**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakekat Pembinaan Disiplin Kerja Kepala Sekolah**
2. **Pengertian Disiplin Kerja**

Istilah disiplin dalam bahasa indonesia berasal dari bahasa belanda, yang kemudian dipengaruhi juga oleh bahasa inggris. Bahwa pengertian disiplin yang sebenarnya berasal dari kata latin “disiplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Namun demikian makna kata disiplin dapat dipahami secara luas dalam kaitannya dalam latihan yang memperkuat, koreksi dan sanksi, kendali atau terciptanya ketertiban, keteraturan, dan sistem aturan tatak rama.

Menurut pendapat wurasanto, bahwa:

Disiplin adalah Suatu kondisi yang tertip dimana anggota-anggota suatu organisasi berlaku atau berprilaku sepantasnya dan memandang aturan aturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin dikatakan baik jika pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi dan dikatakan jelek jika mareka tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan organisasi.[[1]](#footnote-1)

Penekanan dari penjelasan tersebut adalah terletak pada kepatuhan anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kepatuhan itu ditandai dengan perilaku setiap orang yang tidak melanggar aturan-aturan serta berlaku sepantasnya. Selanjutnya wursanto menjelaskan bahwa disiplin adalah “keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan”.[[2]](#footnote-2) Berangkat dari pemikiran tersebut bahwa disiplin merupakan cara memberikan dorongan kepada pegawai agar melaksanakan tugas yang diembannya secara sadar sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku tanpa merasa adanya tekanan atau paksaan.

9

Selanjutnya Siagian berpendapat, bahwa disiplin adalah “sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.[[3]](#footnote-3) Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan dalam bersikap dan membentuk perilaku sebagai upaya pembentukan diri agar sesuai dengan peraturan dan kebiasaan-kebiasaan yang tidak tertulis maupun tertulis sehingga disiplin di pahami sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma yang berlaku.

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditunjukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Dalam proses pembelajaran, disiplin perlu ditegakkan dengan tujuan menciptakan suasana yang memungkinkan guru dapat mengajar dengan penuh integritas dan siswa dapat belajar dengan baik. Disiplin yang tercermin lewat tingkah laku guru sangatlah penting artinya untuk kepentingan kelancaran proses pembelajaran.

Pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplini adalah suatu kondisi anggota organisasi yang mampu menghadapi tantangan, berperilaku tertib, teratur dan tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Disisi lain, disiplin adalah perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, tanggung jawab, memahami hak dan kewajiban, kerja sama. Disiplin juga merupakan salah satu faktor yang dapat memelihara kestabilan dan keseimbangan emosi. Sedangkan dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Qur`an dan Hadist, yang menjelaskan tentang disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain dijelaskan dalam surah An-Nisa ayat 59:

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut tidak boleh dilakukan dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan mental kerja yang ditanamkan oleh kepala sekolah agar dimiliki serta ditunjukkan oleh para guru dan menjalankan aturan-aturan kerja yang diterapkan dan ditetapkan sekolah.

Menurut Bedjo siwanto disiplin kerja adalah: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[[4]](#footnote-4)

Sedanngkan fathoni mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[[5]](#footnote-5)

Pernyataan di atas mengandung arti bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan karyawan/guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya fathoni menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Pernyataan diatas mengandung arti bahwa indikator keberhasilan pelaksanaan disiplin pegawai pada suatu organisasi terlihat dari tingkat ketepatan waktu, tingkat kesadaran dalam bekerja dan tingkat kepatuhan kepada peraturan.

Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka salah satu faktor yang sangat menentukan adalah terciptanya disiplin kerja para pegawainya dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

1. **Bentuk bentuk disiplin kerja**

Hani Handoko mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :[[6]](#footnote-6)

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri  diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.
3. **Indikator Disiplin kerja**

Menurut Alfred R. Lateiner disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu:[[7]](#footnote-7)

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

1. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

1. **Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Agar seseorang dapat melaksanakan disiplin maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh IG. Wursanto, meliputi:[[8]](#footnote-8)

a. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, memengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan memengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif.

b. Faktor kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku manusia (guru) dalam segala kegiatan/pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan hal yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan maka individu guru akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin.

c. Faktor pengawasan

Faktor pengawasan/*controlling* sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif.

Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada tiga faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor kebutuhan dan faktor pengawasan. Dimana dari tiga faktor ini saling memengaruhi dan menggerakkan serta memberikan kontribusi terhadap lembaga atau sekolah.

