan non finansial bagi guru tersebut berupa adanya pemberian kesempatan untuk mendapatkan promosi, adanya kesempatan untuk melakukan pengrmbangan diri atau mengitu pelatihan keprofesionalan dan kenyamanan suasana lingkungan kerja.

Adapun hal-hal yang penulis sajikan dalam hasil penelitian ini adalah Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan disiplin Kerja

Guru di SMA As-syarif Ciruas. Adapun pembahasan disini meliputi: sistem pemberian kompensasi non finansial, disiplin kerja guru, dan manfaat dari pemberian kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

1. Sistem pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas

Sistem merupakan satu kesatuan rangkaian yang saling berkaitan satu sama lain. Dalam memberikan kompensasi kepada guru juga memiliki rangkaian-rangkaian yang harus di penuhi guru sebagai syarat untuk menerima kompensasi tersebut baik kompensasi berupa finansial ataupun yang berupa non finansial sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Adapun system yang digunakan dalam memberikan kompensasi non finansial bagi guru, seperti yang dijelaskan oleh kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas berikut ini:

“Dalam sistem pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas. Maka sistem yang digunakan yaitu sistem administrasi sekolah dapat dilihat dari guru yang disiplin terhadap waktu, performa mengajar di dalam kelas, sampai dengan prestasi yang pernah di terima guru sebagai acuan tambahan dalam memberikan kompensasi non finansial yang langsung dipantau oleh kepala sekolah kemudian melakukan rapat untuk memberikan keputusan secara musyawarah mengenai yang berhak menerima kompensasi non finansial”¹.

Sedangkan menurut wakasek kesiswaan menyatakan bahwa sistem yang digunakan dalam pemberian kompensasi non finansial ialah:

¹ Umar said, Kepala Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

“Dalam sistem pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif, sistem yang digunakan ialah sistem senioritas, sistem senioritas ini digunakan untuk memberikan promosi jabatan kepada guru yang sudah lama mengabdikan, akan tetapi sistem senioritas tidak diberlakukan dalam memberikan kompensasi non finansial berupa pengembangan karier atau pelatihan. Pemberian kesempatan pelatihan atau pengembangan karier dilakukan secara menyeluruh untuk semua guru baik tenaga pendidik dan kependidikan baru maupun yang sudah lama”.²

Adapun pernyataan di atas diperkuat oleh bendahara sekolah sekaligus guru mata pelajaran di SMA Asy-syarif Ciruas sebagai berikut:

“Sistem pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas. Ialah menggunakan kelengkapan administrasi sebagai syarat untuk menerima kesempatan mendapatkan kompensasi non finansial dan sebagai data penunjangnya ialah lamanya guru mengajar dan kinerja guru terutama dalam sikap disiplin waktu, kinerja mengajar, tanggung jawab serta menjalankan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan. Setelah semua data sudah didapat maka semua jajaran sekolah akan mengadakan rapat sebagai akhir penentuan siapa yang berhak menerima kompensasi non finansial berupa pelatihan/ pengembangan karier dan promosi jabatan”.³

Sistem pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas dapat dilihat dari kinerja guru terutama dalam disiplin ketepatan waktu, performa guru ketika melaksanakan KBM serta prestasi yang dimiliki guru selama mengajar di sekolah dan administrasi.

² Inayah, wakasek kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

³ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Dalam mensejahterakan gurunya, sekolah penting untuk memperhatikan hal tersebut salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berhak. Dalam pembagian penghargaan tersebut sudah sangat baik dan merata tanpa ada perbedaan. Mengenai system pemberiannya system administrasi hanya sebagai pelengkap dan formal yang akan dijadikan bukti lalu diarsipka oleh sekolah. Dalam pemberian tersebut tidak menggunakan system apapun akan tetapi dengan adanya administrasi dan senioritas tersebut dapat menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam system yang digunakan dalam memberikan kompensasi non finansial bagi guru yakni dengan memenuhi administrasi sekolah sebagai salah satu syarat wajib yang harus terpenuhi bagi guru yang hendak mendapatkan kompensasi non finansial berupa pelatihan dan promosi. Selain system administrasi, sekolah menerapkan system senioritas dimana system ini digunakan hanya untuk guru-guru yang telah lama mengabdikan di sekolah sebagai pengajar.

Sistem administrasi merupakan salah satu upaya sekolah untuk menentukan kelayakan seorang guru dalam menerima pelatihan dan promosi jabatan. Selain itu fasilitas yang didapat dari pemberian pelatihan dan promosi yang diterima guru. Seperti yang di jelaskan oleh kepala sekolah SMA Asy-syarif sebagai berikut:

"setelah memenuhi persyaratan atau pemenuhan administrasi yang diterapkan sekolah bagi guru yang akan menerima pelatihan dan promosi jabatan maka sekolah akan memberikan fasilitas yang mampu mendukung tercapainya pelatihan dan menunjang promosi tersebut. Adapun fasilitas yang diberikan sekolah bagi guru yang hendak melakukan pelatihan seperti diberikan uang saku selama pelatihan dan ATK. Sedangkan untuk para guru yang menerima promosi jabatan akan menerima fasilitas seperti : kenaikan uang insentif sesuai jenjang jabatan yang di terima dan laptop".⁴

Sedangkan menurut wakasek kesiswaan menanggapi fasilitas yang diterima guru untuk pelatihan dan promosi jabatan, menyatakan bahwa:

"Guru yang hendak melakukan pelatihan akan diberikan uang saku selama melakukan pelatihan dan ATK dengan tujuan agar guru yang menjalankan pelatihan tidak merasa terbebani dengan adanya kegiatan tersebut berupa finansial selama kegiatan berlangsung sehingga guru dapat melakukan pelatihan dengan fokus. Sedangkan untuk promosi jabatan fasilitas yang di dapat sesuai dengan jenjang jabatan yang akan di terima, seperti kepala sekolah akan mendapatkan ruangan pribadi, laptop, ruangan ber AC, dan tentu saja insentifnya pun akan lebih tinggi dari guru yang lain".⁵

