

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sari (2016, hlm. 208) “Disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku baik aturan tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Simmamora (2012, hlm. 95) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan atas melanggar pelanggaran aturan atau prosedur. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat dinyatakan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mendapatkan hasil yang memuaskan bagi organisasi. Disiplin juga berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016, hlm. 340) Tujuan disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Adanya disiplin kerja dilaksanakan dapat dijaga sedemikian rupa taat terhadap aturan sehingga setiap pegawai mengikuti aturan yang ada. Pegawai yang melanggar aturan akan dihukum sesuai dengan kesalahannya. Sanksi yang dijatuhkan mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melanggar peraturan, menegakkan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

c. Karakteristik Disiplin Kerja

Berikut ini beberapa karakteristik disiplin kerja menurut Evanita dalam Raditya (2016, hlm. 22) seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- 1) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatan pada peraturan
- 2) Dapat menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut, seperti bersikap sopan, bekerja dengan jujur.
- 3) Dapat menunjukkan loyalitas dan kekuatan dalam melaksanakan instruksi - instruksi yang dibuat oleh pimpinan, misalnya bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.

Adanya karakteristik disiplin kerja tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya. Tingkat semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam bekerja. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

d. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016, hlm. 336) ada terdapat dua macam-macam disiplin kerja :

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin *preventif* bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Disisi lain, pegawai juga wajib mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2016, hlm. 337) Untuk efektifnya disiplin *preventif* ini, atasan perlu memperhatikan:

- a. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b. Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e. Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Tindakan disiplin akan diambil terhadap pegawai jika dia mengabaikan aturan yang ada atau tidak mematuhi. Maka, besaran denda tergantung pada beratnya pelanggaran. Hal ini sebagai upaya untuk menerapkan tindakan disiplin terhadap pegawai yang jelas-jelas melanggar peraturan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan akan dikenakan sanksi secara bertahap.

Dari pendapat diatas, berbagai jenis disiplin kerja dapat dijadikan pedoman untuk membimbing, mengatur dan melatih pegawai agar tidak melakukan pelanggaran kerja dan tujuan tercapai sepenuhnya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, berikut ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut

Luthans dalam Naima (2012, hlm. 112) antara lain :

1) *Self discipline*

Disiplin ini muncul karena seseorang merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dan mereka telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.

2) *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, erdasarkan kesadaran dan pemahaman, pasti diinginkan dalam organisasi mana pun. Namun, kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin lebih banyak disebabkan oleh paksaan dari luar.

Kemudian ada pula Menurut Hasibuan dalam Wahab (2011, hlm. 194) faktor - faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus ditetapkan dengan jelas dan ideal serta cukup menantang kemampuan pegawai. Artinya tujuan (target kerja) yang ditetapkan bagi pegawai harus sesuai dengan kemampuan individu pegawai tersebut sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur dan adil, serta sesuai dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai dalam organisasi pekerjaannya. Ketika pegawai lebih suka dengan pekerjaannya, disiplin mereka juga meningkat. Sikap memegang peranan penting dalam menciptakan disiplin pegawai. Artinya, semakin tinggi gaji, semakin baik disiplin pegawai.

Sebaliknya, jika gaji rendah, disiplin pekerja rendah.

4) Waskat

Waskat (pengendalian terikat) merupakan langkah yang benar dan paling efektif untuk menerapkan disiplin pegawai perusahaan. Waskat artinya atasan harus secara aktif dan langsung memantau tingkah laku, moral, sikap, semangat dan prestasi kerja bawahannya. Artinya atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengambil alih pengawasan dan memberikan arahan bila ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat secara efektif mempromosikan disiplin dan etos kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5) Sanksi hukuman

Tindakan hukuman berperan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Semakin berat sanksi yang diberikan, semakin besar ketakutan pegawai terhadap pelanggaran peraturan dan perilaku disiplin pegawai semakin berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus bertindak dengan berani dan tegas untuk menghukum pegawai yang disiplin sesuai dengan sanksi yang ditentukan. Pegawai yang berani bertindak keras terhadap karyawan yang disiplin mendapatkan rasa hormat dan penghargaan atas kepemimpinannya dari bawahannya.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua

karyawannya. Terciptanya *Human Relationship*.

Dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal serta faktor lingkungan. Setiap Suatu organisasi pasti memiliki standar perilaku yang harus dipenuhi dibuat dalam kaitannya dengan pekerjaan dan karyawan yang diinginkan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

f. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u dalam Raditya (2016, hlm. 24) faktor – faktor yang dipengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Penataan kehidupan bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat, agar hubungan antara satu individu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan seimbang.

2) Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat memperkuat kepribadian seorang pekerja lingkungan dengan disiplin yang baik, yang memiliki implikasi kepribadian yang besar. Lingkungan organisasi dengan lingkungan yang tenang, tertib, dan damai memegang peranan yang sangat penting dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu berprestasi dengan baik. Sikap, perilaku, dan gaya hidup yang baik dan disiplin tidak membutuhkan waktu lama untuk berkembang. Salah satu proses pembentukan kepribadian ini terjadi dalam proses pendidikan. Pelatihan disampaikan bekerja sama dengan karyawan, manajer dan staf di seluruh organisasi.

4) Fungsi pemaksaan

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu berprestasi dengan baik. Sikap, perilaku, dan gaya hidup yang baik dan disiplin tidak membutuhkan waktu lama untuk berkembang.

Salah satu proses pembentukan kepribadian ini terjadi dalam proses pendidikan. Pelatihan disampaikan bekerja sama dengan karyawan, manajer dan staf di seluruh organisasi.

5) Fungsi menciptakan

Disiplin merupakan sarana melatih kepribadian pegawai sedemikian rupa agar selalu mencapai hasil yang baik. Tidak membutuhkan waktu lama untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan gaya hidup yang baik dan disiplin. Salah satu proses pembentukan kepribadian ini terjadi dalam pembentukan. Pelatihan disampaikan bekerja sama dengan pegawai, manajer dan staf di seluruh organisasi.

6) Fungsi hukuman

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat mendorong dan memperkuat ketaatan dan kepatuhan. Tanpa ancaman, sanksi, atau hukuman, insentif untuk kepatuhan dan kepatuhan mungkin lemah, dan insentif untuk mengikuti aturan yang berlaku mungkin kurang.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh sikap keadaan mental atau kondisi seseorang atau kelompok organisasi di mana mereka ingin berniat patuh, dan mematuhi peraturan yang berlaku.

g. Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Hamsinah (2022, hlm. 102) berpendapat sanksi disiplin kerja terdiri dari :

1) Sanksi Disiplin Berat

- a) Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Sanksi Disiplin Sedang

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
- b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, baik itu harian, mingguan, atau bulanan.
- c) Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3) Sanksi Disiplin Ringan

- a) Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
- b) Teguran tertulis.
- c) Pernyataan puas secara tertulis.

h. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016, hlm. 356) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Adapun indikator dari frekuensi kehadiran yaitu :

a) Absensi

Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran. Perhitungan kehadiran di sekolah ini dihitung perbulan.

b) Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan tindakan mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Tepat waktu dalam penelitian ini yaitu guru datang tepat waktu di sekolah.

2) Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Adapun indikator

dari tingkat kewaspadaan yaitu :

a) Ketelitian

Ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan. Melakukan tugas dengan teliti sehingga tidak ada kesalahan.

b) Perhitungan

Dalam bekerja, pegawai berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai mengurangi tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari. Adapun indikator dari ketaatan pada standar kerja yaitu :

a) Menaati aturan dan pedoman kerja

Pegawai menaati peraturan sesuai pedoman kerja instansi yang berlaku. Menaati tata tertib sekolah yang ada.

b) Tanggung Jawab

Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Tanggung jawab guru yaitu mengajar atau menyampaikan kewajiban kepada peserta didik.

