

**PENGELOLAAN LINGKUNGAN DAN BUDAYA SEKOLAH SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA
NEGERI (SLBN) DI KABUPATEN KUNINGAN**

Tarsim¹, Ipong Dekawati²

^{1,2}Sekolah Pascasarjana Universitas Wiralodra,
tarsimspd06@gmail.com, ipongdekawati@unwir.ac.id

ABSTRACT

The work discipline of teachers at State Special Schools in Kuningan Regency is considered suboptimal. Based on initial observations, the researcher suspects this is due to poor management of the school environment and school culture. Therefore, research is deemed necessary to verify this. This study used a survey method with a quantitative approach, along with correlational and regression techniques. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire with 47 respondents, who were teachers at State Special Schools in Kuningan Regency. The data analysis results indicate that (1) School environmental management impacts teacher work discipline, (2) School culture impacts teacher work discipline, and (3) School environmental management and school culture jointly impact teacher work discipline. This study recommends improved planning in school environmental management, including the development of more targeted programs and budgets. Organizational skills also need to be improved by clarifying job descriptions and providing better direction to teachers. School culture needs to be strengthened by enforcing clear rules of conduct, educational quality values, and norms. These improvements can help build a more conducive school environment for teachers to carry out their duties with discipline and enthusiasm.

Keywords: School culture, teacher work discipline, school environment management.

ABSTRAK

Disiplin kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri di Kabupaten Kuningan dinilai belum optimal. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diduga hal tersebut disebabkan oleh rendahnya pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah. Oleh karena itu, dirasakan perlu untuk dilakukan penelitian sehingga dapat diuji kebenarannya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 47 responden yang merupakan guru Sekolah Luar Biasa Negeri di Kabupaten Kuningan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Pengelolaan lingkungan sekolah memiliki dampak terhadap disiplin kerja guru, (2) Budaya sekolah memiliki dampak terhadap disiplin kerja guru, (3) Pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki dampak terhadap disiplin kerja guru. Melalui penelitian ini maka disarankan perlu adanya peningkatan perencanaan yang lebih baik dalam pengelolaan lingkungan sekolah, termasuk penyusunan program dan anggaran yang lebih terarah. Pengorganisasi juga perlu ditingkatkan dengan memperjelas uraian tugas dan memberikan arahan yang lebih baik kepada guru. Budaya sekolah perlu diperkuat dengan menegakkan aturan perilaku, nilai-nilai mutu pendidikan, dan norma-norma yang jelas. Peningkatan ini dapat membantu membangun lingkungan sekolah yang lebih kondusif bagi guru dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh disiplin dan semangat tinggi.

Kata Kunci: Budaya sekolah, Disiplin kerja guru, Pengelolaan lingkungan sekolah

A. Pendahuluan

Indonesia negara besar dengan sumber daya alam yang dimiliki sangat melimpah. Namun baik sumber daya yang melimpah dengan penduduk ratusan juta orang belum cukup untuk mengembangkan negeri ini menjadi negara yang adil makmur, jika tidak diikuti dengan sumber daya yang berkualitas. Salah satu faktor berkembangnya manusia yang berkualitas adalah kedisiplinan. Manusia yang patuh terhadap berbagai aturan dalam hal mana peraturan itu dibuat untuk kemaslahatan dan ketertiban manusia dalam berinteraksi sosial yang tertib dan nyaman.

Sebagaimana dapat dilihat negara-negara maju, misalnya Jepang atau Singapura bisa maju salah satunya adalah mereka sangat menjunjung tinggi kedisiplinan. Masalahnya di negeri ini penegakkan disiplin merupakan perilaku yang sulit untuk dilakukan. Padahal jika dilihat dari kulturenya masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang agamis. Semua agama mengutamakan disiplin.

Kedisiplinan harus dididik dan dibiasakan dari semenjak anal-anak hingga dewasa sehingga karakter disiplin menjadi mendarah daging (*internalized*). Kebiasaan disiplin seyogyanya. Karenan disiplin Harus dididik dan dibiasakan, maka pendisiplinan kader bangsa menjadi bagian dari tanggung jawab guru di sekolah untuk mendidiknya. Renungannya adalah bagaimana guru bisa mendisiplinkan peserta didik apabila gurunya sendiri tidak disiplin. Oleh karenanya disiplin kerja bagi guru adalah suatu keniscayaan. Karena guru pekerjaannya adalah mendidik dan mengajar. Sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1, bahwa "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".

Disiplin berasal dari bahasa Inggris "*discipline*" yang berarti *training, especially of the mind and character, to produce self-control, habits of obedience* (Hornby, 2001:244), atau latihan khususnya pemikiran dan tabiat, untuk menghasilkan control diri, kebiasaan kepatuhan. Dari definisi tersebut jelas sekali arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah patuh terhadap nilai dan peraturan yang berlaku agar tercipta "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun informal."

Cairo (2002:18) mengatakan "disiplin berarti kerja keras." Mereka yang berhasil menuntaskan pekerjaan, sekalipun pekerjaan itu tidak menyenangkan, telah mengembangkan sebuah ketangguhan mental yang berasal dari praktek, kesabaran dan kemampuan untuk melihat sesuatu yang lebih berharga di balik tugas-tugas di depan mata. Disiplin diri menyangkut apa yang perlu dilakukan, bukan apa yang ingin dilakukan.

Kondisi disiplin kerja guru pada tataran empirik sebagaimana penulis perhatikan dan amati ketika penulis melakukan observasi pra penelitian diketahui bahwa masih sekitar 20% guru terlambat datang ke sekolah terlambat dengan berbagai alasan, di antaranya ada yang mengantar anaknya ke sekolah terlebih dulu ada pula alasan klasik yang menyatakan jalanan macet; Sekitar 15 % guru tidak memakai pakaian seragam; Terdapat fenomena guru yang berpakaian tidak rapi dan tidak serasi antara pakaian bawahan dan pakaian atasan terutama yang tidak mengenakan seragam; Penggunaan perlengkapan pembelajaran yang kurang proporsional antara silabus dengan media pembelajaran yang digunakan; Tidak sinkron antara rencana pelaksanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran sehingga terdapat kecenderungan kurang mengindahkan standar prosedur operasi (*standard operation procedure*).