Adapun pendapat lain yang dinyatakan oleh bendahara sekolah mengenai fasilitas yang diterima guru yang mendapatkan promosi jabatan dan pelatihan, menyatakan:

"Sebenarnya, setiap guru wajib mendapatkan pelatihan yang menunjang kariernya dalam hal keprofesiobalannya, hanya saja mengenai hal tersebut setiap tahunnya hanya beberpaa guru yang menerima pelatihan keprofesionalan tersebut seperti pelatihan PKP, dan MGMP, kegiatan workshop. Dalam segi fasilitas yang di terima guru untuk melakukan pelatihan hampir sama dengan sekolah lainnya seperti ada uang jalan atau uang saki selama pelatihan, uang ATK dan

⁴ Umar Said, Kepala Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

⁵ Inayah, Wakasek kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

laptop bagi guru yang tidak memiliki laptop. Laptop tersebut merupakan milik sekolah dan hanya di gunakan untuk kegiatan pelatihan. Lain halnya dengan penerima promosi jabatan, fasilitas yang didapat guru antaranya ialah: laptop, bagi guru yang mendapatkan jabatan yang tinggi dan memang membutuhkan laptop seperti kepala sekolah, kesiswaan, ketua tata usaha, kurikulum dan bidang lainnya. Insentif yang memadai jabatannya, ruangan khusus yang di berikan kepada kepala sekolah, bendahara, ketua tata usaha, kesiswaan, dan kurikulum."⁶

Semua pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan dari kepala tata usaha sekolah bahwa fasilitas yang diterima bagi guru yang akan melakukan pelatihan dan mendapatkan promosi jabatan, sebagai berikut:

"guru yang akan melakukan pelatihan dan promosi jabatan diwajibkan untuk memenuhi administrasi terlebih dahulu setelah administrasi terpenuhi maka sekolah akan memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan sekolah seperti bagi guru yang hendak melakukan pelatihan akan mendapatkan fasilitas seperti uang saku selama melakukan pelatihan termasuk uang transportasi dari sekolah menuju tempat pelatihan, ATK yang di tanggung sepenuhnya oleh sekolah dan laptop bagi guru yang memerlukan. Sedangkan bagi guru yang menerima promosi jabatan ialah uang insentif yang memadai dengan jabatan yang di terima, ruangan pribadi dan ber AC, serta laptop sebagai penunjang pekerjaannya".⁷

Dari pernyataan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem yang digunakan ialah sistem administrasi dan senioritas yang wajib dipenuhi bagi guru yang hendak melakukan pelatihan dan menerima promosi jabatan di sekolah. Fasilitas yang diterima bagi guru yang hendak melakukan pelatihan sepenuhnya ditanggung oleh sekolah selama melakukan pelatihan

⁶ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

⁷ Mukhlisin, Kepala tata Usaha Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

tersebut, adapun pelatihan yang diterima guru seperti pelatihan PKP, MGMP dan Workshop serta fasilitas yang diterima guru selama pelatihan ialah uang saku selama pelatihan, ATK, uang transportasi, dan laptop bagi guru yang tidak memiliki laptop. Sedangkan fasilitas yang diterima guru yang mendapatkan promosi jabatan seperti diberikan ruangan pribadi sesuai dengan jabatan yang diterima, laptop, dan insentif yang diberikan lebih tinggi dari guru-guru mata pelajaran.

Guru merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam mutu pendidikan. Juhji mengatakan bahwa guru merupakan orang yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam. Oleh karena itu, kesejahteraan guru sangat penting untuk diperhatikan oleh lembaga pendidikan baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi non finansial bagi guru sangat dibutuhkan guna mengembangkan keprofesionalannya. Kompensasi non finansial yang dibutuhkan guru bukan hanya pelatihan dan promosi jabatan saja, akan tetapi suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman juga sangat di harapkan oleh guru. Sesuai dengan pernyataan kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

“suasana lingkungan kerja di sekolah dapat dikatakan baik, mengingat bahwa kenyamanan dan kepuasan kerja guru hanya dapat dirasakan oleh individual guru itu sendiri. Akan tetapi dengan cara berkomunikasi yang baik, saling menghormati satu sama lain juga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, sekolah

juga memberikan kebebasan guru untuk memakai fasilitas yang ada di sekolah baik untuk individu ataupun kegiatan pembelajaran”.⁸

Adapun pendapat lain dari wakasek kesiswaan mengatakan bahwa:

“suasana lingkungan kerja akan terjalin dengan baik apabila saing menghormati dan berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Mengenai fasilitas yang di terima guru di sekolah mampu menjadi penunjang guru dalam pembelajaran. Selain fasilitas dan toleransi yang tinggi antar guru, sikap kekeluargaan juga sangat perlu diadakan, oleh sebab itu, sekolah selalu mengadakan kegiatan guna memepererat tali kekeluargaan antar guru di sekolah seperti family gathering yang biasa diadakan satu tahun sekali setiap akhir semester”.⁹

Sedangkan menurut bendahara sekolah, mengenai suasana lingkungan kerja menyatakan bahwa:

“suasana lingkungan kerja di sekolah ini dapat di katakan baik, karena lebih mengutamakan sikap kekeluargaan dan toleran yang tinggi antar guru. Dengan adanya rasa toleran antar guru diharapkan mampu memberikan suasana nyaman dan aman serta rasa diperhatikan. Apabila kenyamanan kerja sudah tercipta, maka akan mampu menimbulkan energi-energi yang baik seperti guru akan lebih disiplin datang ke sekolah dan guru akan merasa dihargai kinerjanya. Maka dari itu kesejahteraan guru tidak hanya dilihat dari finansial saja akan tetapi kenyamanan dan rasa aman juga merupakan tugas sekolah agar terciptanya mutu pendidikan yang baik”.¹⁰