1. **Pengertian kepala sekolah**

Kata kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah kata kepala dapat diartikan “ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran”.[[9]](#footnote-9)

Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada stafnya untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasilah sebagaimana diungkapkan oleh Darianto yang bertujuan untuk:

1. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
3. Mempertinggi budi pekerti
4. Memperkuat kepribadian
5. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.[[10]](#footnote-10)

Kepala sekolah tidak saja bertanggung jawab atas kelancaran jalannya secara tekhnis akademik saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

1. **Hakekat produktifitas kerja guru**
2. **Pengertian Produktivitas**

Istilah produktifitas kerap kali diperbincangkan atau dibicarakan oleh setiap orang, terutama yang terkait dengan pekerjaan atau pengerjaan sesuatu. Pada dasarnya produktifitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.[[11]](#footnote-11)

Produktifitas adalah hasil kerja dari seseorng atau kelompok organisasi, yang merupakan penampilan (*performance)* dari seseorang atau organisasi tertentu secara keseluruhan. Nanang Fatah mengatakan bahwa prestasi kerja atau penampilan kerja diartikan sebagai “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.[[12]](#footnote-12)

Sedangkan, Anwar Prabu mengemukakan bahwa produktifitas adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.[[13]](#footnote-13)

Dari kedua pendapat tersebut, terlihat bahwa kinerja menentukan ciri dan kualitas seseorang atau organisasi, yang dapat menunjukan keberhasilan atau tidak keberhasilan orang atau organisasi tersebut, dengan kata lan kinerja merupakan penampilan (*performance*) yang harus selalu dijaga dan dipelihara, sehingga menjadikan orang atau organisasi dapat tampil secara memuaskan. Dengan demikian penampilan memiliki arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

1. **Pengertian kerja**

Kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang sudah direncanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Kerja juga dapat diartikan sebagai suatu aktifitas yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku, perbuatan manusia dalam mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan menciptakan kehidupan yang lebih baik. Dalam etos kerja kode etik PNS merupakan sikap dan pandangan kita terhadap pengertian kerja bagi bangsa indonesia merupakan suatu kegiatan yang sangat mulia, merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah tuhan yang akan memanusiakan dan memuliakan dirinya.

Menurut Dr. Frans Von Magnis dalam bukunya sekiranya manusia menanggapi tentang filsafat manusia, “pekerjaan adalah suatu yang direncanakan”.[[14]](#footnote-14) Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa tidak semua aktifitas dapat dikatakan sebagai pekerjaan akan tetapi yang dimaksud adalah aktifitas-aktifitas sebelumnya telah direncanakan dan dilaksanakan, tentunya pekerjaan yang bermanfaat. Salah satu faktor yang mendorong orang mau bekerja karena tuntunan kebutuhan hidup yang harus terpenuhi untuk kelanjutan masa depannya demi meraih kehidupan yang lebih baik.

Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang diperoleh mendatang, jika harapan ini menjadi kenyataan maka akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai kebaikannya seseorang cenderung menjadi malas.

1. **Pengertian guru**

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan ke ahlian dan syarat khusus dimana seorang guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan lain yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau prajabatan.

Menurut pandangan tradisional, “guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan”.[[15]](#footnote-15) Ini berarti guru didefinisikan berdasarkan pelaksanaan tugas pokonya, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan (mengajar), walaupun, menurut persatuan guru-guru di Amerika serikat guru adalah “semua petugas yang terlibat dalam tugas-tugas kependidikannya”.[[16]](#footnote-16) Walaupun demikian, definisi pertama jauh lebih dominan, sehingga dapat dikatakan guru adalah mereka yang selalu mengajar. Namun apakah berarti semua yang mengajar berarti guru? karena ternyata proses pengajaran ini banyak juga dilakukan oleh masyarakat luas dengan berbagai alasan kepentingan, karena secara sederhana mengajar dapat didefinisikan sebagai “proses penyampaian pengetahuan atau keterampilan kepada anak didik”.[[17]](#footnote-17)

Adapun definisi secara etimologi “guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.[[18]](#footnote-18) Dengan analisis sederhana, berdasarkan definisi etimologi tersebut maka guru adalah orang yang aktivitasnya adalah mengajar, namun dari sudut yang berbeda definisi ini lebih memberikan batasan yang lebih jelas. Bahwa guru merupakan tenaga profesional. Maka selayaknya sebagai guru profesional, tentu tidak semua tidak dapat dikatakan guru, kecuali bagi mereka yang telah memenuhi syarat-syarat keprofesionalannya, seperti latar belakang pendidikannya, sehingga harus memiliki keahlian dan keterampilan khusus dalam menjalani profesi guru.

