

## **KOMPARASI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA, DITINJAU DARI PEMENUHAN BEBAN KERJA GURU SESUAI PERMENDIKNAS NOMOR 39 TAHUN 2009 GURU-GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KERAMBITAN**

Oleh

I Made Sandiartha, I Made Yudana, I Nyoman Natajaya

**Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia**

e-mail:

{made\_sandiartha,made\_yudana,nyoman\_natajaya}@pasca.undiksha.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No.39 tahun 2009 dengan guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan secara terpisah maupun simultan. Populasi subyek dalam penelitian ini adalah semua guru tetap (PNS) pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan sebanyak 102 semuanya disajikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji-t dan manova. Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan secara terpisah maupun simultan.

Kata kunci: motivasi, disiplin, dan beban kerja.

### **Abstract**

This research is done to know the difference of work motivation and work discipline with responsible work has been done based on the education minister's rule No : 39 year 2009 relation with responsible work the has not been done at SMP state school in district kerambitan with partly and simultaneous . the population subject of this research are all the government teacher staff (PNS) at SMP State School in district kerambitan with 102 sample research person all together. This research using the *ex-post facto* method. The data collected from the questionnaire and analyze using t-evaluation and manova. The result of this analyze show that there are significant difference with teachers work motivation and discipline, with their work responsible has been done based on the education minister rule No.39 year 2009 with the teachers of the their work responsible that has not been done at SMP State School in the district of Kerambitan in partly and simultaneous

Keywords : Motivation, discipline, and work Responsible

## 1. Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, mempertimbangkan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia, serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan; bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Mengingat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301). Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi dan satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan yang diwajibkan memiliki kompetensi, seperti; seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Selanjutnya seorang guru berhak mendapatkan sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional untuk memperoleh hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang diperoleh meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang

telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi yang diberikan adalah setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Pemberlakuan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus disikapi secara serius oleh kalangan pendidikan. Dalam Undang-Undang itu disebutkan, para guru berhak menikmati tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok, hanya saja mereka wajib memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S-1/D-4 dalam bidang studi yang diajarkan, dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Untuk semua tujuan di atas secara prioritas para guru-guru dalam jabatan perlu dilakukan sertifikasi pendidikan. dan seorang guru harus lolos sertifikasi yang dipersyaratkan untuk bisa menikmati tunjangan profesi itu.

Kenyataan yang terjadi di Bali, ada separuh lebih guru belum memenuhi kualifikasi, sehingga terancam tidak bisa menikmati tunjangan profesi itu (Bali Post, Rabu 25 Juli 2012). Situasi ini pun belum cukup bagi guru untuk mendapatkan tunjangan yang hampir satu kali gaji pokok itu, karena harus pula dihadapkan dengan diberlakukannya Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang pemenuhan beban kerja guru dan pengawas satuan pendidikan. Oleh karena itu, maka sangat menarik kiranya untuk diadakan

penelitian dan penelusuran untuk mengkaji hal hal yang terkait dengan tunjangan profesional guru dan fenomena yang terjadi di kalangan para guru tentang pemenuhan beban kerja yang harus dipenuhinya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dampak yang diakibatkan oleh situasi di atas adalah menurunnya motivasi kerja guru, karena motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan luar seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dorongan itu terkait dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang tugas-tugas. Apabila seseorang bekerja dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya dia akan giat bekerja. Federick Herzberg seperti yang dikutip Owens (1993: 107) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) *motivational factors* dan (2) *maintenance factors*. *Motivational factor (satisfiers)* adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu; sedangkan yang termasuk dalam *maintenance factors* atau *hygeine factors* adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan atasan, peluang untuk bertumbuh, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja yang dicapai secara maksimal, kehidupan pribadi, dan keamanan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa jika faktor-faktor *motivator* atau *satisfiers* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Berpijak pada pernyataan ini, berarti faktor *motivator* atau *satisfiers* mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya berdampak pada kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) prestasi kerja, (2) pengakuan yang diterima, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung

jawab, dan (5) pengembangan potensi individu (Owens, 1993: 107).

