

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah: “sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap

sekolah serta masyarakat secara keseluruhan”. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan sekolah maupun bagi para guru. Bagi sekolah adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila guru menaati semua peraturan dari sekolah maka disebut dengan kondisi disiplin yang baik.

2.1.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma,

dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

- “1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif”.

Berikut ini adalah penjelasan dari ke dua bentuk disiplin kerja tersebut, yaitu:

Ad. 1 Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

Ad.2 Disiplin Korektif

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam Hartatik (2018:190) jenis – jenis disiplin kerja :

1. Disiplin Diri
2. Disiplin Kelompok
3. Disiplin Preventif
4. Disiplin Korektif
5. Disiplin Progresif

Ad. 1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri.

Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

Ad. 2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

Ad. 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

Ad. 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif

berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

Ad. 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat banyak macam – macam disiplin. Macam – macam disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun menurut pengamatan penulis bahwa semua macam – macam disiplin di atas saling mempengaruhi dan keseluruhan macam – macam disiplin ini dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi.

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

5. Ada Tidaknya Pengawasa Pimpinan
6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Ad. 1 Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja guru yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka guru tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.

Ad. 2 Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam memengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

Ad.3 Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan kepala sekolah saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para guru akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

Ad.4 Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Seorang kepala sekolah harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada guru yang melanggar disiplin maka kepala sekolah harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua guru merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika kepala sekolah tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena guru yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

Ad. 5 Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih guru untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian guru yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah guru tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.

Ad.6 Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Guru bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Guru tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala sekolah juga sangat dibutuhkan. Guru juga memiliki keluh kesah dan masalah – masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Kepala sekolah yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para guru akan mendapat disiplin yang baik. Guru juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin guru tersebut.

Ad.7 Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:197) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

“1.Faktor Kepribadian

2.Faktor Lingkungan”

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa agar kinerja dapat meningkat sekolah maupun dinas pendidikan harus melihat situasi dan kondisi guru. Mulai dari tugas sampai pada pemberian kompensasi.

2.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Ad.1 Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

Ad.2 Teladan Pimpinan

Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala sekolah sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.

Ad.3 Balas Jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka guru akan merasa senang dan tenang

saat bekerja. Dengan demikian guru akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

Ad.4 Keadilan

Kepala sekolah harus bersikap adil terhadap semua guru. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar guru juga bersikap loyal kepada sekolah.

Ad.5 Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala sekolah selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.

Ad.6 Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan guru. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka guru pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

Ad.7 Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala sekolah. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika kepala sekolah tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.

Ad.8 Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

PPRI No 53 (2010:1) :”disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin”. Pada Bab II Kewajiban dan Larangan PNS penulis mengambil beberapa poin yang dijadikan indikator disiplin yaitu:

- 1.Menaati segala ketentuan peraturan perundang – undangan
- 2.Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab

3. Bekerja jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara

4. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja

5. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Disiplin merupakan sikap patuh kepada sekolah, dengan adanya sikap patuh ini akan menggerakkan roda sekolah ke arah yang lebih baik. Adanya indikator disiplin kerja, memudahkan guru berlaku disiplin. Juga merupakan acuan bagi guru untuk berlaku disiplin.

2.1.5 Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dalam sebuah instansi dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku pada perusahaan besar, kecil dan pada organisasi-organisasi yang banyak mempekerjakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaannya. Dibuatnya suatu disiplin tujuannya adalah agar guru dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Namun terdapat banyak hambatan dalam penerapan disiplin tersebut.

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. hambatan – hambatan disiplin kerja adalah:

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan khawatir.

8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Hambatan – hambatan disiplin kerja sebisa mungkin dihindari agar disiplin dapat tegak. Disiplin di suatu organisasi dikatakan baik, jika pegawai di dalamnya dapat mentaati peraturan yang berlaku. Misalnya dengan datang tepat waktu, tentu pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya. Kinerja guru juga semakin baik jika disiplin dalam sebuah sekolah.

