

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi konseptual

1. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin harusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umum mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya. Orang yang gagal umumnya tidak disiplin.¹

Menurut sastrohadiwiryo dalam jurnal Kuntum Vuspasari mengatakan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap praturan-praturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua praturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. *Kesadaran* adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan *kesediaan* adalah suatu sikap, tingkah

¹ Aida Rahmita Sari, *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta: 2013) h.14

² Kuntum Vuspasari (Jurnal), *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Universitas Bandar Lampung: 2011) h. 85

laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.³

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru dalam penelitian ini adalah sikap kesetiaan seorang guru dan ketaatan guru terhadap sekolah, menaati aturan yang ada, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan baik hari ini atau hari esok. Ada beberapa tujuan disiplin adalah (1) motivasi karyawan, (2) memepertahankan hubungan saling menghormati, (3) meningkatkan kinerja karyawan, (4) meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja serta efektifitas dan efesiensi kerja, (5) meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.⁴

Dalam dunia pendidikan disiplin kerja adalah ketentuan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran baik untuk kepentingan Negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup

³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Bumi Aksara, 2009), h. 193

⁴ Sarah Wulan (Jurnal), *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru*. (STIE ISM: 2013), h.109

bersama. Salah satu aspek hubungan internal karyawan yang sulit untuk dilaksanakan adalah tindakan disipliner.

b. Prinsip-prinsip disiplin kerja

Husain dalam tesis Agus Salim berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apa bila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.⁵

Kesimpulan dari pendapat diatas mengenai prinsip-prinsip disiplin kerja yaitu hadir di tempat kerja tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur, patuh dan taat pada perintah atasan, ruang kerja selalu dijaga, menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan selama bekerja pernah absen, itulah yang menjadi prinsip-prinsip disiplin kerja jika prinsip-prinsip tersebut telah terpenuhi maka disiplin kerja bisa dikatakan baik.

⁵ Agus Salim, *Analisis Dan Implementasi Disiplin Dan Kempotensi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung*, (Tesis Pasca Sarjana, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta 2018) h. 23

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja Guru

Dalam 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 pelaksanaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Hani Handoko mengemukakan mengenai disiplin kerja guru, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif ini merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelwengan dapat dicegah. Dalam 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.

Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, tanpa harus pimpinan memaksanya kesuksesan pendisiplinan preventif, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Untuk itu, agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, maka ada tiga hal yang perlu mendapatkan perhatian manajemen terhadap anggota organisasi atau para pegawai yaitu:

- a. Mendorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Mendorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terdapat aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa satu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplin action*) yang wujudnya berupa *scoring*. Tujuan pemberian sanksi atau hukuman adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.⁶

Semua bentuk pendisiplinan harus bersifat positif dan tidak membuat guru merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam mengajar dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang lebih baik.

d. Aspek-aspek disiplin kerja guru

Disiplin kerja guru mempunyai beberapa aspek yang terlihat dari pelaksanaan guru yang dapat diamati. Menurut Prijodarminto dalam jurna Nenny Anggraeni menjelaskan disiplin kerja guru mempunyai tiga aspek yaitu:

- 1) Sikap mental atau *attitude*, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria 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.⁷

Seorang guru berhasil dalam menempuh kerjanya adalah mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sehingga dalam berperilaku dan bertindak tersusun dengan rapi dan mendetail dan direalisasikan pada tiap-tiap pekerjaan. Guru

⁶ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2. BP FE. (Yogyakarta), 2008. h.35

⁷ Nenny Anggraeni, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*, (Bandung : jurnal pendidikan, 2011), h.230

yang disiplin akan tepat waktu dalam hadir, istirahat serta pulang pada jam kerja yang telah ditentukan, dan guru-guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu.

e. Indikator disiplin kerja

Menurut Lateiner dalam jurnal Sherly shelviana umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

- 1). Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikata baik.
- 2). Berpakaian rapi ditempat kerja. Berpakaian rapi salah satu factor yang memepengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- 3). Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- 4). Mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- 5). Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.⁸