Selain itu, dampak yang diakibatkan kebijakan Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang pemenuhan beban kerja guru dan pengawas satuan pendidikan adalah disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1986: 90) menyatakan masalah disiplin kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Handoko (1988:208), mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Menurut Hasibuan (2001:190), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri berarti sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, serta kesediaan yang berarti suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hal senada diungkapkan oleh Suryohadiprojo (1984:248), mengatakan bahwa disiplin diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap norma-norma dan aturan-aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang hidup di masyarakat. Kedua pendapat ini

didukung oleh Nitisemito (1990:199) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pandangan ini mengandung pengertian luas, artinya berlaku umum, dapat berupa disiplin diri sendiri, disiplin kelompok atau bangsa. Munculnya perilaku disiplin dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri individu, atau sekaligus keduanya, yakni muncul dari dalam sebagai wujud pernyataan dari suara hati nurani untuk senantiasa berperilaku tepat dan benar di masyarakat dan dari luar berupa perilaku penyesuaian terhadap norma-norma yang sudah mapan di lembaga maupun di masyarakat. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan.

## 2. Metode Penelitian

Populasi subyek dalam penelitian ini adalah semua guru tetap (PNS) pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan sebanyak 102 semuanya disajikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji-t dan manova. Dalam penelitian ini dilibatkan dua variabel terikat (kriterium) sebagai fokus penelitian dan dua variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja guru, sedangkan variabel bebasnya yaitu beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dan tidak terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009.

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis yang pertama berhasil menolak hipotesis nol yang

berbunyi " tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan". Hal ini karena perhitungn diperoleh  $t_{hitung} = 4,156$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai permen 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan skor rata-rata 127,607, sedangkan motivasi kerja guru beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan memiliki skor rata-rata sebesar 118,706. Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 lebih tinggi daripada motivasi kerja guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

Perbedaan motivasi kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 Tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada sekolah negeri di Kecamatan Kerambitan sering menjadi kesalahpahaman antar guru-guru yang serumpun, maupun dengan kebijakan kepala sekolah, hal ini dapat menimbulkan keresahan terhadap para guru yang beban kerjanya belum terpenuhi sesuai dengan disiplin ilmunya. Situasi seperti ini dapat menimbulkan berbagai prasangka

terkait dengan hak yang harus mereka terima tiap bulan yang besarnya hampir satu kali gaji pokok. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah mengganggu motivasi kerja para guru.

Gaji adalah segala penghasilan berupa uang, tunjangan-tunjangan, serta penghasilan lain yang diperoleh seseorang dari hasil kerjanya. Untuk dapat menyesuaikan pegawai negeri dengan biaya hidup sehari-hari, di samping gaji pokok, diberikan juga penghasilan-penghasilan lain yang berhubungan dengan gaji berupa tunjangan-tunjangan yang berkenaan dengan jumlah keluarga, tingkat kemahalan biaya hidup, kewajiban dan tanggung jawabnya, berdasarkan ketentuan berlaku (Musaneff, 1984). Guru akan puas bila kesejahteraannya terpenuhi oleh pengelola pendidikan (Tahalele, 1981). Sementara itu hasil penelitian Chose yang dikutip Sergiovani (1973) menunjukkan bahwa gaji sebagai bentuk dari kesejahteraan merupakan faktor kepuasan kerja. Selanjutnya Herzbeeg (1969) menemukan bahwa kesejahteraan bukan satu-satunya merupakan faktor kepuasan kerja, namun sebagai persyaratan agar pekerja dapat bekerja lebih produktif. Gaji dan bentuk kesejahteraan lainnya memang sangat diharapkan oleh individu. Gaji merupakan penghasilan adanya kebutuhan lain yang terpenuhi yaitu jerih payahnya merasa dihargai (Fieldman & Hugh, 1983).