2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru dalam sebuah sekolah sangat diperhatikan, jika kinerja guru baik maka sekolah itu kemungkinan berkembang. Sebaliknya jika kinerja guru kurang baik, sekolah tersebut juga tidak berkembang. Oleh karena itu kerjasama antara kepala sekolah dengan guru begitu juga pihak lain sangat dibutuhkan agar kinerja guru baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) :”Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam UU RI Pasal 7 NO. 14 Tahun 2005 Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas

- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesian
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesian
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesian guru

Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dibuat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Menurut Natawijaya dalam Susanto (2016 : 29) “ kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya”. Pendapat yang dikemukakan oleh Natawijaya ini menyiratkan bahwa untuk melihat kinerja guru tidak hanya terbatas pada saat terjadi proses belajar mengajar di ruang kelas, akan tetapi termasuk juga kegiatan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran tersebut.

Menurut Hradesky dalam Susanto (2018:31) : kinerja guru dapat dikategorikan sebagai unjuk kerja yang dicapai, berupa prestasi (kualitas individu) yang diperlihatkan (tampilan atau unjuk kerja) di bidang yang menjadi tanggung jawabnya (tugas fungsional) dalam bentuk kemampuan kerja berupa hal-hal sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan penguasaan materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik.
2. Keterampilan perilaku yang berkaitan dengan penguasaan didaktis metodologi yang bersikap pedagogis maupun andragogis.

3. Keterampilan untuk melakukan hubungan baik unsur manusia yang terlihat dalam proses pendidikan guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (pemakai hasil kerja atau prestasi kerja).

Sedangkan menurut Sahertian dalam Ahmadi (2018:155) standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas dalam menjalankan tugasnya sebagaimana berikut:

1. Bekerja dengan siswa secara individu
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah dapat menyampaikan materi sesuai kurikulum dalam hal belajar mengajar, mempersiapkan bahan ajar, dan juga mampu memimpin dan melibatkan siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar. Sehingga materi yang disampaikan akan dapat dimengerti oleh siswa.

2.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi adalah suatu proses penilaian prestasi kerja guru yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kepala sekolah adalah yang menilai prestasi kerja guru, dan Kepala Dinas menilai prestasi kerja kepala sekolah.

Marwansyah (2012:229) penilaian kinerja adalah: "uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok".

Menurut Murphy dan Clevend dalam Sutrisno(2016:154):“penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program – program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan”.

Sedangkan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2015:69) menjelaskan bahwa : “ *employee appraising is the sistematic of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. (penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentu nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Ulfatin dan Triwiyanto (2016:230) penilaian kinerja guru :”merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permenegpan & Reformasi Birokrasi No. 16/2009)”.Penilaian kinerja guru dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah, atau pengawas untuk menilai kepala sekolah.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan bawahan agar dapat memberikan kompensasi, promosi atau bahkan pemberhentian. Penilaian kinerja bagi guru dilakukan oleh kepala sekolah setiap tahun untuk kepentingan kepangkatan maupun jabatannya.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa berhasil seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, atau bahkan melenceng.

Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran dapat dikuasai oleh peserta didik. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk menentukan penguasaan program tersebut.

Menurut Kasmir (2018 :197) penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Ad.1 Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Memperbaiki kualitas pekerjaan berarti merubah kualitas pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik. Dari hasil penilaian tentu kepala sekolah sudah dapat mengetahui seberapa kemampuan guru. Jika hasil kinerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan kepala sekolah maka sebaiknya kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru agar dapat memberikan pelatihan – pelatihan.

Ad.2 Keputusan penempatan

Keputusan penempatan ini juga sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah sekolah. Jika ada guru yang tidak mampu bekerja pada posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya jika guru memiliki kinerja yang baik maka

kepala sekolah wajib mengembangkannya ke bagian lain atau mendelegasikan tugas tambahan kepadanya. Dengan demikian setiap guru berada posisi yang tepat sehingga hasil kerjanya juga sesuai yang diharapkan.