Menurut definisinya, guru atau pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohani agar mencapai kedewasaannya mampu melaksanakan tugasnya sebagai mahluk Allah, khalifah di bumi, sebagai mahluk social dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.[[19]](#footnote-19)

Masyarakat awam, berpandangan bahwa guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, guru dipandang salah satu profesi yang berhubungan dengan pendidikan dan pembelajaran. Abdul Rahman mendefinisikan guru sebagai:

Guru adalah seorang anggota masyarakat yang berkompeten (cakap, mampu, dan wewenang) dan memperoleh kemampuan melaksanakan tugas, fungsi dan peran serta tanggung jawab guru, baik dalam lembaga pendidikan jalur sekolah maupun lembaga luar sekolah.[[20]](#footnote-20)

Bardasarkan beberapa definisi di atas memberikan makna bahwa guru adalah seseorang yang diamanahkan oleh masyarakat maupun negara untuk mengembangkan tugas mengajar secara formal maupun non formal karena mereka dianggap memiliki potensi dalam tugas tersebut. Dalam pengertian lain dijelaskan bahawa:

Guru adalah seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, menunjang tinggi profesi, serta mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kubudayaan serta keilmuan.[[21]](#footnote-21)

Adapun kode etik guru sebagai berikut:

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang berpancasila.
2. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
3. Guru mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalah gunaan.
4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya yang lebih luas untuk kepentigan pendidikan. [[22]](#footnote-22)

Sedangkan dalam pengertian sehari-hari guru dapat diartikan sebagai orang yang melakukan tugas untuk mengajarkan ilmu kepada siswa atau murid dalam suatu tempat dan waktu tertentu. Menurut Undang-undang sistem pendidikan nasional, pendidik merupakan “tenaga profesonal yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengapdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”[[23]](#footnote-23)

Guru sebagai pembimbing mempunyai peran, harus berusaha menghidupkan proses belajar mengajar dan memberikan motivasi, agar terjadi proses interaksi yang edukatif. Guru sebagai pengembang kurikulum bagi kelasnya, yang akan menerjemahkan dan menstransformasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum kepada peserta didik, dalam hal ini yaitu mengajarkan anak supaya dapat berpikir integral dan komperhensif untuk membentuk kompetensi dan mencapai makna tertinggi.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga pendidik baik dalam pendidikan formal, informal, maupun non formal. Jadi guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membentuk kepribadian untuk menjadi manusia yang berhak berakhlak dan berbudi pekerti.

1. **Produktivitas kerja guru**

produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mendayagunakan potensi guru secara optimal dan kemampuan guru itu sendiri. Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki profesionalisme kerja yang baik.

Produktivitas kerja guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya:

1. membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap;
2. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
3. melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir;
4. melaksanakan analisis hasil ulangan harian;
5. menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan;
6. mengisi daftar nilai anak didik;
7. melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran;
8. membuat alat pelajaran/alat peraga;
9. menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni;
10. mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum;
11. melaksanakan tugas tertentu di sekolah;
12. mengadakan pengembangan program pembelajaran;
13. membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik;
14. mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran;
15. mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan
16. mengumpulkan dan menghitung angka kredituntuk kenaikan pangkat. [[24]](#footnote-24)
17. **Indikator Produktivitas Kerja Guru**

Indikator Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru.  Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi:[[25]](#footnote-25)

1. Merencanakan pembelajaran

Merencanakan pembelajaran merupakan tahapan penting yang harus dilakukan guru sebelum melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dan untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran. Pembelajaran bukan sekedar aktivitas rutin pendidikan tetapi merupakan komunikasi edukatif yang penuh pesan, sistemik, prosedural, dan sarat tujuan. Karena itu, ia harus dipersiapkan secara cermat.

Merencanakan pembelajaran adalah suatu proses pembuatan rencana, model, pola, bentuk, kunstruksi yang melibatkan, guru, peserta didik, serta fasilitas lain yang dibutuhkan yang tersusun secara sitematis agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

1. Melaksanakan pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran adalah proses berlangsungnya belajar mengajar di kelas yang merupakan inti dari kegiatan di sekolah. Jadi melaksanakan pengajaran adalah interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pengajaran.

1. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran adalah memberikan keputusan terhadap semua efek yang dapat dijadikan sebagai indikator tentang nilai dari keseluruhan proses belajar dan mengajar.

1. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik adalah membimbing dan melatih siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya,

1. Melaksanakan tugas tambahan.

Tugas tambahan adalah tugas lain atau ada hubungannya dengan jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang ditetapkan (pada awal tahun). Artinya, tugas tambahan itu tidak secara langsung berhubungan dengan tugas dan fungsi atau tugas pokok dan fungsi PNS yang bersangkutan, baik langsung maupun tidak.

Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi 2, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

1. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi:
2. Menjadi kepala sekolah/madrasah per-tahun;
3. Menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per-tahun;
4. Menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya;
5. Menjadi kepala perpustakaan; atau
6. Menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.
7. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi 2 yaitu :
8. Tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan
9. Tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya).
10. **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktifitas Kerja Guru**

Faktor yang mempengaruhi produktifitas secara umum adalah kemampuan, motivasi, dan prestasi individu pegawai. Faktor yang mempengaruhi bisa berasal dari dalam maupun luar. Faktor dalam adalah pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja sama, komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya. Sedangkan faktor luar adalah fasilitas tersedia, keeratan hubungan, sistem pengembangan karier dan kepemimpinan.

Menurut Ravianto, mengemukakan bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh tiga belas faktor dominan, faktor-faktor tersebut adalah 1) pendidikan, 2) keterampilan, 3) disiplin, 4) motivasi, 5) sikap dan etika, 6) gizi dan kesehatan, 7) tingkat penghasilan, 8) jaminan sosial, 9) teknologi, 10) lingkungan dan iklim kerja, 11) sarana produksi, 12) manajemen, dan 13) kesempatan berprestasi.[[26]](#footnote-26)

Dengan mengkaji pendapat di atas, kemudian dikaitkan dengan kerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja guru tersebut terdiri atas dua kelompok yaitu:

1. Kelompok internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti, pendidikan keterampilan, disiplin, motivasi intristik, sikap, etika kerja, dan gizi.
2. Kelompok eksternal adalah faktor-faktor yang bersal dari luar diri individu seperti, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan untuk berprestasi.
3. **Hasil Penelitian Relevan**

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya Muh. Ridwan (08010101031) dengan judul penelitian pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 1 Bobolio kecamatan Wawonii Selatan kabupaten Konawe. Berdasarkan analisis deskriptif data kedisiplinan kepala sekolah dasar negeri 1 bobolio kecamatan wawonii selatan, bahwa dari 11 guru, 10 guru menyatakan kedisiplinan kepala sekolah berada pada kategori baik dengan presentasi 90,90%, dan 1 guru dengan presentase 9,09% menunjukkan kedisiplinan kepala sekolah berada pada kategori baik sekali, dengan demikian pada umumnya kedisiplinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Bobolio kecamatan Wawonii Selatan kabupaten Konawe dikategorikan baik. Analisis deskriptif data kinerja guru sekolah dasar negeri 1 bobolio kecamatan wawoniin selatan bahwa dari 11 guru, n 10 guru menyatakan kinerja guru berada pada kategori baik sekalai dengan presentase 90,90% menunjukan kinerja guru pada kategori bai k sekali, 1 guru dengan persentase 9,90% menunjukan kinerja guru berada pada kategori baik, dengan demikian pada umumnya kinerja guru di sekolah dasar negri 1 bobolio kecamatan wawonii selatan kabupaten konawe dikategorikan baik sekali.[[27]](#footnote-27)

Minarti Basan (06010101061) dengan judul Pengaruh disiplin mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa pada bidang studi agama Islam di SMPN 1 Gu Kec. Gu Kab. Buton. Berdasarkan hasil perhitungan ditemukan bahwa r tabel lebih besar dari r hitung atau 0,334 ≥ 5,15 maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin guru terhadap motivasi belajar siswa pada bidang studi agama Islam di SMPN 1 Gu Kec. Gu Kab. Buton. Setelah mencari besarnya kontribusi veriabel X terhadap Y dengan rumus: KP= $r^{2}$ x 100%, KP = 5,$15^{2}$ x 100% KP = 26.5225 x 100% =26,52% artinya variabel disiplin guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa pada bidang studi pendidikan agama islam di SMPN 1 Gu Kec. Gu Kab. Buton berkonstribusi sebesar 26,25% dan sisanya 73.48% di tentukan oleh faktor lain.[[28]](#footnote-28)

Dari dua penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu pada variabel pembinaan disiplin kerja kepala sekolah, sedangkan perbedaannya sebagai berikut:

1. lokasi dan waktu penelitiannya,
2. Pada penelitian Muh. Ridwan membahas Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sedangkan penelitian ini membahas Pengaruh pembinaan disiplin kerja kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru
3. Penelitian Minarti Basan membahas Pengaruh disiplin mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa pada bidang studi agama Islam sedangkan penelitian ini membahas Pengaruh pembinaan disiplin kerja kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih kepada pembinaan disiplin kerja kepala sekolah, sedangkan penelitian relevan di atas, hanya berfokus pada disiplin kepala sekolah dan disiplin mengajar guru.