Guru adalah pendidik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Tugas pendidikan meliputi tugas-tugas yang berhubungan dengan pergaulan teman sekerja, pegawai-pegawai yang membantu mengurus tata usaha, pengawas-pengawas lapangan pendidikan, orang tua didik, dan masyarakat di lingkungan sekolah,

komite sekolah serta tokoh-tokoh masyarakat di lingkungan sekolah. Dengan demikian benarlah bahwa guru mengembangkan tugas yang sangat mulia (UUSPN No. 1989). Tugas yang mulia tersebut mengharapkan guru berperilaku yang baik menjadi perhatian masyarakat.

Setiap guru mengharapkan anak didiknya berhasil di sekolah, demikian pula anak kandungnya di rumah. Kebahagiaan akan dapat dirasakan oleh guru jika anak dan keluarganya berhasil serta hidup dalam keharmonisan. Hal ini sangat mungkin karena kemampuan guru mendidik di sekolah dapat diterapkan juga dalam keluarganya. Keharmonisan rumah tangga akan dapat terwujud apabila orang tua bisa memberikan tauladan terhadap anaknya dan terciptanya situasi yang menyenangkan. Upaya-upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah dapat ditransfer untuk mewujudkan kebahagiaan rumah tangga. Kebahagiaan dan keharmonisan rumah tangga yang diakibatkan dari jabatan guru yang dipangkunya akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru tersebut. Hal ini sesuai dengan temuan Herzberg (1969) bahwa kebahagiaan rumah tangga yang diakibatkan oleh pekerjaan seseorang merupakan prasyarat agar ia dapat siap bekerja secara produktif. Karena itulah maka pengelolaan pendidikan hendaknya selalu berusaha agar guru dan keluarganya selalu mempunyai rasa bangga terhadap profesi yang diembannya. Hal ini bisa terjadi jika kebutuhan hidupnya terpenuhi dan berimplikasi pada motivasi kerja.

Uji hipotesis yang kedua berhasil menolak hipotesis nol yang berbunyi " tidak ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai

Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan. Berdasarkan hasil analisis dengan uji beda mean sampel independen dengan uji-t tampak bahwa nilai  $t_{hitung} = 9,247$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Karena  $H_0$  ditolak maka dapat dinyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan skor rata-rata 135,392, sedangkan disiplin kerja guru beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan memiliki skor rata-rata sebesar 118,804. Ternyata skor rata-rata disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 lebih tinggi daripada disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan. Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 lebih tinggi daripada disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

Perbedaan disiplin kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 Tahun 2009 dengan guru guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada sekolah negeri di Kecamatan Kerambitan sering menjadi kesalahpahaman antar guru guru yang serumpun, maupun dengan kebijakan kepala sekolah, hal ini dapat

menimbulkan keresahan terhadap para guru yang beban kerjanya belum terpenuhi sesuai dengan disiplin ilmunya. Situasi seperti ini dapat menimbulkan berbagai prasangka terkait dengan hak yang harus mereka terima tiap bulannya yang besarnya hampir satu kali gaji pokok. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah terganggunya disiplin kerja para guru, karena mereka resah terhadap kemungkinan yang akan mereka terima terhadap tunjangan penghasilan guru setiap bulannya.

Menurut Suharsono (1999:143), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan produktivitas kerja dari tenaga kerja adalah: (1) kebijaksanaan instansi; kebijaksanaan pimpinan suatu instansi terutama yang menyangkut hak-hak karyawan untuk mendapat upah yang layak, kesempatan untuk maju, dan keterbukaan; (2) supervisi atau pengawasan; supervisi yang bersifat pembinaan yang persuasif bukan hanya bersifat kaku dan dipaksakan. Kurang manusiawi akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan; (3) hubungan antar manusia (*human relationship*); hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja, baik hubungan vertikal maupun horisontal, (4) rasa aman (*security feeling*); rasa aman atau kepastian dalam menghadapi masa depannya akan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja; (5) lingkungan kerja; maksud dari lingkungan kerja disini adalah iklim kerja atau suasana kerja yang berhubungan dengan antar manusia tapi juga diartikan suasana dalam arti fisik seperti tempat kerja yang bersih, luas, sehat membuat karyawan betah bekerja.