Ad.3 Perencanaan dan pengembangan karier

Setelah mendapatkan hasil kinerja guru, tentu kepala sekolah akan membuat sebuah keputusan. Bagi guru yang memiliki kinerja yang buruk maka akan mendapatkan penurunan karier atau pada penilaian kinerja yang diminta oleh pusat kepala sekolah memberikan nilai yang kurang baik. Sebaliknya jika kinerja guru terus mengalami kenaikan maka akan dilakukan kenaikan kepangkatan sesuai dengan peraturan yang ada pada sekolah tersebut. Jadi penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karier seseorang.

Ad.4 Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan para guru. Jika ada guru yang kurang dalam kerjanya dengan pelatihan ini maka ia dapat meningkatkan kerjanya. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat guru semakin semangat dan tidak bosan.

Ad.5 Penyesuaian kompensasi

Alangkah senangnya jika jerih payah yang dilakukan dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Semakin meningkat kinerja maka semakin meningkat pula kompensasi yang diberikan. Seperti halnya dengan beberapa

perusahaan yang memberikan bonus jika target terpenuhi, tentu hal demikian akan mendorong semangat kerja guru.

Ad.6 Inventori kompensasi pegawai

Inventori kompensasi pegawai berarti penyimpanan data – data dan informasi mengenai pegawai. Sekolah memiliki data tentang kelebihan dan kekurangan gurunya. Dengan data yang ada maka kepala sekolah dengan mudah melakukan penempatan, peningkatan karier, mutasi atau rotasi pegawai. Dan juga merupakan informasi penting ke depan bagi sekolah dalam kebutuhan sumber daya manusia.

Ad.7 Kesempatan kerja adil

Kesempatan kerja adil maksudnya guru yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa yang sesuai, sebaliknya guru yang memiliki kinerja yang kurang baik juga diberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Dengan adanya penilaian kinerja ini setiap guru mendapat kesempatan yang sama. Jadi perlakuan pemerintah adil dan setiap guru berhak untuk mendapatkan yang terbaik jika ia memberikan kinerja yang terbaik juga.

Ad.8 Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Setiap orang memiliki gaya komunikasi yang berbeda – beda. Oleh sebab itu kepala sekolah harus pandai membaca komunikasi yang seperti apa yang ada pada setiap guru, sehingga komunikasi yang dilakukan dapat dengan efektif. Dengan komunikasi yang efektif antar kepala sekolah dan guru maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja guru.

Ad.9 Budaya Kinerja

Budaya kinerja dapat dihasilkan dari adanya penilaian kinerja. Guru akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

Ad.10 Menerapkan sanksi

Dalam sebuah organisasi perlu adanya diterapkan sanksi untuk memberi efek jera bagi guru yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi tentu ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan. Sanksi teringan adalah berupa teguran dari kepala sekolah, kemudian sanksi berikutnya tidak diberikan kesempatan untuk peningkatan kenaikan pangkat juga kompensasi sanksi terberat adalah diberhentikan.

Menurut Marwansyah (2017:232) penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Ulfatin dan Triwiyanto (2016:230) mengatakan beberapa tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja guru (PKG) adalah : “pertama, PKG menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Kedua, PKG menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas”.

Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2018:356) tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan :

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Traning and Development Needs*)
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Carrier Planning and Development*)
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Information Inaccuracies and Job-Design Errors*)
8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)
9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)
10. Umpan Balik (*Feedback*)

Tujuan penilaian kinerja guru berfungsi menghasilkan informasi yang akurat tentang kinerja dan perilaku guru dalam sekolah. Demikian halnya dengan tujuan penilaian kinerja guru dapat menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mempertahankan sikap-sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Disiplin merupakan kerelaan guru untuk mentaati peraturan – peraturan yang ditentukan oleh sekolah dan pemerintah. Jika disiplin guru baik maka tujuan sekolah akan tercapai, sebaliknya jika disiplin guru buruk maka tujuan sekolah tersebut tidak tercapai. Oleh karena itu perlu diadakannya penilaian kinerja guru, untuk dapat mengetahui seberapa kinerja seorang guru. Dan dapat digunakan sebagai acuan bagi pemimpin untuk menilai.

Westerman dalam Hamzah dan Lamatenggo (2014:89) menyatakan manfaat evaluasi kinerja yaitu:”untuk meningkatkan pelaksanaan kerja individu dan unit kerja, komunikasi yang lebih baik, hubungan yang lebih efektif, identifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan, penemuan masalah yang ada dan potensial, identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, penjernihan kerja, peran , dan meningkatkan kesempatan untuk mengungkapkan pandangan”.