Banyak faktor memiliki kecenderungan berpengaruh dalam

mewujudkan disiplin kerja yang dapat dikategorikan bagus. Penulis menduga kuat bahwa pengelolaan/manajemen lingkungan sekolah dan budaya sekolah kuat mempengaruhi kondisi disiplin kerja. Sederhananya budaya merupakan perilaku yang diulang-ulang atau pembiasaan. Kebiasaan yang diulang-ulang tersebut menjadi budaya. Disiplin kerja harus dibudayakan agar selalu tercermin dalam operasional pendidikan. Disiplin kerja harus dibiasakan dan diingatkan secara berulang-ulang serta dikenakan sanksi bagi yang tidak mengikutinya. Pada gilirannya disiplin dalam bekerja bukan tidak mungkin menjadi suatu kebutuhan.

Mengacu pada pendapat ahli psikologi Amerika, Sartain sebagaimana dikutip Purwanto (2009:72) yang menyatakan bahwa lingkungan sosial (*social environment*), yaitu semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita, baik secara langsung (misalnya dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain, keluarga, teman-teman, kawan sekolah, kawan sepekerjaan, dan sebagainya) atau tidak langsung (melalui radio, televisi, buku-buku, majalah, surat kabar, dan sebagainya). Suasana kebersamaan dan berinteraksi sosial dengan orang-orang yang disiplin maka cenderung akan terbawa berperilaku disiplin. Kecenderungannya adalah manakala di satu sekolah mayoritas gurunya berbudaya disiplin serta senang atau ikhlas mengikuti aturan sudah barang tentu disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat dikategorikan bagus.

Konsep lingkungan sekolah yang terkelola dengan baik yang didukung oleh budaya disiplin ditambah dengan selalu terpelihara keberadaannya melalui pembinaan kepala sekolah dapat mendorong karakter disiplin yang kuat seluruh komponen pada satuan pendidikan termasuk guru. Selanjutnya atas dasar disiplin dan kerja keras kinerja sekolah secara keseluruhan semakin baik yang pada gilirannya jika dari berbagai satuan pendidikan memiliki kinerja yang baik, pendidikan Indonesia yang unggul

seperti tertera pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, dapat segera terwujud.

B. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Sekolah

Lingkungan pendidikan adalah lingkungan yang dinamis karena pendidikan terkait dengan berbagai sistem lainnya, seperti sistem sosial, budaya, politik, Hankam, dan lain sebagainya. Hoy dan Miskel (2001:28) mendefinisikan lingkungan secara luas, yaitu: *"environment is everything that is outside the organizing"*. Salusu (2004:319) mengungkapkan lingkungan meliputi "kondisi, situasi keadaan, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi". Robbins (2005) mengidentifikasikan "lingkungan sebagai segala sesuatu yang berada diluar batas organisasi". Lingkungan pendidikan merupakan kondisi, situasi keadaan, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan sekolah dan perjalanannya mencapai tujuan sekolah, memuaskan pelanggan dan memenuhi kebutuhan stakeholders. Lingkungan pendidikan memiliki karakteristik yang unik, karena terkait erat dengan siswa sebagai pelanggan utama pendidikan. Untuk mendidik siswa, maka sekolah harus mengidentifikasi keinginan lingkungan mengenai berbagai hal yang harus dimiliki siswa sebagai peserta didik di lembaga pendidikan. Keberartian pendidikan pun salah satunya dilihat dari seberapa puas atau keterserapan lulusan (siswa) oleh lingkungan di luar sekolah tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mengakomodasi keinginan dan kebutuhan lingkungannya. Dengan demikian semua pihak yang berada di

lingkungan pendidikan baik langsung ataupun tidak langsung terkait atau berkepentingan dengan pendidikan.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa (atau "murid") di bawah pengawasan guru. Secara terminologi, kata sekolah berasal dari bahasa latin: *skhole*, *scola*, *scolae* atau *skhola* yang memiliki arti waktu luang atau waktu senggang, dimana ketika itu sekolah adalah kegiatan di waktu luang bagi anak-anak ditengah-tengah kegiatan utama mereka, yaitu bermain dan menghabiskan waktu untuk menikmati masa anak-anak dan remaja. Kegiatan dalam waktu luang itu adalah mempelajari cara berhitung, cara membaca huruf dan mengenal tentang moral (budi pekerti) dan estetika (seni). Untuk mendampingi dalam kegiatan *scola* anak-anak didampingi oleh orang ahli dan mengerti tentang psikologi anak, sehingga memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada anak untuk menciptakan sendiri dunianya melalui berbagai pelajaran diatas (<http://id.wikipedia.org>). Jadi, lingkungan sekolah adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada didalam lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program pendidikan dan membantu siswa mengembangkan potensinya. Lingkungan itu meliputi 1) fisik seperti bangunan, alat, sarana, dan gurunya. 2) non fisik/sosial yaitu kurikulum, norma, dan pembiasaan nilai-nilai kehidupan yang terlaksana di sekolah itu.

Sebagaimana halnya dengan keluarga dan institusi sosial lainnya, sekolah merupakan salah satu institusi sosial yang mempengaruhi proses sosialisasi dan berfungsi mewariskan kebudayaan masyarakat kepada anak. Sekolah didirikan oleh masyarakat atau Negara untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga yang sudah tidak mampu lagi memberi bekal persiapan hidup bagi anak-anaknya (Purwanto, 2009:124).