Hasibuan (2001:191), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yaitu: (1) tujuan dan kemampuan;

dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya; (2) teladan pimpinan; teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan juga ikut baik; (3) balas jasa; balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, (4) keadilan; keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, (5) waskat; pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya; (5) sangsi hukuman; sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang makin berat, karyawan makin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang, (6) ketegasan; ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan

akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan perusahaan; (7) hubungan kemanusiaan; hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari uraian di atas tampak bahwa salah satu komponen yang turut mempengaruhi disiplin kerja guru adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Dengan demikian guru yang beban kerjanya telah memenuhi Permendiknas No. 39 Tahun 2009 ada kecenderungan dapat peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian jelas bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

Uji hipotesis ketiga berhasil menolak hipotesis nol yang berbunyi "secara simultan, tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan".

Berdasarkan hasil analisis dengan manova tampak bahwa nilai *F-Wilks' Lambda* = 49,868 ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan secara simultan yang

signifikan antara perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai permen 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan ditolak. Jadi, ada perbedaan secara simultan yang signifikan antara perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai permen 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

Perbedaan motivasi dan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 Tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada sekolah Negeri di Kecamatan Kerambitan sering menjadi kesalah pahaman antar guru-guru yang serumpun, maupun dengan kebijakan kepala sekolah, hal ini dapat menimbulkan keresahan terhadap para guru yang beban kerjanya belum terpenuhi sesuai dengan disiplin ilmunya. Situasi seperti ini dapat menimbulkan berbagai prasangka terkait dengan hak yang harus mereka terima tiap bulannya yang besarnya hampir satu kali gaji pokok. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah terganggunya motivasi dan disiplin kerja para guru, karena mereka resah terhadap kemungkinan yang akan mereka terima terhadap tunjangan penghasilan guru setiap bulannya. Hal ini dapat terjadi terhadap para guru yang beban kerjanya sudah terpenuhi, maupun guru yang beban kerjanya belum terpenuhi.

Gaji adalah segala penghasilan berupa uang, tunjangan-tunjangan, serta penghasilan lain yang diperoleh



seseorang dari hasil kerjanya. Untuk dapat menyesuaikan pegawai negeri dengan biaya hidup sehari-hari, di samping gaji pokok, diberikan juga penghasilan-penghasilan lain yang berhubungan dengan gaji berupa tunjangan-tunjangan yang berkenaan dengan jumlah keluarga, tingkat kemahalan biaya hidup, kewajiban dan tanggung jawabnya, berdasarkan ketentuan berlaku (Musaneff, 1984). Guru akan puas bila kesejahteraannya terpenuhi oleh pengelola pendidikan (Tahalele, 1981). Sementara itu hasil penelitian Chose yang dikutip Sergiovani (1973) menunjukkan bahwa gaji sebagai bentuk dari kesejahteraan merupakan faktor kepuasan kerja. Selanjutnya Herzbeeg (1969) menemukan bahwa kesejahteraan bukan satu-satunya merupakan faktor kepuasan kerja, namun sebagai persyaratan agar pekerja dapat bekerja lebih produktif. Gaji dan bentuk kesejahteraan lainnya memang sangat diharapkan oleh individu. Gaji merupakan penghasilan adanya kebutuhan lain yang terpenuhi yaitu jerih payahnya merasa dihargai (Fieldman & Hugh, 1983).

Guru adalah pendidik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Tugas pendidikan meliputi tugas-tugas yang berhubungan dengan pergaulan teman sekerja, pegawai-pegawai yang membantu mengurus tata usaha, pengawas-pengawas lapangan pendidikan, orang tua didik, dan masyarakat di lingkungan sekolah, komite sekolah serta tokoh-tokoh masyarakat di lingkungan sekolah. Dengan demikian benarlah bahwa guru mengembangkan tugas yang sangat mulia (UUSPN No. 1989). Tugas yang mulia tersebut mengharapkan guru berperilaku yang baik menjadi perhatian masyarakat.