Sedangkan menurut Allen dalam Wibowo (2017:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah : “ (a) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati – hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, (b) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan (c) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif”.

Dalam Handoko (2014:135) manfaat penilaian prestasi kerja yaitu :

1. Perbaikan Prestasi Kerja
2. Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan – keputusan Penempatan
4. Kebutuhan – kebutuhan Latihan Dan Pengembangan
5. Perencanaan Dan Pengembangan Karier
6. Penyimpangan – penyimpangan Proses Staffing
7. Ketidak – akuratan Informasional
8. Kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan
9. Kesempatan Kerja Yang Adil
10. Tantangan – tantangan Eksternal

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja pada umumnya adalah untuk memperbaiki kinerja, dapat meningkatkan kinerja, dapat digunakan kepala sekolah sebagai acuan untuk menentukan posisi dan kenaikan pangkat guru.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Asumsinya bahwa kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh guru. Kebiasaan itu ditentukan oleh kepala sekolah, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Mangkunegara (2017:67) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- “1.Faktor kemampuan
- 2.Faktor motivasi”.

Ad. 1 Faktor Kemampuan

Setiap guru memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda. Guru perlu ditempatkan sesuai menurut pendidikannya dan juga pengalamannya, agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

Ad. 2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang guru dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan sekolah (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri guru untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang guru harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang guru harus siap mental, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Ad.1 Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian seseorang akan mempengaruhi kinerjanya. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya seorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik juga.

Ad.2 Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik pengetahuan guru akan pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

Ad.3 Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya rancangan kerja tentu guru dapat dengan mudah menjalankan tugasnya, apa – apa saja yang harus dikerjakan langsung dapat diketahui. Dengan demikian rancangan kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Ad.4 Kepribadian

Kepribadian juga mempengaruhi kinerja. Guru yang memiliki kepribadian baik tentu melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab ada atau tidaknya kontrol dari kepala sekolah. Dengan demikian guru tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Ad.5 Motivasi Kerja

Guru yang memiliki motivasi tinggi baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin termotivasi guru semakin baik kinerja yang dihasilkannya oleh sebab itu motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Ad.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan dikatakan dapat mempengaruhi kinerja. Karena dengan adanya sikap kepemimpinan yang mengayomi, membimbing tentu menyenangkan guru. Guru yang senang akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik.

Ad.7 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memiliki gaya yang berbeda – beda dalam memimpin sebuah sekolah. Gaya pemimpin yang demokratis dan gaya pemimpin yang otoriter akan berbeda mempengaruhi kondisi karyawan. Hal ini tentu akan mempengaruhi juga kinerja guru tersebut.

Ad.8 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan – kebiasaan yang ada pada suatu organisasi atau sekolah. Kebiasaan tersebut mengatur keadaan di dalam

sekolah tersebut dan harus di patuhi seluruh guru dan pegawai. Ketaatan anggota organisasi tersebut untuk menuruti kebiasaan yang berlaku akan mempengaruhi kinerja seseorang bahkan kinerja organisasi.

Ad. 9 Kepuasan kerja

Dimana perasaan puas saat pekerjaan yang diselesaikan memuaskan sesuai dengan yang diharapkan.

Ad.10 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi akan kinerja. Karena dengan kondisi dan situasi lingkungan kerja yang nyaman membuat bekerja nyaman dan tenang. Suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja.

Ad.11 Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan para guru maupun pegawai terhadap sekolah tempat ia bekerja. Kesetiaan tersebut dapat ditunjukkan dengan bekerja sungguh – sungguh dan tidak membocorkan rahasia. Dapat memperthankan produktivitasnya sekali bagaimanapun keadaan di sekolah, baik atau buruk.

Ad.12 Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan guru untuk menjalankan tugas dan janji yang telah disepakati bersama dengan sekolah atau pemerintah. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut tentu guru berusaha bekerja sebaik mungkin. Pekerjaan yang diusahakan sebaik mungkin oleh guru tentu akan mempengaruhi kinerja ke arah yang lebih baik.