Menurut ahli psikologi Amerika, Sartain (Purwanto, 2009:72), lingkungan atau *enviromtent* meliputi semua kondisi

dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan perkembangan atau *life processes* kita kecuali gen-gen. Sartain dalam Purwanto (2009:72) membagi lingkungan itu menjadi tiga bagian sebagai berikut: (1) Lingkungan alam atau luar (*external or phsyscal environment*), yaitu segala sesuatu yang ada dalam dunia ini yang bukan manusia, seperti rumah, tumbuh-tumbuhan, air, iklim, dan hewan. (2) Lingkungan dalam (*internal environment*), yaitu segala sesuatu yang telah termasuk ke dalam diri kita, yang dapat mempengaruhi pertumbuhan fisik kita. (3) Lingkungan sosial (*sosial environment*), yaitu semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita, baik secara langsung (misalnya dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain, keluarga, teman-teman, kawan sekolah, kawan sepekerjaan, dan sebagainya) atau tidak langsung (melalui radio, televisi, buku-buku, majalah, surat kabar, dan sebagainya). Berdasarkan pendapat Sartain dalam Purwanto (2009:72), maka dimensi lingkungan sekolah dalam penelitian ini yaitu; (1) Lingkungan alam atau luar (*external or phsyscal environment*), (2) Lingkungan dalam (*internal environment*), (3) Lingkungan sosial (*social environment*).

Lingkungan sekolah tempat belajar turut mempengaruhi tingkat keberhasilan belajar. Kualitas guru, metode mengajar, kesesuaian kurikulum, dengan kemampuan anak, keadaan fasilitas/perlengkapan di sekolah, keadaan ruangan, jumlah murid perkelas, pelaksanaan tata tertib (disiplin) dapat mempengaruhi minat belajar dan hasil belajar siswa.

Macam-macam lingkungan sekolah terbagi ke dalam dua kategori umum, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik/sosial. Lingkungan fisik mencakup sarana dan prasarana di sekitar peserta didik, sementara lingkungan non fisik/sosial adalah tempat terjadinya interaksi antara semua individu di dalam lingkungan sekolah tersebut.

Pengelolaan lingkungan sekolah atau dengan kata lain manajemen

lingkungan sekolah dalam konteks ini adalah pengelolaan lingkungan sekolah dengan menerapkan prinsip perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada komponen input, proses dan output pada kegiatan pembelajaran di sekolah (Sari, 2019:63-64). (1) Tahap perencanaan pada manajemen lingkungan sekolah dapat diawali dari adanya kebijakan jajaran pimpinan sekolah (kepala sekolah) tentang implementasi visi misi sekolah dalam sebuah program konkrit yang menjadi tanggungjawab dan melibatkan seluruh warga sekolah. Langkah selanjutnya adalah mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada guru dan staf administrasi sekolah. Tahap perencanaan juga sudah mulai mendiskusikan dan menentukan program dan kegiatan yang akan dijalankan, waktu pelaksanaannya serta anggaran yang dibutuhkan. (2) Tahap pengorganisasian pada manajemen lingkungan sekolah dilakukan dengan membentuk struktur organisasi pengelolaan mutu lingkungan sekolah berkelanjutan yang terdiri dari unsur kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan perwakilan siswa (jika dimungkinkan). Pembentukan struktur organisasi pengelolaan lingkungan sekolah dimaksudkan untuk menentukan orang-orang yang bertanggungjawab secara langsung dalam program pengelolaan lingkungan sekolah beserta tugas-tugas yang harus dijalankannya. Pada tahap pengorganisasian ini juga sudah mulai dikomunikasikan dan disosialisasikan program dan kegiatan pengelolaan mutu lingkungan sekolah kepada seluruh warga sekolah. (3) Tahap pelaksanaan pada manajemen lingkungan sekolah mengacu pada rentang waktu selama proses aktifitas seluruh warga sekolah disekolah, baik pada saat kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas. Pelaksanaan pengelolaan lingkungan sekolah bisa dilakukan dalam bentuk sebuah program atau kegiatan yang dirancang secara khusus maupun yang tidak terprogram. Pelaksanaan pengelolaan lingkungan sekolah dapat

dilakukan melalui perilaku positif seluruh warga sekolah dalam beraktifitas sehari-hari disekolah. 4) Tahap pengawasan pada manajemen lingkungan sekolah dilakukan selama proses aktifitas seluruh warga sekolah disekolah, baik pada saat kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas. Pengawasan pengelolaan lingkungan sekolah dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Pengawasan terstruktur dilakukan pada saat diselenggarakannya program atau kegiatan pengelolaan lingkungan sekolah secara khusus. Sementara pengawasan tidak terstruktur dilakukan sepanjang kegiatan pembelajaran dan aktifitas disekolah berlangsung. Pengawasan dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang ditunjuk sebagai pengawas program atau pengawasan melekat dari seluruh warga sekolah berbasis kesadaran akan pentingnya memelihara lingkungan sekolah yang kondusif (Sari, 2019:63-64)

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan atau manajemen lingkungan sekolah dalam penelitian ini adalah pengelolaan fisik meliputi: bangunan, alat, sarana, guru, dan non fisik meliputi: kurikulum, norma, budaya, serta program yang terlaksana disekolah melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Sari (2019), yaitu: (1) Tahapan perencanaan; (2) Tahapan pengorganisasian; (3) Tahapan pelaksanaan; dan (4) Tahapan pengawasan.

2. Budaya Sekolah

Sekolah sebagai institusi merupakan organisasi terkecil dalam lingkup organisasi kependidikan. Oleh karena sekolah merupakan organisasi maka menurut hemat penulis budaya organisasi dapat dianalogikan sebagai budaya sekolah. Merujuk pada pendapat Kast & Rosenzweig, (2005:952) dalam kaitannya dengan organisasi, budaya merupakan perangkat nilai, kepercayaan, dan pemahaman pentingnya sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya

memberikan pola tentang cara berpikir merasa dan menanggapi, yang menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan dan dalam kegiatan-kegiatan organisasi lainnya. Organisasi yang sukses memiliki budaya kuat yang dapat menarik, memelihara, dan menghargai orang yang berhasil melaksanakan perannya dan mencapai sasaran.