Pernyataan mengenai suasana lingkungan kerja yang baik diperkuat oleh kepala tata usaha sekolah, seperti:

⁸ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

⁹ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

¹⁰ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

“kenyamanan dalam bekerja tidak dapat diukur dengan fasilitas dan sebagainya. Rasa nyaman hanya dapat dirasakan oleh orang yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu untuk mengukur nyaman kerja sangatlah sulit. Akan tetapi sekolah telah berupaya dengan baik memberikan berbagai fasilitas kenyamanan bagi guru seperti fasilitas penunjang pembelajaran misalnya LKS, Lab Bahasa, Lab komputer, dan Lab IPA dan perpustakaan. Sedangkan untuk kenyamanan individu guru seperti sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, family gathering. Selain fasilitas tersebut komunikasi dan toleransi juga menjadi hal yang sangat mendukung terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik.”¹¹

Dari pernyataan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dan sikap toleransi yang tinggi antar guru dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Selain komunikasi dan toleransi hal yang sangat penting sebagai penunjang kenyamanan guru dalam pembelajaran ialah sekolah telah memberikan fasilitas yang memadai bagi guru salah satunya sekolah menyediakan LKS, Laboratorium dan perpustakaan. Selain fasilitas untuk mengajar, sekolah juga mengadakan kegiatan tahunan seperti family gathering sebagai wujud kepedulian sekolah kepada keluarga guru. Dengan demikian suasana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman diharapkan mampu memberikan motivasi kepada guru untuk lebih disiplin dalam bekerja dan lebih memaksimalkan kinerjanya dalam pembelajaran di sekolah.

¹¹ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

2. Disiplin kerja guru SMA Asy-syarif Ciruas

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk ditaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri sendiri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mutu pendidikan yang unggul. Dipundak guru terdapat tanggungjawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik kearah tujuan pendidikan yang diidamkan.

“Disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas berjalan dengan baik, Mengingat kepala sekolah selalu melakukan pengawasan setiap hari dengan mendatangi setiap ruangan baik itu ruang guru maupun ruang kelas. Dengan adanya pengawasan langsung dari kepala sekolah guru diharapkan semakin meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan performanya dalam mengajar. Selain dengan kepala sekolah turun langsung mengawasi guru, sekolah juga memberikan kompensasi finansial maupun non finansial bagi guru yang tidak terlambat datang dan berprestasi sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja guru yang baik”¹².

Sedangkan menurut wakasek bagian kesiswaan mengenai disiplin kerja guru yaitu:

“Secara umum, disiplin kerja guru di sekolah SMA Asy-syarif sudah baik, entah itu dari segi waktu, berpakaian dan sebagainya. Selain dilihat dari segi ketepatan waktu datang dan kesesuaian jam pulang, disiplin kerja guru juga dapat dilihat dari guru itu mempersiapkan bahan ajarannya dan mempersiapkan silabus dan RPP yang akan digunakan sebagai pedoman pengajaran di kelas. Pengawasan

¹² Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

langsung dari kepala sekolah pun menjadi salah satu faktor pendukung guru untuk bersikap disiplin dalam bekerja.”¹³

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dipaparkan oleh bendahara sekolah sekaligus guru mata pelajaran menyatakan bahwa:

“Dalam disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai supervisor dan mengatur apa saja yang akan dilaksanakan sekolah, kemudian mengarahkan guru untuk melaporkan apa saja kegiatan yang dilakukan guru dilingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar, seperti silabus, RPP, ada juga pengawasan langsung yang dilakukan kepala sekolah melalui supervisi klinis dengan mendatangi kelas-kelas. Dengan demikian guru akan lebih diaiplin lagi”.¹⁴

Adapun pernyataan lain dari kepala tata usaha sekolah mengenai disiplin kerja guru menyatakan bahwa:

“Disipalin kerja guru di SMA Asy-syarif sudah baik, karena kepala sudah melakukan pendisiplinan dengan baik, seperti kepala sekolah memberikan contoh dengan datang tepat waktu, berpakaian rapi, dan melakukan peninjauan langsung ke kelas-kelas proses pembelajaran untuk mengetahui kinerja guru dalam mengajar dan mengecek kedisiplinan guru. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif dengan memberikan kompensasi non finansial yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan baik jika terdapat guru yang melanggar maka akan diberikan sanksi berupa teguran”.¹⁵

Dari hasil wawancara di atas, maka penulis menggambarkan bahwa disiplin kerja guru dikatakan baik. kepala sekolah memberikan pengawasan

¹³ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

¹⁴ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

¹⁵ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

secara langsung kepada guru-guru di sekolah. Dengan adanya pengawasan langsung dari kepala sekolah ini guru menjadi lebih aktif mengajar, mempersiapkan bahan ajarannya dan mempersiapkan silabus dan RPP, datang tepat waktu sehingga kegiatan KBM berjalan dengan lancar. Selain itu kepala sekolah juga memberikan sanksi bagi guru yang melanggar, selain sanksi kepala sekolah juga memberikan reward bagi guru yang baik disiplinnya sehingga diharapkan mampu memotivasi untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik tidak terlepas dari berbagai kendala yang dihadapi. Kendala tersebut dapat mengurangi kinerja guru dalam menjalankan KBM di sekolah. Seperti yang dikatakan kepala sekolah SMA Asy-syarif bahwa kendala dalam menjalankan disiplin kerja, sebagai berikut:

"disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan kita terhadap peraturan yang ada baik di lembaga sekolah maupun di luar itu. Dalam menjalankan suatu sikap disiplin tidaklah mudah baik itu guru maupun siswa, semua akan mendapatkan kendala dalam menjalankan hal tersebut. Kendala yang biasa diterima guru dalam menjalankan disiplin kerja guru seperti kendala akibat faktor alam, jarak dan keluarga. Selain itu faktor lainnya seperti adanya sikap malas guru dalam membuat RPP pembelajaran sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar. Dalam mengatasi hal tersebut sekolah telah memberikan tata tertib sebagai pedoman dalam menjalankan aktifitas di sekolah, jika tata tertib tersebut masih terdapat pelanggaran maka sekolah akan memberikan sanksi berupa teguran secara perlahan dan arahan. Jika hal tersebut belum juga mampu

mendisiplinkan dan masih terdapat pelanggaran maka akan diberikan sanksi tegas seperti pemecatan dan skorsing bagi guru pelanggar".¹⁶

Sedangkan menurut bendahara sekolah mengenai kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik ialah:

"dalam menjalankan suatu pekerjaan idealnya harus memiliki jiwa disiplin yang sangat tinggi, tetapi dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik tidaklah berjalan dengan mulus, ada saja guru yang melakukan pelanggaran baik dalam segi waktu, pengajaran dan sebagainya. Kendala tersebut berupa guru yang tidak disiplin waktu sehingga terlambat datang ke sekolah yang dapat memperlambat dan menghambat waktu KBM di sekolah. Kendala keterlambatan guru dapat berupa dari fenomena alam seperti akibat hujan lebat dan genomena lainnya".¹⁷

Adapun menurut wakasek kesiswaan, kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik, sebagai berikut:

"kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik tidak hanya dari alam, akan tetapi faktor kompensasi yang lemah dan sedikit pula dapat menjadi kendala guru untuk menjalankan disiplin yang baik. Oleh karena itu, insentif yang memadai dan lebih tinggi cenderung dapat meningkatkan disiplin guru secara instan karena mereka termotivasi secara cepat".¹⁸

Pernyataan tersebut dipertegas oleh kepala tata usaha sekolah yang menyatakan bahwa kendala dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik ialah:

¹⁶ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas., Wawancara tanggal 14 Maret 2020

¹⁷ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

¹⁸ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

"kendala yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik diantaranya ialah faktor alam dimana cuaca dapat menjadi salah satu pendukung guru untuk melakukan tindakan tidak disiplin waktu seperti tidak dapat datang tepat waktu diakibatkan hujan dan sebagainya. Insentif yang kecil, insentif sangat berpengaruh bagi guru untuk menjalankan disiplin yang baik, oleh karena itu sekolah perlu memperhatikan insentif guru dengan baik. Selain kendala dari fenomena alam, insentif, kendala lain juga yang dapat menghambat sikap disiplin kerja guru di sekolah adalah kurangnya perhatian dari sekolah mengenai guru yang harus mendapatkan pelatihan".¹⁹

Dari pernyataan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan disiplin kerja guru yang baik tidak terlepas dari fenomena alam dan sosial. Kendala yang diakibatkan oleh fenomena alam berupa guru terlambat datang tepat waktu yang diakibatkan oleh hujan lebat dan sebagainya sedangkan kendala sosial berupa jarak tempuh dari rumah menuju sekolah, keluarga, dan faktor insentif yang sangat minim juga dapat menjadi kendala yang sering dialami guru. Dengan adanya sikap ketidak disiplin guru tersebut sekolah memberikan sanksi bagi guru yang tidak dapat tepat waktu, sanksi tersebut berupa teguran secara halus sampai diberikannya sanksi skorsing bahkan sampai pemutusan kerja. Dengan adanya tata tertib sekolah yang diberlakukan bagi guru dan siswa dan dengan adanya sanksi diharapkan dapat memberikan efek jera bagi guru yang sering melakukan pelanggaran yang dapat merugikan sekolah dan siswa dalam kegiatan KBM di sekolah.

¹⁹ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Dalam menciptakan sikap disiplin kerja yang baik, tidak terlepas dari berbagai strategi yang dilakukan lembaga pendidikan guna mencetak guru yang memiliki kinerja yang baik terutama dalam disiplin kerjanya. Sebagaimana penuturan yang disampaikan kepala sekolah SMA As-syarif mengenai strategi-strategi yang digunakan sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, ialah:

“setiap sekolah pasti memiliki tata tertib yang harus di patuhi dan ditaati. Tata tertib tersebut merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan dengan menggunakan sistem kekeluargaan contohnya berdiskusi dengan para guru mengenai peningkatan kualitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah memberikan contoh perilaku yang baik seperti datang tepat waktu dan juga melakukan supervisi serta audit kehadiran guru. Adapun strategi lain yaitu dengan memberikan kompensasi tersebut baik finansial maupun non finansial. Pemberian tersebut dilakukan guna meningkatkan sikap disiplin kerja yang baik dan diharapkan mampu memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah”.²⁰

Sedangkan kepala tata usaha mengenai strategi yang digunakan dalam meningkatkan disiplin kerja guru sebagai berikut:

“disiplin kerja yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang baik pula, kepala sekolah memiliki andil yang sangat besar dalam perubahan budaya sekolah. Dalam hal ini, setiap kepala sekolah memiliki strateginya masing-masing dalam meningkatkan disiplin kerja anggotanya. Sejauh ini strategi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja yakni dengan memberikan contoh datang pagi sebelum jam masuk sekolah, berpakaian rapih, dan kepala sekolah juga memberikan kepercayaan lebih dari beberapa tenaga pendidik seperti bagian kesiswaan, kepala tata usaha, bagian

²⁰ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas., Wawancara tanggal 14 Maret 2020

kurikulum dan sebagainya. Dengan adanya tugas tambahan yang diemban oleh masing-masing individu guru diharapkan bisa lebih disiplin, selain itu juga kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung kepada guru yang sedang melakukan kegiatan pembelajaran di kelas”.²¹

Selain pernyataan di atas, wakasek kesiswaan juga menyatakan bahwa strategi yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja guru ialah:

“mengenai strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, sekolah sudah melakukan banyak hal seperti memberikan kompensasi-kompensasi yang dianggap mampu menunjang kinerja, memberikan tugas tambahan bagi guru, memberikan suri tauladan yang baik yakni sikap disiplin, dan mengenai hal-hal yang disebutkan tadi, terdapat sanksi bagi guru yang melakukan pelanggaran-pelanggaran baik pelanggaran ringan sampai berat. Adanya sanksi dapat menjadi acuan bagi guru untuk tidak melakukan pelanggaran di sekolah”.²²

Pernyataan dari hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang digunakan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dengan menggunakan sistem kekeluargaan dimana kepala sekolah selalu melakukan diskusi guna membahas tentang peningkatan di berbagai komponen yang ada di sekolah dan kepala sekolah meminta pendapat dan saran dari para guru yang sekiranya baik untuk perkembangan sekolah. Kemudian, selain dengan cara kekeluargaan, kepala sekolah juga turun langsung ke lapangan guna melihat kinerja guru mengajar dan juga melakukan audit kehadiran guru. Apabila masih terdapat guru yang melakukan tindak tidak disiplin kepala sekolah bertindak tegas dengan

²¹ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

²² Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

memberikan peringatan langsung berupa teguran sampai pemberian surat keputusan sesuai dengan pelanggaran yang dilanggar. Selain sanksi, sekolah memberikan reward kepada guru yang memiliki kinerja dan disiplin kerja yang baik. Jadi, selain memberi contoh yang baik, pengawasan secara langsung, *reward and punishment* juga berlaku bagi guru yang berprestasi maupun yang melakukan pelanggaran.

3. Manfaat pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas

Pemberian kompensasi sangatlah dibutuhkan dan diharapkan oleh semua guru, baik pemberian itu berupa finansial maupun non finansial. Dengan adanya pemberian tersebut guru akan merasa dihargai kinerjanya dan mampu memberikan semangat yang positif untuk kedepannya dalam pembelajaran di sekolah. Manfaat adanya pemberian kompensasi non finansial bagi guru salah satunya ialah untuk meningkatkan performa mengajar.

sebagaimana yang telah dinyatakan oleh kepala sekolah SMA Asy-syarif sebagai berikut:

“reward itu sangat diperlukan guru untuk lebih baik lagi dalam mengajar, oleh sebab itu sekolah memberikan kompensasi bagi guru yang kinerjanya baik. Manfaat pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif ialah diharapkan mampu memotivasi guru untuk mendidik dan lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam disiplin kerja serta guru

diharapkan mampu mengelola kelas dengan baik sehingga menciptakan kenyamanan bagi peserta didik dan menjadikan peserta didik yang lebih disiplin”.²³

Sedangkan menurut wakasek bagian kesiswaan mengenai manfaat pemberian kompensasi yaitu:

“Manfaat pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan kedisiplin kerja guru, dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan semua guru yang ada di lembaga sekolah SMA Asy-syarif dapat lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Sehingga mampu memotivasi guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya baik dalam disiplin, performa mengajar maupun menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan adanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan promosi jabatan, guru diharapkan dapat menjadi penyemangat untuk lebih baik lagi dalam mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar”.²⁴

Adapun menurut kepala tata usaha sekolah tentang manfaat dari pemberian kompensasi non finansial tersebut ialah:

“Strategi yang baik akan menciptakan hasil yang baik, dengan adanya pemberian kompensasi non finansial bagi guru dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitasnya dalam mengajar terutama dalam skill mengelola kelas, memberikan semangat dan memotivasi untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, disiplin kerja semakin meningkat serta kualitas dan pengembangan guru semakin meningkat lebih baik”.²⁵

²³ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

²⁴ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

²⁵ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Pernyataan di atas, diperkuat oleh bendahara sekolah sekaligus guru mata pelajaran mengenai manfaat dari kompensasi non finansial. Beliau menyatakan bahwa:

“Pembinaan guru dapat dilakukan dengan memberikam kesempatan guru untuk melakukan pelatihan, menerima promosi jabatan dan adanya lingkungan kerja yang nyaman. Dengan adanya pemberian kompensasi non finansial tersebut dapat menciptakan tindakan yang positif bagi guru-guru untuk lebih baik lagi dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Adapun manfaat dari adanya pemberian kompensasi non finansial ialah, dengan adanya kesempatan pelatihan, guru diharapkan mampu mengasah skill yang sudah ada dan mengembangkannya sebaik mungkin sehingga mampu menjadi profesional dalam bidangnya, dengan adanya promosi jabatan diharapkan kinerja lebih meningkat dari sebelumnya sehingga mampu memberikan semangat yang baik bagi guru-guru kemudian mampu menciptakan suasana lingkungan yang menyenangkan dan nyaman”.²⁶

Dari hasil wawancara di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manfaat dari adanya pemberian kompensasi non finansial yaitu, guru tidak terlambat datang saat mengajar, guru membut persiapan bahan pembelajaran sebelum mengajar, guru dapat mengelola kelas dengan baik, dengan adanya pemberian kompensasi non finansial berupa pelatihan guru lebih menguasai materi dan menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi. Selain manfaat tersebut, manfaat yang lain dari adanya pemberian kompensasi non finansial bagi guru ialah guru merasa nyaman dan dihargai atas kinerjanya dalam bekerja. Dari semua manfaat yang diterima guru dari

²⁶ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

pemberian kompensasi non finansial tersebut yang paling menonjol ialah dalam hal kinerjanya seperti disiplin kerjanya akan meningkat dari sebelumnya. Semakin tinggi penghargaan yang di terima, maka akan semakin tinggi sikap disiplinnya. Oleh sebab itu, kesejahteraan guru penting untuk diperhatikan oleh sekolah jika sekolah mengharapkan kinerja guru yang baik.