Ad.13 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang sifatnya mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Misalnya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemudian menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang telah dibuat. Oleh karena itu disiplin dikatakan dapat memengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut George Strauss dan Leonard Stayles dalam Susanto

(2018:49) faktor – faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Pertimbangan
3. Sikap
4. Dapat diandalkan
5. Kreativitas
6. Menghadapi orang lain
7. Delegasi
8. Kepemimpinan
9. Efisiensi pribadi

- Ad. 1 Pengetahuan tentang pekerjaan, meliputi pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis sehubungan dengan pekerjaan.
- Ad. 2 Pertimbangan, meliputi kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis faktor serta mengadakan pertimbangan yang sehat.
- Ad. 3 Sikap, meliputi antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas pada sekolah dan kepala sekolah, kemampuan menerima kritik dan perubahan dalam kebijakan sekolah.
- Ad. 4 Dapat diandalkan, dalam artian dapat dipercaya dalam melaksanakan penugasan dengan teliti dan efektif.

- Ad. 5 Kreativitas, meliputi kemampuan untuk menerapkan imajinasi kepada pekerjaan, mengembangkan rencana – rencana baru, mengurangi biaya, dan lain – lain.
- Ad. 6 Menghadapi orang lain, meliputi kemampuan bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk memerintah dan mempengaruhi orang lain.
- Ad. 7 Delegasi, meliputi kemampuan dalam penugasan kerja kepada oranglain dan tanggung jawab.
- Ad. 8 Kepemimpinan, meliputi kemampuan merangkul menguasai peserta didik untukmelaksanakan tugas pembelajaran yang diberikan.
- Ad. 9 Efisiensi pribadi, meliputi kecepatan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Adapun menurut Siagian dalam Susanto (2018: 49) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang dalam berorganisasi adalah sebagai berikut:

1. Sikap agresif
2. Daya tahan terhadap tekanan
3. Energy fisik
4. Kreativitas
5. Kepercayaan pada diri sendiri
6. Kemampuan menyesuaikan diri
7. Kepemimpinan integritas
8. Keseimbangan emosional
9. Antusiasme
10. Mutu pekerjaan
11. Prakarsa
12. Kemampuan
13. Kominikasi
14. Ketepatan waktu

Ad.1 Sikap agresif

Datang dari diri sendiri, dan mendorong seseorang untuk berkembang.

Ad.2 Daya tahan terhadap tekanan

Mampu bertahan meskipun ada tekanan – tekanan yang menimpanya dan sanggup keluar dari tekanan tersebut.

Ad. 3 Energi fisik

Memiliki kekuatan (energi) yang besar dari dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dijadikan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Ad. 4 Kreativitas

Sebagai seorang guru kreativitas sangat dibutuhkan. Dalam hal proses belajar mengajar, jika seorang guru memiliki kreativitas tinggi membuat siswa termotivasi dan mampu meningkatkan prestasi belajarnya.

Ad. 5 Kepercayaan pada diri sendiri

Guru yang diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya akan menubuhkan rasa percaya diri sendiri. Dengan cara pendelegasian wewenang dapat dilakukan kepala sekolah kepada guru sebagai wujud rasa kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan guru.

Ad. 6 Kemampuan menyesuaikan diri

Guru yang mampu menyesuaikan diri akan mendapat kemudahan dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan penyesuaian diri dengan sesama rekan kerja, kepala sekolah, siswa, orangtua siswa dan masyarakat dapat memudahkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Ad. 7 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah alat guru untuk mengarahkan segala kemampuannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Ad. 8 Integrasi pribadi

Dengan adanya integritas yang kukuh dan selaras, maka akan terdorong terjalannya loyalitas, dedikasi, dan prestasi kinerja guru tersebut.

Ad. 9 Keseimbangan emosional.

Guru merupakan panutan bagi siswanya. Keseimbangan emosional sangat dibutuhkan oleh guru untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja guru tersebut.

Ad.10 Antusiasme

Antusiasme sangat dibutuhkan guru, dengan adanya sikap antusiasme akan memicu guru untuk tetap meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya.