Robbins (2005:247) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat ini sejalan dengan batasan budaya organisasi yang dikemukakan oleh Mondy, Sharplin, dan Premeux (2005:450) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan "*The system of shared values, beliefs, and habits within an organization that interacts with the formal structure to produce behaviour norms.*" (Suatu sistem berbagi atas nilai, keyakinan, dan kebiasaan di dalam suatu organisasi yang sesuai dengan struktur formal untuk menghasilkan norma-norma perilaku).

Sekolah merupakan organisasi dalam lingkup pendidikan. Sebagaimana organisasi yang lain, sekolahpun memiliki kultur atau budaya sekolah. Oleh karenanya, maka budaya organisasi sekolah selanjutnya disebut budaya sekolah. Lunenburg (2011:60) mengemukakan: *The interrelationship of organizational culture with most other concepts in educational administration. Thus, culture represents the organization's cumulative learning, as reflected in organizational structures, people, administrative processes, and the external environment. This tends to perpetuate beliefs and behavior and specifies the goals, values, and mission of the organization and the criteria by which to measure the organization's success.*

Persoalan organisasi pendidikan, mempunyai sejarah dan kompleksitas sendiri, bersifat manifestasi yang tidak homogen, berkenaan dengan pandangan hidup, nilai-nilai dan pola perilaku. Hal itu

terkait dengan aspek-aspek: (1) perbedaan budaya formal dan informal yang dilatarbelakangi oleh ide-ide, filosofis dari para anggota organisasi: (2) perbedaan kepentingan dan fungsi organisasi. Seperti sekolah yang berada di perkotaan, pedesaan, karakteristik siswa, guru, tenaga administrasi dan kepala sekolah. Demikian pula dilihat dari jenjang sekolah, masing-masing tingkat mempunyai perbedaan. Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidikan serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

"Budaya sekolah bersifat dinamik, milik seluruh warga sekolah, merupakan hasil perjalanan sekolah, serta merupakan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah" (<http://www.pelita.or.id/baca.php?id=88463>, diakses tanggal 6 Desember 2018). Kondisi sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi secara kontinyu, sehingga membentuk sistem nilai yang membudaya dan menjadi milik bersama di sekolah. Budaya yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi dalam memberikan kerangka dan landasan yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah.

Masih menurut Zamroni (2011:87), bahwa sangat penting bagi sekolah memiliki budaya atau kultur.

“Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif”. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah.

Memperhatikan konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah.

Sekolah merupakan organisasi satuan pendidikan. Oleh karena sekolah merupakan organisasi maka sama dengan pada organisasi yang lain, sekolahpun memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi bersifat relatif bervariasi sesuai dengan karakteristiknya. Karakteristik organisasi, ditentukan oleh faktor-faktor seperti latar belakang, tujuan, dan sasaran, serta waktu dan tempat. Akan tetapi, ada beberapa faktor dominan yang dapat dijadikan bahan pengkajian lebih lanjut.

Direktorat Pendidikan Menengah dan Umum (2004:14) berhasil mengidentifikasi karakteristik budaya utama (*core culture*) sekolah, yaitu: (1) Semangat membaca dan mencari referensi. (2) Nilai-nilai keterbukaan dan kejujuran. (3) Nilai-nilai kebersihan. (4) Nilai-nilai disiplin dan efisiensi. (5) Nilai-nilai kebersamaan dan Kerjasama. (6) Nilai-nilai saling percaya. (7) Budaya berprestasi dan berkompetisi. (8) Budaya memberi teguran dan penghargaan.

Semua karakteristik budaya organisasi sebagaimana dikemukakan di atas tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, artinya unsur-unsur tersebut mencerminkan budaya yang berlaku dalam suatu jenis organisasi, baik yang berorientasi pada pelayanan jasa

atau organisasi yang menghasilkan produk barang.

Luthans (2006:320), memberikan gambaran berkenaan dengan karakteristik penting dari budaya organisasi yaitu: (1) Aturan-aturan perilaku, yang dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi, dan upacara-upacara (ritual). (2) Norma-norma, berupa aturan-aturan tak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja. (3) Nilai-nilai dominan, mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang mutu, efisiensi tinggi, absensi rendah dan sebagainya. (4) Filosofi, berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan. (5) Peraturan-peraturan, yang berisi petunjuk tentang pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. (6) Iklim organisasi, yang menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antara anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

Bentuk budaya sekolah muncul sebagai fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan, sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang di sekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter siswanya. Budaya sekolah merupakan aset yang bersifat unik dan tidak sama antara sekolah satu dengan yang lainnya. Budaya sekolah dapat diamati melalui pencerminan hal-hal yang dapat diamati atau artifak. Artifak dapat diamati melalui aneka ritual sehari-hari di sekolah, berbagai upacara, benda-benda simbolik di sekolah, serta aktifitas yang berlangsung di sekolah. Keberadaan kultur ini segera dapat dikenali ketika orang mengadakan kontak dengan sekolah tersebut.