“manfaat lain yang dirasakan sekolah dari pemberian kompensasi non finansial ialah memiliki guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas akan didapatkan dari penyeleksian penerimaan guru dan dari pelatihan yang di selenggarakan oleh sekolah maupun dari pemerintah. Pelatihan ditujukan kepada guru yang dirasa performanya masih lemah dari segi kinerja seperti pengelolaan kelas yang belum maksimal dan sebagainya. Oleh karena itu ,pelatihan akan diberikan oleh lembaga kepada guru yang membutuhkan guna meningkatkan perprofessionalannya dan guna memperoleh personel guru yang berkualitas”.²⁷

Sedangkan menurut bendahara sekolah menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan ialah:

“dalam mencetak keprofesionalan seorang guru, tidak akan dapat terlepas dari pelatihan dan pembinaan dari lembaga sekolah. Kepala sekolah memiliki andil yang sangat penting dalam meningkatkan keprofesionalan guru. Kepedulian lembaga sekolah kepada kinerja guru dapat dilihat dari seberapa sering sekolah itu memberikan pelatihan tersebut dan tepat sasaran. Manfaat dari adanya pelatihan tersebut ialah guru memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya”.²⁸

Adapun pernyataan lain yang dikemukakan oleh kepala tata usaha sekolah menyatakan bahwa:

²⁷ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

²⁸ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

“manfaat adanya pelatihan ialah untuk meningkatkan kadar kedisiplinan guru tersebut. Dengan adanya pelatihan yang didapat guru mampu memotivasi guru untuk lebih mengutamakan sikap disiplin yang baik. Sikap disiplin yang di dapat guru dari pelatihan harus diaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Selain sikap disiplin yang tinggi, manfaat lainnya seperti guru mampu mengelola kelas dengan baik sehingga kenyamanan dalam belajar dapat diciptakan”.²⁹

Pernyataan tersebut diperkuat oleh wakasek kesiswaan sekolah yang menyatakan bahwa:

“guru yang berkualitas akan mampu mencetak peserta didik yang berkualitas pula. Dengan adanya pelatihan guru sesuai dengan kemampuan dan pekerjaannya, guru akan lebih menguasai mata pelajaran yang akan disampaikan, guru akan mampu membaca situasi kelas, memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada pekerjaannya dan disiplin dan memiliki personel yang berkualitas”.³⁰

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dari adanya pelatihan yang diterima guru ialah guru lebih mengutamakan tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru lebih memiliki kualitas personel yang baik dan mumpuni dalam bidangnya masing-masing, guru dapat menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta didik dan juga dapat mengelola kelas dengan variatif sehingga mampu membuat peserta didik semangat belajar di kelas.

Pelatihan sangat penting bagi guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kariernya menjadi lebih professional dalam bidang yang

²⁹ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

³⁰ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

diembannya. Selain pengembangan kairer, pemberian motivasi kepada gurupun perlu diberikan melalui pemberian promosi jabatan yang diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan mampu memotivasi untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Seperti pernyataan yang diberikan kepala sekolah SMA Asy-syarif sebagai berikut:

“pelatihan mungkin dapat dikatakan penting bagi keprofesionalan guru, akan tetapi belum dapat dikatakan baik untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Oleh sebab itu, promosi jabatan atau kenaikan jabatan juga di perlukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Jika guru termotivasi, kegiatan pembelajaran di sekolah akan berjalan dengan baik, karena guru akan lebih disiplin datang tepat waktu dan mempersiapkan bahan ajarannya sebelum masuk kelas”.³¹

Sedangkan menurut wakasek kesiswaan menyatakan bahwa:

“guru akan lebih bersemangat apabila mendapatkan kenaikan jabatan dari jenjang yang sederhana menjadi jenjang yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan. Apabila kepuasan guru sudah terpenuhi tidak menutup kemungkinan bahwa guru akan lebih mematuhi peraturan yang di terapkan oleh sekolah”.³²

Pernayaan lain disampaikan oleh bendahara sekolah yang menyatakan bahwa:

“promosi jabatan akan diberikan kepada orang yang memiliki jenjang karier yang lebih lama dan professional dalam bidang yang akan diterimanya. promosi jabatan yang diselenggarakan sekolah setiap tahun bagi guru mata pelajaran ke wali kelas, dan setiap 4 tahun sekali pergantian staff sekolah mulai dari kepala sekolah sampai

³¹ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

³² Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

kepala tata usaha sekolah. Promosi jabatan yang diberikan secara tepat sasaran dapat menciptakan kerjasama yang baik antar guru, dan meningkatkan performa kinerjanya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki mutu tinggi”.³³

Pernyataan di atas, diperkuat oleh kepala tata usaha yang menyatakan bahwa:

“Meningkatkan disiplin kerja guru yang baik tidak hanya berupa insentif yang tinggi, pemberian gaji tepat waktu akan tetapi dapat dilakukan dengan memberikan promosi jabatan kepada guru. Dengan demikian guru merasa lebih dihargai dan memiliki semangat yang tinggi untuk memberikan kemampuannya semaksimal mungkin. Promosi jabatan yang diberikan sekolah kepada guru mampu meningkatkan etos kerja menjadi lebih baik contohnya guru lebih disiplin dan memiliki kerjasama yang baik antar guru dengan baik”.³⁴

Dari hasil wawancara mengenai manfaat pemberian promosi jabatan kepada guru, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kadar disiplin dan tanggung jawab guru yang baik dapat dilakukan dengan memberikan promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Dengan adanya pemberian jabatan tersebut, guru akan merasa dihargai setiap perjuangannya dalam mengajar dan guru akan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya baik sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain motivasi dan tanggung jawab yang tinggi, manfaat lain yang dirasakan dari promosi jabatan seperti kerjasama tim yang baik, disiplin yang tinggi dan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh kepada kinerjanya dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya di sekolah.