Kesimpulan dari teori diatas bahwa disiplin kerja memiliki indikator, indikator itulah yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dalam sebuah lembaga pendidikan. Dengan adanya indikator disiplin kerja pendidikan dapat membantu pencapaian disiplin kerja guru yang lebih baik. Jika sebuah lembaga pendidikan memiliki tujuan, bertanggung jawab pada tugas yang

⁸ Sherly Shelviana (Jurnal), *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. 2015, h.1917

diberikan serta menaati aturan yang berlaku di lembaga tersebut maka pencapaian disiplin kerja akan tinggi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. ada pula yang memeberikan penertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur yang di ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Menurut Armstrog dan Baron dalam Wibowo “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.⁹

dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja itu berhubungan dengan bagaimana cara kerja seseorang dalam mencapai hasil atau target yang telah di

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2007 h. 7

tentukan lembaga, dan kinerja itu merupakan prestasi yang didapatkan dari hasil kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan sifat-sifat individu. Oleh karenanya menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) harapan mengenai imbalan
- 2) dorongan
- 3) kemampuan
- 4) kebutuhan
- 5) persepsi terhadap tugas
- 6) imbalan internal
- 7) eksternal
- 8) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja¹⁰

menurut Supardi kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi,

¹⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta, Rajawali Pers 2014), hlm 95-96

kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.¹¹

Dapat disimpulkan tentang pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor dalam diri seseorang, seperti kemampuan, keterampilan dan kebutuhan yang dibutuhkan seseorang serta adanya imbalan, jika faktor-faktor itu telah terpenuhi maka hasil kerja yang didapat akan baik.

c. Pengertian kinerja guru

Guru sebagai salah satu komponen di sekolah dan menempati profesi yang mempunyai peranan penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan karakter seseorang yang lebih baik. “kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan disekolah ada di tangan guru. ia mempunyai peran dalam proses pertumbuhan dan perkembangan siswanya pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan sikap serta pandangan hidup siswa”. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan mendapatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.¹²

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan

¹¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:Rajawali Pers,2014) h. 50

¹² Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru.* (Malang:UIN Maliki Press, 2013), h. 37.

seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan pada hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, Lembaga Administrasi Negara menyebutkan kinerja sebagai: “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”. Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS. Didalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian yang diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja guru PNS terdiri dari atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan (disiplin), kejujuran, dan kerja sama.

Menurut Depdikbud menekankan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendaya gunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Professional guru ditandai dengan keahliannya dibidang pendidikan. Menurut undang-undang No.14 tahun 2005 pasal 20 tugas atau kewajiban guru antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajarn.

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹³

Menurut Husdrata dalam Supardi “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, terorganisasikan saran prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan eektivitas dan efesiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru itu sendiri”.

Menurut Basyirudin dan Usman dalam Supardi Guru yang memiliki kinerja yang baik dan professional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik”.¹⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, dan gurulah merupakan sosok yang paling dibutuhkan dalam pertumbuhan dan

¹³ Undang-Undang Guru Dan Dosen, (Yogyakarta: pustaka pelajar 2009), h. 3.

¹⁴Supardi, kinerja guru... h 54-57

perkembangan siswa sesuai dengan tujuan-tujuan pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang sekolah.

d. Standar Beban Kerja Guru

Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru memiliki standar kerja.

Standar beban kerja guru mengacu pada undang-undang No 14 2005 tentang guru dan dosen. “dalam pasal 5 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”¹⁵

Adapun standar dari beban kerja guru diatas dapat diuraikan, antara lain:

1) Merencanakan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk

¹⁵ Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Instrument Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz media, 2012), h. 14

mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.

2) Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif anatar peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya.

3) Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan.

4) Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

5) Melaksanakan tugas tambahan

Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus. Tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang

dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa standar beban kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan hasil pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Tugas guru dalam proses belajar mengajar meliputi tugas pedagogic dan tugas administrasi. Tugas pedagogik adalah membantu, membimbing dan memimpin. Moh. Rifai dalam Suyosubroto mengatakan bahwa:

Dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan intruksi-intruksi dan tidak berdiri dibawah intruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas.¹⁶

Suharsimi Arikunto dalam Suryasubroto sebagai berikut:

1. Mempelajari materi pelajaran yang akan dijadikan tuntutan dalam penyusunan rencana pelajaran.
2. Memilih pendekatan atau strategi untuk menyampaikan pembelajaran.
3. Memilih alat-alat pelajaran sarana lain.
4. Memilih strategi evaluasi yang akan diambil.¹⁷

¹⁶ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Disekolah* (Jakarta:PT RinekaCipta), 2002,h.4.

¹⁷ Suryosubroto, *ibid* h. 8

Begitupun menurut Piet A. Sahertian seperti yang dikemukakan oleh Kusmianto, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. dalam Direktorat tenaga kependidikan bahwa:

“standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2), persiapan dari perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang efektif bagi guru”.¹⁸

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tugas dan peranan guru yaitu merencanakan proses pembelajaran dikelas, mempersiapkan materi yang diajarkan dalam sehari-hari, mengontrol dan mengembangkan materi pelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

Beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja guru menurut Suryosubroto yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran, seorang guru sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membantu persiapan pengajaran yang hendak diberikan. Karena pada hakikatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Kemampuan guru dapat dilihat dari data atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.
- b. Kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Kemampuan mengevaluasi dari pelaksanaan hasil belajar. Kegiatan yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya hasil pembelajaran yang telah dilakukan.¹⁹

¹⁸ Direktorat tenaga kependidikan, *Administrasi Dan Pengelolaan Sekolah*, (Jakarta).

¹⁹ Suryosubroto, *proses....* h. 27-26

Kinerja guru dalam hal ini yaitu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan merencanakan, pelaksanaan pembelajaran, serta mengevaluasi atau menilai hasil pembelajaran.

3. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja

Menurut Simamora dalam Sinabela mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pada saat aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh jika seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi bisa minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan moral karyawan lainnya. Hal tersebut membuktikan tingkat kedisiplinan karyawan secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.

Sinabela mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada hubungan timbal balik di antaranya dimana paradigma bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin

kerja , akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.²⁰

Menurut penjelasan diatas bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja, karena dua hal ini saling memengaruhi jika disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan, begitupun sebaliknya.

Hani Handoko dalam skripsi Dhanik Riastuti mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

Kemampuan disiplin dari dalam diri guru yang merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah, dan disiplin yang wujudnya berupa *scorsing* yang merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan ini dapat berupa suatu hukuman.²¹

Kesimpulan dari uraian diatas adalah kinerja guru itu intinya berhubungan dengan disiplin kerja dilihat dari situasi seorang guru dapat mencapai kinerjanya yang maksimal apabila ia memiliki kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai harus dibutuhkan dalam diri sendiri selain dari peraturan yang dibuat oleh kepala sekolah.

²⁰ <http://thesis.binus.ac.id>. *hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru*, diakses Sabtu, 27, Januari, 2019.

²¹ Dhanik Riastuti, *Pengaruh Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo*, (Tesis:IAIN Salatiga Program Pascasarjana), 2017, h. 20

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Hasil penelitian Relevan	Perbedaan	Persamaan
1.	Sirah Wulan, Hubungan Disiplin Kerja Guru SMA Di Kecamatan Tiga Kota Depok	Perbedaan penelitian Sirah Wulan dalam penelitian ini Sirah Wulan melakukan di tingkat SMA. Sedangkan penulis sendiri melakukan penelitian di tingkat SMP.	Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama ingin mengetahui tingkat disiplin guru dan kinerja guru, mencari tau hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru
2.	Wasiatur Rif'ah Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Sultan	penelitian yang dilakukan Wasiatur Rif'ah berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu jika Wasiatur Rif'ah	Sama-sama mencari tau tingkat disiplin guru dan kinerja guru di tempat