Pendapat lain tentang budaya sekolah juga dikemukakan oleh Schein

(2010), bahwa budaya sekolah adalah “suatu pola asumsi dasar hasil invensi, penemuan atau pengembangan oleh suatu kelompok tertentu saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang telah berhasil baik serta dianggap valid, dan akhirnya diajarkan ke warga baru sebagai cara-cara yang benar dalam memandang, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut”. Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan oleh Zamroni (2011:297) bahwa: Budaya sekolah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik. Budaya sekolah yang baik dapat menumbuhkan iklim yang mendorong semua warga sekolah untuk belajar, yaitu belajar bagaimana belajar dan belajar bersama. Akan tumbuh suatu iklim bahwa belajar adalah menyenangkan dan merupakan kebutuhan, bukan lagi keterpaksaan. Belajar yang muncul dari dorongan diri sendiri, *intrinsic motivation*, bukan karena tekanan dari luar dalam segala bentuknya. Akan tumbuh suatu semangat di kalangan warga sekolah untuk senantiasa belajar tentang sesuatu yang memiliki nilai-nilai kebaikan.

Budaya sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan profesional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan. Menurut Zamroni (2011), budaya sekolah (kultur sekolah) sangat mempengaruhi prestasi dan perilaku peserta didik dari sekolah tersebut. Budaya sekolah merupakan jiwa dan kekuatan sekolah yang memungkinkan sekolah dapat tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada”. Selanjutnya, dalam analisis tentang budaya sekolah dikemukakan bahwa untuk mewujudkan budaya sekolah yang akrab-dinamis, dan positif-aktif perlu ada rekayasa sosial. Dalam mengembangkan budaya baru sekolah perlu diperhatikan dua level kehidupan sekolah: yaitu level individu dan level organisasi atau level sekolah. Level individu, merupakan perilaku siswa selaku individu yang tidak lepas dari budaya sekolah yang ada.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Surya (1997:54) menyebutkan bahwa: “Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar

pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya”.

Dari paparan diatas dapat disarikan bahwa secara operasional, yang dimaksud dengan budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Luthans (2006:320), yaitu: (1) Aturan perilaku; (2) Norma-norma; (3) Nilai-nilai dominan; (4) Filosofi; (5) Peraturan-peraturan; (6) Iklim organisasi.

3. Disiplin Kerja Guru

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin memiliki beberapa makna. Disiplin bisa bermakna ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya), disiplin juga dapat diartikan cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten untuk memperoleh pengertian dasar yang menjadi sasaran. Sinungan (2007:135) mendefinisikan disiplin sebagai “sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”. Fathoni (2006:172) mengartikan disiplin sebagai “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Alma (2003:186) “disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”.Selanjutnya Fathoni (2006:172) menjelaskan bahwa “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Amriany, dkk. (2004:182) menyebutkan tentang aspek-aspek disiplin kerja. Aspek-aspek tersebut antara lain : (1) kehadiran; (2) waktu kerja; (3) kepatuhan terhadap perintah; (4) produktivitas kerja; (5) kepatuhan terhadap peraturan; (6) pemakaian seragam. Sedangkan menurut Soejono (1986:67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat : (1) para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur; (2) berpakaian rapi, (3) penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati; (4) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; (5) kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada; (6) memiliki tanggung jawab.

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek yang dapat terlihat dari perilaku guru yang dapat diamati. Menurut Prijodarminto (2000:24) menjelaskan disiplin mempunyai tiga aspek sebagai berikut: (1) Sikap mental atau attitude, yang merupakan sikap taan dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak. (2) Pemahaman yang baik mengenai system atau perilaku, norma criteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, criteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan. (3) Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

Setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Handoko (2012:208) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu: (1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif

merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan. (2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa scorsing. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

Beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu juga terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan. Tohardi (2002:22) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan : (1) *punishment and reward*, (2) motivasi, (3) keteladanan pemimpin, (4) lingkungan sosial yang kondusif, (5) lingkungan fisik yang nyaman.

Suatu asumsi bahwa pimpinan dalam hal ini kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan (guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, jika mengharap guru dan tenaga kependidikan lainnya memiliki tingkat disiplin yang baik, maka kepala

sekolah harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Selanjutnya Maryoto (2001:98) mengatakan bahwa pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan: pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, instruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan anak buah. Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan Peraturan Pemerintah

Disiplin merupakan fungsi operasi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Hal di atas sejalan dengan pendapat Moenir yang dikutip Dahyana (2001:11), bahwa kondisi disiplin kerja pegawai tidak langsung tercipta begitu saja, melainkan harus ada kemauan dan usaha semua pihak terutama pihak pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi. Dalam memberikan kedisiplinan kepada bawahan seorang pemimpin mempunyai gaya yang

berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan.

Sikap kesetiaan dan ketaatan mempunyai aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang terhadap peraturan yang ada. Terkait dengan kedisiplinan dalam kehidupan berorganisasi menurut Simamora (2006:746) dijelaskan keadaan disiplin kerja dari karyawan yang dikategorikan ideal.

Disiplin kerja dapat dikatakan ideal apabila memenuhi syarat sebagai berikut: (1) Para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu. (2) Berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja. (3) Menggunakan bahan dan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati. (4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan. (5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. (6) Menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Pendapat Simamora (2006) diatas merupakan disiplin kerja yang ideal untuk perusahaan tetapi menurut hemat penulis dapat diimplementasikan pada lembaga pendidikan, dengan adaptasi sebagai berikut: (1) Para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu. Para karyawan diadaptasikan menjadi guru dan tenaga kependidikan lainnya; (2) Berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja (dalam hal ini di sekolah). (3) Menggunakan bahan dan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, dapat diadaptasikan bahan dan perlengkapan milik sekolah; (4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan; (5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. (6) Menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan sekolah. Untuk mengukurnya

menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Simamora (2006), yaitu: (1) Kehadiran tepat waktu; (2) Berpakaian rapi dan sopan; (3) Efisiensi penggunaan bahan dan perlengkapan; (4) Jumlah dan kualitas pekerjaan; (5) Mengikuti cara kerja; (6) Bekerja dengan semangat dan dedikasi.