³³ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

³⁴ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Lingkungan kerja yang baik, akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kenyamanan dan keamanan guru dalam menjalankan aktifitas di lingkungan sekolah. Sebagaimana kepala sekolah SMA asy-syarif mengatakan bahwa:

“selain promosi jabatan, pelatihan bagi guru, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan guru juga menjadi tanggung jawab lembaga. Oleh sebab itu, sekolah selalu melakukan upaya-upaya untuk memberikan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif. Upaya-upaya tersebut meliputi, ruang guru yang dapat dikatakan baik, memberikan kebebasan kepada guru untuk berpendapat, dan fasilitas penunjang kenyamanan kegiatan pembelajaran. Mengingat bahwa suasana lingkungan masuk kedalam kompensasi non finansial yang tidak dapat dianggap remeh maka sekolah juga selalu memberikan kesempatan untuk berlibur bersama sebagai apresiasi atas dedikasi yang telah diberikan kepada sekolah contohnya kegiatan family gathering yang diadakan setiap satu tahun sekali diakhir semester. Dengan adanya perhatian dari lembaga sekolah terhadap kenyamanan bagi guru diharapkan guru memberikan dedikasinya sebaik mungkin kepada sekolah”³⁵.

Sedangkan menurut wakasek kesiswan memberikan pernyataan mengenai suasana lingkungan kerja sebagai berikut:

“suasana lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari komunikasi yang baik dan saling toleransi yang baik pula. Apabila kedua hal tersebut tidak terjalin dengan baik, maka suasana lingkungan kerja yang akan terjadi tidak dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi guru. Dengan adanya kepuasan kerja berdasarkan lingkungan yang baik,nyaman dan menyenangkan guru

³⁵ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

akan mampu memberikan kinerjanya semaksimal mungkin tanpa ada rasa paksaan dari lembaga sekolah”.³⁶

Dari pernyataan di atas, telah diperkuat oleh ketua tata usaha sekolah yang menyatakan bahwa:

“suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat tercipta dari komunikasi yang baik dan toleran antar guru. Dengan komunikasi yang terjalin dengan baik dan toleran yang tinggi diharapkan memberikan rasa nyaman dan aman sehingga guru mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diberikan sekolah dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan sekolah. Dengan adanya kesadaran mengenai hal tersebut maka tidak akan ada lagi guru yang terlambat datang dan sebagainya”.³⁷

Pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila komunikasi yang baik dan toleransi yang tinggi antar guru. Dengan adanya toleransi dan komunikasi yang baik maka akan tercipta suasana lingkungan kerja yang baik, efektif dan kondusif sehingga memberikan kenyamanan dan keamanan kepada guru. Dengan rasa nyaman dan aman yang telah di berikan sekolah, guru diharapkan mampu memberikan dedikasi yang tinggi baik dari segi disiplin maupun tanggung jawnbnya terhadap sekolah sehingga tidak akan ada guru yang terlambat datang dan pembelajaran di sekolah akan berjalan dengan lancar.

³⁶ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

³⁷ Mukhlisin, Kepala Tata Usaha SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Lancarnya sebuah pembelajaran tidak akan terlepas dari guru yang memiliki sikap disiplin yang baik. Setelah kewajiban dan hak sekolah telah diberikan kepada guru, guru juga harus memberikan hak dan kewajibannya kepada sekolah, salah satunya dengan menjalankan kedisiplinan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kemudian dengan sikap guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan memberikan nilai positif dimata masyarakat sekitar dan lembaga sehingga masyarakat akan mempercayakan lembaga untuk mendidik anaknya menjadi manusia yang disiplin dan bertanggung jawab. Pernyataan dari kepala sekolah mengenai manfaat disiplin kerja guru, sebagai berikut:

“manfaat disiplin kerja guru yang sering dilakukan guru di sekolah sejauh ini ialah guru selalu datang tepat waktu, jika pun ada kendala dan hambatan yang menyebabkan guru tersebut tidak dapat datang ke sekolah, guru akan memberikan kabar terlebih dahulu sehingga pembelajaran di sekolah tetap berjalan seperti biasanya. Adapun manfaat lain dari disiplin kerja ialah melaksanakan waktu pembelajaran sesuai dengan sehingga KBM berjalan dengan lancar”³⁸.

Sedangkan menurut bendahara sekolah menyatakan bahwa manfaat disiplin kerja guru ialah:

“disiplin memiliki banyak manfaat baik untuk individu maupun orang lain. Guru yang mempunyai disiplin yang baik akan memberikan contoh yang baik kepada yang melihatnya contohnya seperti membuang sampah pada tempatnya. Membuang sampah pada tempatnya sering dianggap hal biasa bagi semua orang, akan tetapi jika hal tersebut dilakukan dalam lembaga pendidikan hal tersebut

³⁸ Umar Said, Kepala sekolah SMA Asy-syarif Ciruas,. Wawancara tanggal 14 Maret 2020

menjadi sangat baik dan akan menimbulkan sikap disiplin yang baik bagi peserta didik. Dengan adanya guru yang memberikan contoh membuang sampah pada tempatnya akan mengajarkan kepekaan kepada peserta didik untuk mengikuti hal tersebut”.³⁹

Adapun pernyataan lain dari wakasek kesiswaan yang menyatakan manfaat disiplin kerja guru sebagai berikut:

“disiplin guru yang baik akan mampu mencetak peserta didik yang baik dan cekatan dalam menjlankan aktifitas pembelajaran di sekolah. Selain bermanfaat bagi peserta didik, disiplin kerja guru juga memiliki manfaat lain seperti guru akan mempersiapkan materi pembelajarannya sebelum masuk kelas, terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, dan disiplin kerja guru juga dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi”.⁴⁰