Ad. 11 Mutu pekerjaan

Guru yang baik adalah guru yang selalu memperhatikan mutu pekerjaannya. Hendaklah hasil pekerjaan adalah sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan yaitu menghasilkan siswa berprestasi.

Ad. 12 Prakarsa.

Prakarsa yang dimiliki guru selaku bawahan dari kepala sekolah harus senantiasa dipupuk dan dikembangkan.

Ad. 13 Kemampuan

Hendaknya seorang guru memiliki kemampuan yang sesuai dengan tujuan sekolah. Guru harus terus menggali potensi yang ada pada dirinya demi kemajuan sekolah dan peningkatan kinerja guru tersebut.

Ad. 14 Komunikasi

Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru sebagai bawahannya hendaklah berjalan dengan lancar dan baik. Hal ini demi kelancaran aktivitas di sekolah dan diupayakan sebaik mungkin.

Ad. 15 Ketepatan waktu

Ketepatan waktu sangat mempengaruhi kinerja. Hendaklah guru selalu tepat waktu baik dalam hal mengajar maupun dalam hal menyelesaikan administrasi. Agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru bisa berasal dari dalam diri maupun dari luar diri sendiri. Sebisa mungkin faktor dari dalam diri lebih diperkuat. Guru harus sungguh – sungguh dalam bekerja dan menaati semua peraturan yang ada pada sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2.5 Kriteria Kinerja Yang Baik

Kriteria kinerja adalah kinerja yang diharapkan dilakukan oleh guru untuk memenuhi strategi sekolah. Saat menilai kinerja tugas guru, sekolah dapat menggunakan tiga tipe kriteria kinerja : kepribadian, prilaku, dan hasil objektif.

Menurut Terry dalam Susanto (2018: 52) Kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan

3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif
6. Kuantitas pekerjaan
7. Keterandalan karyawan”

Ad. 1 Pengetahuan tentang pekerjaan.

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan informasi yang dimiliki seseorang sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dari informasi yang dimilikinya tersebut. Guru yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan menjalankan aktivitasnya dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Ad. 2 Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan guru dapat dilihat dari kemampuannya menghasilkan pekerjaan yang baik serta tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Ad. 3 Kerja sama.

Kerja sama sangat dibutuhkan baik antara kepala sekolah dengan guru maupun guru dengan guru sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karena ada juga ilmu pengetahuan yang bersifat dinamis, yang membutuhkan pendapat dari pihak lain. Dengan adanya kerja sama para guru dapat saling bertukar dan berbagi ilmu demi hasil kinerja yang lebih baik.

Ad. 4 Tanggung jawab

Guru yang bertanggung jawab adalah guru yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan berani menanggung resiko atas tindakan yang telah dilakukannya.

Ad. 5 Inisiatif.

Inisiatif merupakan kemampuan guru yang berani mengambil keputusan dan tindakan meskipun belum ada perintah dari atasan. Guru yang berinisiatif adalah guru yang mampu berinovasi dan melahirkan buah pikiran yang kreatif.

Ad. 6 Kuantitas karyawan.

Kuantitas adalah kemampuan guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, bahkan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

Ad. 7 Keterandalan karyawan

Keterandalan guru dapat dibangun oleh rasa kepercayaan diri guru yang tumbuh manakala guru diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dengan cara adanya pendelegasian wewenang yang diberikan oleh kepala sekolah. Keterandalan guru dapat dilihat kerajinan dan kesungguhannya dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Priansa (2018:368) tiga jenis kriteria dalam penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Berdasarkan Sifat
 - a. Kemampuan (*Ability*)
 - b. Loyalitas (*Loyalty*)
 - c. Kejujuran (*Honesty*) atau Transparansi
 - d. Kreativitas (*Creativity*)
 - e. Kemampuan Memimpin (*Leadership*)
2. Kriteria Berdasarkan Perilaku
 - a. Melaksanakan Tugas (*Perform task*)
 - b. Mengikuti Instruksi (*Obey Instruction*)
 - c. Melaporkan Permasalahan (*Report Problem*)
 - d. Memelihara Peralatan (*Maintain Equipment*)
 - e. Mengelola Administrasi (*Maintain Record*)