Setiap guru mengharapkan anak didiknya berhasil di sekolah, demikian pula anak kandungnya di rumah. Kebahagiaan akan dapat dirasakan oleh guru jika anak dan keluarganya berhasil serta hidup dalam keharmonisan. Hal ini sangat mungkin karena kemampuan guru mendidik di sekolah dapat diterapkan juga dalam keluarganya. Keharmonisan rumah tangga akan dapat terwujud apabila orang tua bisa memberikan tauladan terhadap anaknya dan terciptanya situasi yang menyenangkan. Upaya-upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah dapat ditransfer untuk mewujudkan kebahagiaan rumah tangga. Kebahagiaan dan keharmonisan rumah tangga yang diakibatkan dari jabatan guru yang dipangkunya akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru tersebut. Hal ini sesuai dengan temuan Herzberg (1969) bahwa kebahagiaan rumah tangga yang diakibatkan oleh pekerjaan seseorang merupakan prasyarat agar ia dapat siap bekerja secara produktif. Karena itulah maka pengelolaan pendidikan hendaknya selalu berusaha agar guru dan keluarganya selalu mempunyai rasa bangga terhadap profesi yang diembannya. Hal ini bisa terjadi jika kebutuhan hidupnya terpenuhi dan berimplikasi pada motivasi kerja.

Hasibuan (2001:191), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yaitu: (1) tujuan dan kemampuan; tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-

sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya; (2) teladan pimpinan; teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan juga ikut baik; (3) balas jasa; balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, (4) keadilan; keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, (5) waskat; pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya; (5) sangsi hukuman; sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang makin berat, karyawan makin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang, (6) ketegasan; ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukum yang telah ditetapkan perusahaan; (7) hubungan kemanusiaan; hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan

yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari uraian di atas tampak bahwa salah satu komponen yang turut mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja guru adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Dengan demikian guru yang beban kerjanya telah memenuhi Permendiknas No. 39 Tahun 2009 ada kecenderungan dapat peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian jelas bahwa secara simultan ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan.

#### 4. Penutup

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa: (1) ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai permen 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan dengan  $t_{hitung} = 4,156$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ), (2) ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja guru-guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan dengan  $t_{hitung} = 9,247$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ), dan (3) secara simultan, ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru guru yang beban kerjanya terpenuhi sesuai Permendiknas No. 39 tahun 2009 dengan guru-guru yang

beban kerjanya belum terpenuhi pada SMP Negeri di Kecamatan Kerambitan dengan  $F\text{-Wilks}'\Lambda = 49,868$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu dapat disarankan bahwa: kepada guru hendaknya focus dalam bidang tugasnya, yakni memberikan pelayanan kepada siswa melalui kualitas layanan pembelajaran yang bermutu, selalu mementingkan kewajiban daripada hak sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial di sekolah. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan, perlu melakukan mutasi secara bertahap agar pemenuhan beban kerja dapat dipenuhi secara wajar, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan perlu melakukan monitoring dan evaluasi ke sekolah-sekolah dengan melibatkan pengawas sekolah untuk melihat secara langsung dampak kebijakan dan mensosialisasikan pemerataan guru, agar tidak ada guru yang dirugikan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : IPWI.
- Candiasa, I Made. 2007. *Statistik Multivariat disertai Petunjuk Analisis dengan SPSS*.

Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha

- Dantes, Nyoman. 1983. *Penilaian Layanan Bimbingan Konseling*. Singaraja: P2LPTK Depdikbud.
- Dantes, Nyoman. 2005. "Pendidikan Dasar". (*Makalah Seminar*). Denpasar: Dinas Pendidikan Provinsi Bali
- Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung:CV.Pustaka Bani Quraisy.
- Owens, James 1973. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.,Englewood Cliffs Hosstra University
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior. Concept Controversies, and Applications*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.