Dari pernyataan mengenai manfaat didiplin kerja guru, dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang berpengaruh terhadap perkembangan peserta didik baik dari sikap, pengetahuan dan psikologinya. Oleh karenanya guru harus mampu memberikan conto-contoh yang dapat diikuti dan di tauladani oleh peserta didik. Disiplin kerja guru memiliki banyak manfaat baik bagi peserta didik maupun guru sesama pendidik di sekolah. Adapun manfaatnya bagi peserta didik yakni dapat menjadi motivasi dan memiliki kepekaan yang tinggi untuk berbuat disiplin sebagaimana yang telah dicontohkan oleh guru seperti membuang sampah pada tempatnya, disiplin datang ke sekolah, berpakaian sesuai peraturan dan

³⁹ Siti Masamah, Bendahara Sekolah SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

⁴⁰ Inayah, Wakasek Kesiswaan SMA Asy-syarif Ciruas. Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

lainnya. Sedangkan manfaat lain dari disiplin ialah guru akan lebih teliti dalam menjalankan kegiatan KBM misalnya mempersiapkan materi sebelum pembelajaran dimulai, mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya, etos kerja yang baik, tepat waktu datang ke sekolah, dan memiliki kepekaan yang tinggi.

Dari keseluruhan pernyataan hasil wawancara mengenai manfaat pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa guru tidak terlambat datang saat mengajar, guru membuat persiapan bahan pembelajaran sebelum mengajar, guru dapat mengelola kelas dengan baik, dengan adanya pemberian kompensasi non finansial berupa pelatihan guru lebih menguasai materi dan menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi. Selain manfaat tersebut, manfaat yang lain dari adanya pemberian kompensasi non finansial bagi guru ialah guru merasa nyaman dan dihargai atas kinerjanya dalam bekerja. Semakin tinggi penghargaan yang di terima, maka akan semakin tinggi sikap disiplinnya. Oleh sebab itu, kesejahteraan guru penting untuk diperhatikan sekolah jika sekolah mengharapkan kinerja guru yang baik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Setelah penulis menyelesaikan penelitian maka hasil penelitian terhadap pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif Ciruas adalah dari sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu dengan mengacu apada administrasi sekolah sebagai tolak ukur dan syarat untuk menerima pemberian kompensasi non fiannsial berupa pelatihan dan promosi jabatan, adapun administrasi sekolah tersebut seperti Silabus, RPP, dan sebagainya. Adapun lainnya seperti menggunakan sistem senioritas sebagai salah satu untuk cara yang digunakan dalam memberikan promosi jabatan dalam senioritas dapat dilihat dari lamanya mengabdikan di sekolah. Selain sistem administrasi dan senioritas, juga dalam memberikan kompensasi non finansial dapat dilihat dari tingkatan kedisiplinan guru dan prestasi yang diterima guru, setelah semua ada dilanjutkan dengan mengadakan rapat yang dihadiri oleh semua jajaran guru yang ada di sekolah untuk memutuskan penerima pemberian kompensasi non finansial. Adapun fasilitas yang diterima guru yang mendapatkan pelatihan, sekolah memberikan fasilitas berupa uang saku selama kegiatan pelatihan berlangsung, uang transportasi dari sekolah ke tempat pelatihan dan laptop bagi guru yang membutuhkan selama pelatihan. Sedangkan bagi guru yang menerima promoai jabatan

mendapatkan fasilitas sekolah berupa laptop, ruangan kerja pribadi, insentif yang lebih dari guru mata pelajaran lainnya.

Kemudian, merujuk pada disiplin kerja guru di SMA Asy-syarif ialah kepala sekolah selalu memberikan pengawasan kepada guru-guru dengan cara memantau secara rutin kinerja guru terutama dalam kedisiplinan terhadap waktu sehingga tidak terjadi keterlambatan datang sehingga dapat menghambat proses kegiatan belajar mengajar di kelas adapun beberapa guru yang datang dengan terlambat tidak lain harus izin ke sekolah mengenai keterlambatannya. Apabila terdapat guru yang jarang datang ke sekolah akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan sekolah yang berlaku. Dengan adanya pemberian kesempatan guru dalam mengembangkan karier diharapkan mampu meningkatkan kesadaran guru untuk lebih disiplin datang dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pembelajaran sedangkan dengan adanya pemberian kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier atau promosi jabatan diharapkan dapat memotivasi guru untuk lebih berkompeten dibidangnya dan meningkatkan kinerjanya dalam mendidik peserta didik. Dengan adanya pengawasan langsung dari kepala sekolah dan pemberian contoh yang baik dari kepala sekolah, semua guru di sekolah SMA Asy-syarif Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang-Banten sikap disiplin kerja dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan sebagai guru dapat dikatakan cukup baik.

Kemudian dengan sekolah memberikan kompensasi non finansial kepada guru mempunyai nilai manfaat yang baik untuk meningkatkan kinerja guru seperti tindakan ketidaksiplinan dalam dalam kegiatan belajar mengajar mengalami peningkatan dan dapat dikatakan cukup baik setelah mendapatkan pelatihan dan keterlambatan guru datang ke sekolah semakin menurun sehingga kegiatan pembelajaran menjadi lancar, lebih siap untuk membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar dan guru yang dapat mengelola kelas dengan baik, serta guru memiliki inovasi pembelajaran yang digunakan sebagai strategi pembelajaran yang bervariasi agar peserta didik tidak mengalami kebosanan ketika berada dalam jam pelajaran berlangsung. Dengan adanya pemberian kompensasi non finansial juga dapat memberikan motivasi bagi guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan juga merasa dihargai semua pekerjaannya yang kemudian dapat memicu semangat pada diri guru untuk lebih baik dan lebih meningkatkan keprofesionalannya sebagai guru.

Kemudian manfaat dari pemberian kompensasi non finansial juga dapat dirasakan oleh para peserta didik seperti guru yang disiplinnya baik maka akan meningkatkan semangat siswa untuk belajar dan aktif di sekolah.