- f. Mengikuti Aturan (*Follow Rules*)
 - g. Mengajukan Usul atau Saran (*Submit Suggestions*)
3. Kriteria Berdasarkan Hasil
- a. Hasil yang Dicapai Sesuai dengan Perencanaan (*Production Level*)
 - b. Kualitas Pekerjaan (*Quality Production*)
 - c. Pekerjaan yang Tersisa (*Scrap*)
 - d. Memperbaiki Peralatan (*Equipment Repairs*)

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kriteria kinerja yang baik adalah sifat yang mampu, jujur dan kreatif. Jika dari segi perilaku adalah kriteria yang melaksanakan tugas, mengikuti aturan dan instruksi. Berdasarkan hasil, kriteria kinerja yang baik adalah hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan dan pekerjaan yang dihasilkan bermutu.

2.2.6 Pengukuran Kinerja

Untuk dapat melihat tinggi rendahnya kinerja guru tentu membutuhkan sebuah pengukuran yang biasa dilakukan oleh atasan, yang membandingkan antara hasil nyata dengan standar yang dipedomani.

Menurut Fauzan dalam Susanto (2018:54), kriteria yang dinilai dari prestasi kerja guru adalah berkenaan dengan tiga aspek kinerja atau prestasi kerja guru yang meliputi:

- “1. Kemampuan profesional
- 2. Kemampuan sosial
- 3. Kemampuan personal”

Ad. 1 Kemampuan profesional

Kemampuan profesional artinya guru dapat menguasai bahan ajar, penghayatan wawasan pendidikan dan penguasaan pembelajaran siswa.

Ad. 2 Kemampuan sosial

Kemampuan sosial yaitu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan lingkungan sekitarnya.

Ad. 3 Kemampuan personal

Kemampuan personal yaitu sikap positif, penghayatan nilai – nilai serta berkepribadian dan sikap yang baik.

Sedangkan menurut Sulistyorini dalam Susanto (2018:75) menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Unjuk kerja
2. Penguasaan materi
3. Penguasaan professional keguruan dan pendidikan
4. Penguasaan cara – cara penyesuaian diri
5. kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik

Menurut Bangun (2012:233) standar pekerjaan adalah:“dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dilakukan oleh atasan dilakukan secara berkala. Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk memudahkan atasan menilai suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Pengukuran kinerja guru dilakukan untuk memudahkan dalam penilaian kinerja guru agar dapat ditentukan kompensasi yang diterima. Begitu juga dalam hal menentukan kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan professional. Apakah guru tersebut layak dikatakan sebagai guru professional atau tidak.

2.2.7 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

Tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku 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 perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Menurut Yulk dalam Sutrisno (2016:96) bahwa : “disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitasnya”.

Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Dari pendapat ahli di atas dapat kita ketahui bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah: “sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah serta masyarakat secara keseluruhan”.

Dari teori di atas bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variable kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut

variable disiplin kerjalah yang memengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

2.3 Penulisan Terdahulu

Wasiatur Rif'ah(2016) melakukan penulisan dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak”. Skripsi ini membahas pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, kedisiplinan dalam menjalankan tugas sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sebagai guru kedisiplinan itu dapat berpengaruh pada kinerja dalam proses belajar mengajar.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui: 1) berapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, 2) berapa Tingkat signifikansi kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Demak. Penulisan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitik beratkan pada data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka. Penulisan ini populasinya adalah seluruh guru Mts Sultan Fatah Gaji yang berjumlah 20 orang. Penulisan ini mengambil seluruh guru sebagai obyek penulisan, oleh karena itu penulisan ini merupakan penulisan populasi. Pengumpulan data dengan menggunakan instrument angket, dan observasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru dan melengkapi data yang dipeoleh dari hasil angket.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 71,3. dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 67 – 73 yang mempunyai prosentase sebesar 60% dan Kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 73,15 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 72 – 77 yang mempunyai prosentase sebesar 60%. Dan dari hasil perhitungan menggunakan korelasi diketahui prosentase pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50% dan persamaan garis regresinya adalah $Y = 40.066 + 0.464X$.
2. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal itu ditunjukkan oleh F hitung = 18,020 yang lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi 5% = 4,41 Berdasarkan hasil penulisan diatas, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau dapat dibuktikan.