1. Wursanto, *Manajemen dan Kepemimpinan*, (Jogjakarta: Kanisius, 1989), h. 108 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibid.*, h. 109 [↑](#footnote-ref-2)
3. Muchdariyah Sinungan, *Produktifitas Kerja dalam Organisasi,* (Jakarta: Bina Aksara 1987), h. 115 [↑](#footnote-ref-3)
4. Denny Bagus*,* http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html diakses tgl. 21 mei 2015 [↑](#footnote-ref-4)
5. Tri Atmadji Sutikno[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=55857 &val=407](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=55857%20&val=407) diakses 27 juli 2015 [↑](#footnote-ref-5)
6. [septiana](https://rakhadianade.wordpress.com/author/rakhadianseptiana/). <http://resthoe.blogspot.com/2013/02/bentuk-bentuk-disiplin.html> diakses 7 Agustus 2015 [↑](#footnote-ref-6)
7. Nadyaclarashinta <http://daimunon.blogspot.com/2008/10/pengaruh-disiplin-terhadap-efektivitas.html> diakses tgl. 10 agustus 2015 [↑](#footnote-ref-7)
8. helman fahri, <http://pusdatin.rri.co.id/file/docs/1/Jurnal%20Tentang%20Disiplin-Kerja%20> Karyawan%20RRI.pdf diakses tgl. 21 mei 2015 [↑](#footnote-ref-8)
9. Wahjosumijo, *kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT. Grafindo persada, 1999), h. 83 [↑](#footnote-ref-9)
10. M. Daryanto, *administrasi pendidikan*, (Solo: Rineka Cipta, 1996), h.80 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ernie Tisnawati Sule dkk, *Pengantar Manajemen,* cet pertama (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), h. [↑](#footnote-ref-11)
12. Desita eka [http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/487/jbptunikompp-gdl-trimartono-2433 1-2-babii\_d-x.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/487/jbptunikompp-gdl-trimartono-2433%201-2-babii_d-x.pdf) diakses tgl. 15 juni 2015 [↑](#footnote-ref-12)
13. Syahmi sajid <http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/11/pengertian-produktivitas.html> diakses tgl. 15 juni 2015 [↑](#footnote-ref-13)
14. Soejono Primo MLS, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya CP, 1986), h. 175 [↑](#footnote-ref-14)
15. Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 9 [↑](#footnote-ref-15)
16. *Ibid.*, h. 10 [↑](#footnote-ref-16)
17. Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 206 [↑](#footnote-ref-17)
18. Suryadi, Kamus Online, http:// annilasyira. Multiply. Com/. Diakses 7 mei 2015 [↑](#footnote-ref-18)
19. Ahmad tafsir, *metodologi pengajaran agama islam*, (Bandung: PT. Remaja rosda karya, 1995), h. 6 [↑](#footnote-ref-19)
20. Abdurrahman, *pengelolaan pengajaran*, (Bandung: bintang selatan, 1994), h. 57 [↑](#footnote-ref-20)
21. *Ibd.*, h. 8 [↑](#footnote-ref-21)
22. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1987), h. 156-157 [↑](#footnote-ref-22)
23. *Ibid*., h. 7 [↑](#footnote-ref-23)
24. Erdinal [http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1758/BAB%20II. pdf](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1758/BAB%20II.%20pdf) diakses tgl. 17 juni 2015 [↑](#footnote-ref-24)
25. Abdul Jalil Machmud, [http://www.asikbelajar.com/2014/04/aspek-produktivitas- kerja-guru.html](http://www.asikbelajar.com/2014/04/aspek-produktivitas-kerja-guru.html), diakses tgl. 7 Agustus 2015 [↑](#footnote-ref-25)
26. Arianto, <https://massofa.wordpress.com/2008/04/02/pengertian-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/> diakses tgl . 29 mei 2015 [↑](#footnote-ref-26)
27. Muh. Ridwan, *pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru* di SD Negeri 1 Bobolio kecamatan Wawonii Selatan kabupaten Konawe 2013 [↑](#footnote-ref-27)
28. Minarti Basan, *Pengeruh disiplin mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa pada bidang studi agama Islam* di SMPN 1 Gu Kec. Gu Kab. Buton 2011 [↑](#footnote-ref-28)