C. Metode Penelitian

Value atau nilai kredibilitas suatu penelitian sangat tergantung pada metode penelitian yang digunakannya. Metode penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan, penyusunan, analisis, dan interpretasi data yang diperoleh (Kerlinger, 2001). Pada dasarnya penelitian ilmiah merupakan suatu usaha untuk mengungkapkan fenomena alami secara sistematis, terkendali, empirik dan kritis. Dalam bahasa statistika, pengertian penelitian adalah usaha untuk mengungkapkan hubungan antar variabel (Rasyid, 2003).

Merujuk pada pengertian di atas dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survey Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Metode ini, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Singarimbun (2001) dan Rusidi (2005), dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*). Walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

Konsekuensi metode survey penjelasan ini adalah diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-cirinya). Indikator-indikator dari variabel-variabel itu menunjuk pada keragaman data dan informasi, sedemikian rupa sehingga dapat dirancang model uji hipotesis. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini digunakan telaah statistika yang tepat untuk tujuan

hubungan sebab akibat, yaitu dengan menggunakan Model Struktural. Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat (Rasyid, 2003). Dalam penelitian ini, demikian pula tingkat keberlakuan umum generalisasi dari hasilnya, dibatasi pada fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 47 responden yang merupakan guru Sekolah

Luar Biasa Negeri di Kabupaten Kuningan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian permasalahan pertama diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran dampak pengelolaan lingkungan sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1: Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y
Correlations

		Pengelolaan Lingkungan Sekolah	Disiplin Kerja Guru
Pengelolaan Lingkungan Sekolah	Pearson Correlation	1	.417**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa r_{hitung} sebesar 0,417 sehingga terdapat korelasi yang sedang antara variabel X_1 dengan variabel Y. Sedangkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y adalah signifikan. Adapun koefisien determinasi: $KD = R^2 \times 100\%$ atau $(0,417 \times 0,417) \times 100\% = 0,174 \times 100\% = 17,4\%$ artinya

bahwa besarnya dampak pengelolaan lingkungan sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah 17,4%, yang sisanya sebesar 82,6% merupakan dampak dari variabel budaya sekolah dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai dampak pengelolaan lingkungan sekolah terhadap disiplin kerja guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 2.

Tabel 2: Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.583	12.155		3.503	.001
	Pengelolaan Lingkungan Sekolah	.543	.176	.417	3.080	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 42,583 + 0,543X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 42,583 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari pengelolaan lingkungan sekolah, maka nilai disiplin kerja guru adalah tetap 42,583. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,543, menunjukkan adanya dampak positif dimana setiap perubahan satu nilai pengelolaan lingkungan sekolah akan memberikan kenaikan disiplin kerja guru

sebesar 43,126. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004 yang mana kurang dari 0,05, sehingga dampak pengelolaan lingkungan sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah signifikan.

Pengujian permasalahan kedua diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran dampak budaya sekolah (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 3: Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y
Correlations

		Budaya Sekolah	Disiplin Kerja Guru
Budaya Sekolah	Pearson Correlation	1	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa r_{hitung} sebesar 0,669 sehingga terdapat korelasi yang kuat antara variabel X_2 dengan variabel Y . Sedangkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y adalah signifikan. Adapun koefisien determinasi: $KD = R^2 \times 100\%$ atau $(0,669 \times 0,669) \times 100\% = 0,448 \times 100\% = 44,8\%$ artinya

bahwa besarnya dampak budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah 44,8%, yang sisanya sebesar 55,2% merupakan dampak dari variabel pengelolaan lingkungan sekolah dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai dampak budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 4.

Tabel 4: Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.043	8.971		2.903	.006
	Budaya Sekolah	.731	.121	.669	6.040	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 26,043 + 0,731X_2$.

Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 26,043 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel budaya

sekolah, maka nilai disiplin kerja guru adalah tetap 26,043. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,731, menunjukkan adanya dampak positif dimana bahwa setiap perubahan satu nilai budaya sekolah akan memberikan kenaikan disiplin kerja guru sebesar 26,774. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05, sehingga dampak

budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah signifikan.

Pengujian permasalahan ketiga diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi ganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran dampak pengelolaan lingkungan sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) secara simultan terhadap disiplin kerja guru (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5: Uji Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.423	8.270

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Lingkungan Sekolah, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Disiplin kerja guru

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi ganda menunjukkan terdapat hubungan antara pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap disiplin kerja guru sebesar 0,670 yang berarti korelasinya kuat. Sementara itu, koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,448. Hal ini berarti naik

turunnya disiplin kerja guru 44,8% merupakan dampak dari pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan. Adapun sisanya sebesar 55,2% merupakan dampak dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon). Adapun untuk mengetahui nilai signifikansinya dilakukan dengan menggunakan uji F seperti yang diperlihatkan pada Tabel 6.

Tabel 6: Uji Signifikansi Simultan Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2445.429	2	1222.715	17.876	.000 ^b
	Residual	3009.507	44	68.398		
	Total	5454.936	46			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengelolaan Lingkungan Sekolah, Budaya Sekolah

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini memperlihatkan bahwa dampak pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap disiplin kerja guru

adalah signifikan. Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi ganda mengenai dampak pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan terhadap disiplin kerja guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7: Uji Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.782	10.743		2.307	.026
	Budaya Sekolah	.712	.152	.651	4.677	.000
	Pengelolaan Lingkungan Sekolah	.040	.181	.030	.219	.828

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi ganda berupa $\hat{Y} = 24,782 + 0,712X_1 + 0,040X_2$. Dalam persamaan tersebut, konstantanya adalah 24,782 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel pengelolaan lingkungan sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2), maka nilai disiplin kerja guru (Y) adalah tetap 24,782. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,712 dan 0,040 menunjukkan adanya dampak positif dimana setiap perubahan satu nilai pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan akan memberikan kenaikan disiplin kerja guru sebesar 25,534. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan nilai pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simulatan akan diikuti dengan peningkatan nilai disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda yaitu adanya dampak sebesar 0,670, sehingga $R_{y(x_1x_2)} > 0$, maka hasilnya adalah H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan berdampak signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil dari pengujian permasalahan pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengelolaan lingkungan sekolah berdampak secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 17,4%. Hal ini memperlihatkan terdapat indikasi bahwa disiplin kerja guru ini tidak hanya merupakan dampak dari pengelolaan lingkungan sekolah saja, namun ada

faktor lainnya (epsilon), selain budaya sekolah, yang juga berdampak namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, pengelolaan lingkungan sekolah dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam memprediksi tinggi rendahnya disiplin kerja guru.