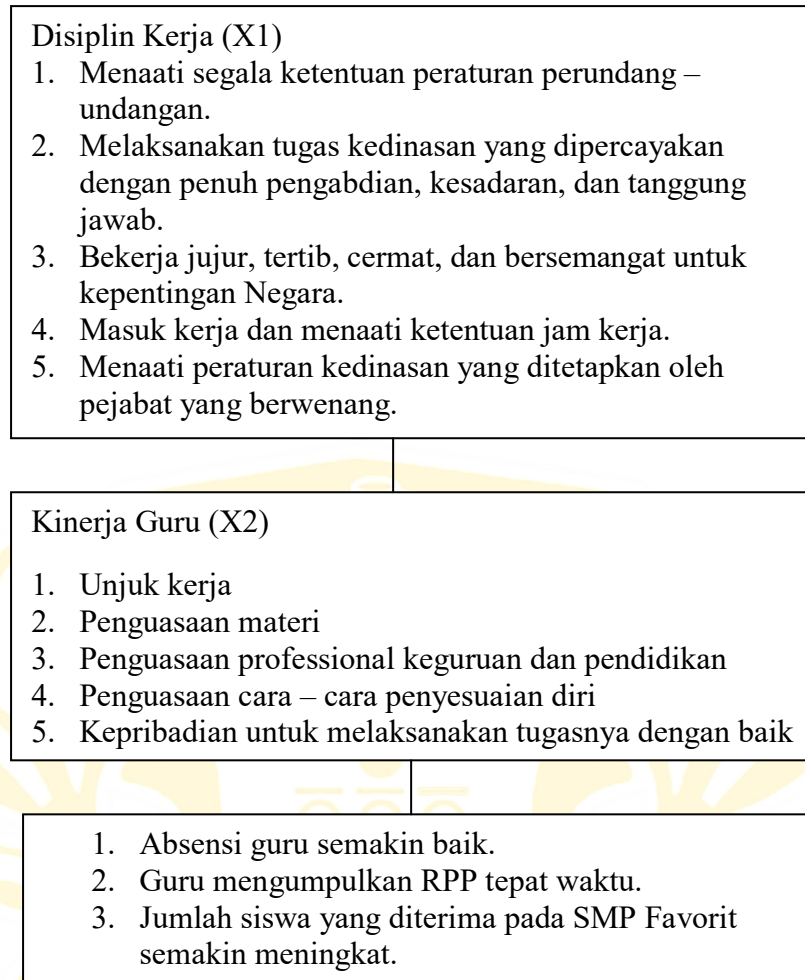
Eka Nomi Nanda Br Surbakti (2018) melakukan penulisan dengan judul “Pengaruh Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Di SMA/SMK Swasta Bersama Berastagi”. Keberhasilan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kinerja Gurunya. Salah satu faktor – faktor agar Guru memiliki kinerja yang baik adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja Guru pada SMA/SMK Swasta Bersama Berastagi.

Sumber data dalam penulisan ini adalah data primer yang diperoleh dari penulisan lapangan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terbuka.

Sampel yang digunakan dalam penulisan ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMA/SMK Swasta Bersama Berastagi yaitu sebanyak 42 orang responden. Pengolahan data digunakan dengan menggunakan SPSS 21. Analisis yang digunakan dalam penulisan ini meliputi : uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis yang meliputi : uji t (parsial) dan uji determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,027 > 2,0052$), maka secara parsial penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hasil penulisan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,752 artinya nilai koefisien sebesar 75,20% yang menunjukkan variabel penerapan disiplin menjelaskan kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dijelaskan dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan pada suatu penelitian. Hipotesis dapat diterima jika didukung oleh fakta dalam penelitian, dan ditolak jika tidak didukung oleh fakta dalam penelitian.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penulisan ini adalah :
 “Diduga disiplin kerja dan kinerja guru SD Negeri 040475 Tigaserangkai belum baik”.