	<p>Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak</p>	<p>mencari tau pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, dan kedisiplinan berarti mengarah juga pada disiplin pemimpin dan guru-guru. sedangkan penulis mencari tau seberapa kuat hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru, yang hanya melakukan penelitian ini pada guru-guru saja.</p>	<p>penelitian.</p>
<p>3.</p>	<p>Irwanti B Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK 1 KENDARI</p>	<p>Adapun perbedaan Penelitian yang dilakukan oleh Irwanti B dan penulis yaitu Irwanti B meneliti juga tentang motivasi kerja yang mencari</p>	<p>Adapun persamaannya sama-sama mau mengetahui bagaimana tingkat disiplin</p>

		<p>pengaruhnya dan melakukan penelitian dengan 3 variabel sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu hanya meneliti tentang disiplin kerja dengan kinerja guru.</p>	<p>kerja dan kinerja guru di tempat penelitian.</p>
--	--	--	---

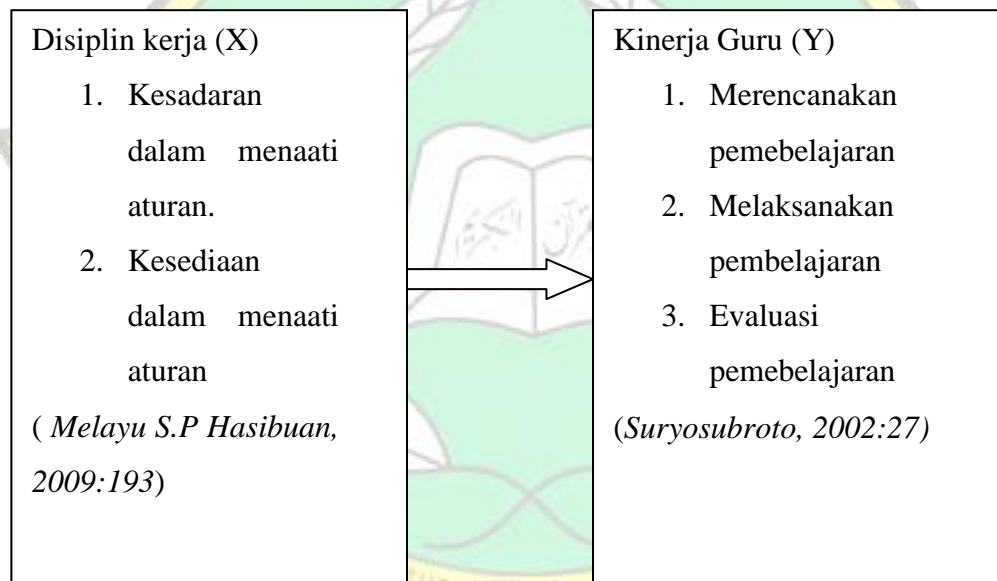
C. Kerangka Pikir

Disiplin kerja dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting yang harus dipelihara karena disiplin berhubungan dengan kinerja. Jika disiplin kerjanya baik maka akan berpengaruh juga pada kinerjanya.

Dalam disiplin kerja dibutuhkan yang namanya kesadaran dan kesediaan dalam menaati aturan untuk melaksanakan pekerjaanya jika tidak adanya kesadaran dan kesediaan dalam menaati aturan maka disiplin tidak akan terlaksana sehingga disiplin itu memerlukan kesadaran dan kesediaan, begitupun guru demi menciptsksn disiplin kerja guru yang baik seharusnya guru sadar dan bersedia akan aturan yang telah ditentukan .

Sedangkan kinerja guru juga diperlukan yang namanya bagaimana guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik sehingga tercipta juga kinerja guru yang baik.

Apabila disiplin kerja guru baik maka kinerjanya yang akan dicapai semakin tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja guru rendah maka tingkat pencapaian kinerja guru juga akan rendah. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan berhubungan juga dengan kinerja yang baik. Hubungan tersebut bila di gambarkan sebagai berikut:



D. Hipotesis penelitian

Dari kajian teoritis dan kerangka berfikir diatas maka penulis mengajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan disiplin kerja dan peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Konsel.