Dilihat dari hasil analisis deskripsi variabel, ditemukan bahwa pengelolaan lingkungan sekolah dan disiplin kerja guru termasuk dalam kategori baik. Namun dimensi pengorganisasian pada variabel pengelolaan lingkungan sekolah, khususnya terkait kepekaan terhadap perubahan, pengembangan organisasi, kejelasan uraian tugas, meningkatkan sumber daya sekolah, dan mengelompokkan sumber belajar masih belum optimal. Adapun pada variabel disiplin kerja guru, aspek-aspek hambatan terlihat pada beberapa indikator, meliputi efisien menggunakan bahan praktikum, efisiensi menggunakan ruangan, dan efisien (hemat) penggunaan biaya yang belum seoptimal indikator lainnya.

Pada dimensi pengelolaan lingkungan sekolah (X_1), terdapat masalah pada aspek perencanaan. Meskipun skor capaian secara keseluruhan tergolong baik, namun aspek pemahaman visi, pemahaman misi, dan penetapan tujuan memiliki persentase kriteria yang cukup. Hal ini dapat mengindikasikan adanya kebingungan atau kurangnya klarifikasi terkait visi, misi, dan tujuan sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kemudian, pada dimensi pengorganisasian,

kejelasan uraian tugas dan pengelompokkan sumber belajar juga memiliki kriteria cukup, mengisyaratkan adanya hambatan dalam mengorganisasikan tugas dan sumber daya yang mempengaruhi kinerja guru.

Pada dimensi disiplin kerja guru (Y), aspek efisiensi penggunaan bahan dan perlengkapan memiliki kriteria baik, namun efisiensi menggunakan ruangan memiliki kriteria cukup. Hal ini menandakan bahwa penggunaan ruangan masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Selanjutnya, aspek bekerja sesuai target waktu juga memiliki kriteria baik, namun perlu diperhatikan agar pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu dengan baik.

Pengelolaan lingkungan sekolah yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja guru. Jika lingkungan sekolah terkelola dengan baik, guru akan merasa lebih terorganisir dan terfokus dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya visi, misi, tujuan, dan tugas yang jelas, guru akan memiliki panduan yang lebih baik untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Selain itu, pengelolaan lingkungan sekolah yang baik juga mencakup penataan ruang pembelajaran, praktikum, dan perpustakaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tertata dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan tepat waktu.

Hasil pengujian permasalahan pertama beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Ramdhona dkk. (2020), bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini mendukung pula hasil penelitian Umar dan Iba (2020) bahwa, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan kerja guru di sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semakin optimal pengelolaan lingkungan sekolah akan diikuti oleh semakin tingginya

disiplin kerja guru. Dengan demikian terbukti bahwa pengelolaan lingkungan sekolah berdampak terhadap disiplin kerja guru.

Hasil pengujian permasalahan kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berdampak secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 44,8%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja guru ini tidak hanya merupakan dampak dari budaya sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain pengelolaan lingkungan sekolah, yang juga berdampak namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Akan tetapi, budaya sekolah dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya disiplin kerja guru.

Hasil analisis deskripsi variabel menunjukkan bahwa budaya sekolah dan disiplin kerja guru termasuk dalam kategori baik. Hal yang perlu menjadi sorotan adalah dimensi aturan peraturan pada variabel budaya sekolah, terutama terkait keteraturan cara bertindak masih belum seoptimal dimensi lainnya. Adapun pada variabel disiplin kerja guru, aspek-aspek hambatan terlihat pada beberapa indikator, meliputi efisien menggunakan bahan praktikum, efisiensi menggunakan ruangan, dan efisien (hemat) penggunaan biaya yang belum seoptimal indikator lainnya.

Pada dimensi budaya sekolah (X_2), terlihat adanya hambatan pada aturan perilaku dan norma-norma. Keteraturan cara bertindak dan keteraturan berperilaku memiliki persentase kriteria cukup, menunjukkan adanya kekurangan dalam penerapan aturan dan kedisiplinan di sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja guru, terutama dalam hal kehadiran tepat waktu dan berpakaian rapi dan sopan. Terdapat hambatan pada nilai-nilai dominan dan filosofi. Pencapaian mutu pendidikan dan nilai pencapaian mutu memiliki persentase kriteria cukup, mencerminkan potensi rendah dalam mendorong standar prestasi akademik siswa. Ini bisa mempengaruhi semangat dan dedikasi guru dalam melakukan tugas mereka.

Dalam konteks budaya sekolah, pengaruh terhadap disiplin kerja guru sangat penting. Budaya sekolah yang mendorong keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, dan nilai-nilai positif seperti prestasi akademik tinggi akan memotivasi guru untuk menjaga disiplin kerja. Sebaliknya, jika budaya sekolah kurang memperhatikan aspek-aspek ini, guru mungkin merasa kurang termotivasi untuk mematuhi aturan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Hasil pengujian permasalahan kedua beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosmayni, dkk. (2023) bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian Sadikun, dkk. (2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah berdampak secara positif dan signifikan pada peningkatan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, semakin tinggi budaya sekolah, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat disiplin kerja guru. Dengan demikian, terbukti bahwa budaya sekolah berdampak terhadap disiplin kerja guru SLB Negeri di Kabupaten Kuningan.

Hasil pengujian permasalahan ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 44,8%. Dari hasil temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja guru ini tidak hanya merupakan dampak dari pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) yang juga berdampak namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya disiplin kerja guru.

Pengelolaan lingkungan sekolah yang baik mencakup aspek perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan yang matang memungkinkan sekolah untuk memiliki

visi, misi, dan tujuan yang jelas. Dalam hal ini, guru memiliki panduan yang tepat untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas mereka. Pengorganisasi yang baik, termasuk pengelompokan sumber daya dan penataan ruang, akan membantu guru dalam menjalankan aktivitas pengajaran dengan lebih terstruktur dan efisien. Pelaksanaan yang baik menjamin bahwa rencana dan organisasi yang telah disusun berjalan sesuai dengan harapan. Di sisi lain, pengawasan yang efektif memantau implementasi rencana dan memberikan umpan balik yang dapat membantu guru untuk terus memperbaiki dan memantau kinerja mereka.

Sementara itu, budaya sekolah yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan etika kerja guru. Budaya yang mendorong keteraturan, nilai-nilai positif, dan norma yang jelas akan menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Misalnya, jika budaya sekolah menekankan pentingnya kehadiran tepat waktu, guru akan merasa dorongan untuk mematuhi jadwal dan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu. Selain itu, jika nilai-nilai positif seperti kerjasama, kejujuran, dan tanggung jawab dipromosikan dalam budaya sekolah, guru akan cenderung menerapkan nilai-nilai ini dalam disiplin kerja mereka sehari-hari.

Ketika kedua elemen, pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah, bekerja bersama, dampak positifnya sangat kuat. Lingkungan sekolah yang terorganisir menciptakan landasan fisik dan operasional bagi budaya sekolah yang sehat. Di sisi lain, budaya sekolah yang kuat memberikan arah dan makna bagi tindakan yang diambil dalam pengelolaan lingkungan sekolah. Ini menciptakan siklus positif di mana guru merasa termotivasi untuk mematuhi tata tertib dan menjalankan tugas mereka dengan baik, sementara lingkungan sekolah yang kondusif memperkuat budaya sekolah yang positif. Dalam hal ini, guru tidak

hanya melihat tugas mereka sebagai pekerjaan rutin, tetapi sebagai bagian dari visi dan nilai-nilai yang lebih besar yang diusung oleh sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Widodo (2017) di mana pengelolaan lingkungan dan pengembangan budaya sekolah menjadi komponen yang terintegrasi pada manajemen perubahan sekolah sehingga berimplikasi terhadap terciptanya kondisi kerja yang mendukung perubahan disiplin kerja guru secara positif. Selain itu juga mendukung hasil penelitian Mukaddamah (2020) yang memperlihatkan bahwa keoptimalan pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian dari perwujudan kepemimpinan visioner kepala sekolah ketika disertai dengan budaya organisasi yang positif dapat mendorong peningkatan disiplin kerja guru. Dalam hal ini, pengelolaan lingkungan sekolah menjadi salah satu strategi konkrit yang mendukung visi kepala sekolah yang visioner dan memperkuat budaya organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar melalui peningkatan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, semakin optimal pengelolaan lingkungan dan budaya sekolah maka akan diikuti oleh semakin tingginya disiplin kerja guru. Dengan demikian terbukti bahwa pengelolaan lingkungan sekolah dan budaya sekolah secara simultan berdampak terhadap disiplin kerja guru.

E. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan menjelaskan temuan yang telah disajikan, penulis mencapai kesimpulan berikut ini: (1) Pengelolaan lingkungan sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 17,4%. Artinya, semakin tinggi kualitas pengelolaan lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas disiplin kerja guru. (2) Budaya sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 44,8%. Artinya, semakin tinggi kualitas budaya sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas disiplin kerja guru. (3) Pengelolaan lingkungan dan budaya

sekolah secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 44,8%. Artinya, semakin tinggi kualitas pengelolaan lingkungan dan budaya sekolah secara simultan, maka semakin tinggi pula kualitas disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari (2008) *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Cairo. J. (2002). *Motivasi dan Strategi Menentukan Tujuan Hidup dan Karir Anda*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hornby, AS. (2001), *Dictionary of Current English*. London: Oxford University Press.
- Hoy, Wayne K. Dan Cecil H. Miskel, 2001, *Educationl Administration: Theory. Research and Practice*. 4th Edition. New York: McGraw Hill. Inc.
- Kast, F.E dan Rosenzweig, J.E., (2005), *Organisasi Dan Manajemen*. Terjemahan Hasyim Ali, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, Fred, N, 2001. *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Gajah Mada, University Press. Jakarta.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. Sam Houston State University, International Journal of Management, Business, and Administration. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Luthans. Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.

- Mondy, R., Wayne, Sharplin, Arthur, and Premeux, R. Shane. (2005). *Management, Concepts, Practices, and Skills (Fifth ed)*. Massachusetts. Silmon & Schuster, Inc.
- Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 Tentang *Perubahan Atas PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Prijodarminto. S. (2005), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Purwanto, M. Ngalim. (2009), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins. Stephen P. (2005), *Organizational Behavior. Concept, Controversies and Application*. 5th edition. Enalewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall Int.
- Rusidi. (2005). *Metode dan Teknik Penelitian ilmu-ilmu sosial*. Bandung: Program Pascasarjana Unpad.
- Salusu, J. (2004). *Perigambilan Keputusan Strategi Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non profit*. Jakarta: PT Granedua
- Sari. E. (2019), *Manajemen Lingkungan Pendidikan*, Jakarta: Uwais.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Simamora, Henry.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri (2003) *Metode Perielitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2007), *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Surya. (1997). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: PPB - IKIP Bandung.
- Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.