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

a) Kepatuhan

Pegawai patuh dalam melaksanakan tata tertib instansi. Kepatuhan adalah tindakan dan perbuatan seseorang untuk memenuhi perintah orang lain, dengan penuh sadar dan sepenuh hati. Patuh dalam menggunakan peralatan kerja.

b) Kelancaran

Pegawai melaksanakan tugas dengan baik dari atasan. Guru melaksanakan mengajar dengan baik, sehingga peserta didik dapat

memahaminya.

5) Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

a) Keserasian dalam bekerja

Pegawai memiliki rasa keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama.

b) Saling menghargai

Memiliki sikap menghormati antar sesama pegawai, bisa menerima pendapat orang lain dengan lapang dada.

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Saring (2022, hlm. 13) berpendapat, “Kinerja adalah tindakan yang diwujudkan dalam sebuah unjuk kerja pegawai pada sebuah organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Rivai (2013, hlm. 558) “Kinerja adalah sebagai suatu kegiatan/tindakanyang dilakukan setiap individu yang berkaitann dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan”.

Menurut Lailatussaadah (2015, hlm. 22) “Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku seorang guru, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya”. Menurut Saring (2022, hlm. 16) mengatakan,, “Kinerja guru adalah seperangkat kompetensi seorang guru dalam tugasnya melakukan proses pembelajaran di Sekolah”.

Berdasarkan uraian diatas kineja guru dapat diartikan sebagai sebuah keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan kegiatan di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

b. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016, hlm. 59) menyatakan aspek – aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu:

1) Merencanakan Pembelajaran

Guru (Ditjen PMPTK, 2008, hlm. 4) wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.

2) Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008, hlm. 4-5) kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan mediadan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3) Mengevaluasi hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008, hlm. 5) 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 lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan prose pembelajran, dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya.

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Priansa dalam Widiyana (2019, hlm. 28) “Penilaian kinerja guru merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan

pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya. Alat atau kegiatan yang bisa dilakukan untuk mengukur kinerja seseorang adalah alat penilaian kinerja guru (APKG). Penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk menggambarkan secara utuh bagaimana kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Penilaian kinerja guru hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Berikut Nurdiansyah (2018, hlm 34-35) menjelaskan lebih lanjut mengenai ketiga kegiatan tersebut:

1) Perencanaan Program Pembelajaran

“Tahap pada perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)”. Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut: (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan (4) merencanakan penilaian” (Nurdiansyah 2018, hlm. 34).

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta menggunakan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam

pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

3) Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah suatu kegiatan atau cara yang bertujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru harus mampu menentukan pendekatan dan metode untuk menilai, mengolah dan menggunakan hasil penilaian.

Menurut teori Priansa dalam Widiyana (2019, hlm. 22) indikator-indikator dan dimensi kinerja guru sebagai berikut :

1) Penyusunan Rencana Pembelajaran

- a) Kelengkapan RPP
- b) Perumusan tujuan pembelajaran
- c) Perumusan indikator pembelajaran
- d) Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar
- e) Perumusan model / strategi pembelajaran
- f) Perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran
- g) Penyusunan penilaian pembelajaran

2) Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Menurut Sudjana dalam Zubair (2020, hlm. 39) pelaksanaan proses pembelajaran yaitu

a) Kegiatan Pra Instruksional

Yakni tahap yang ditempuh pada saat memulai sesuai proses belajar mengajar, yaitu :

- (1) Guru menanyakan kehadiran siswa dan mencatat siswa yang tidak hadir
- (2) Bertanya kepada siswa sampai dimana pembahasan sebelumnya
- (3) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya

mengenai bahan pelajaran yang belum dikuasainya, dipelajari yang sudah disampaikan

- (4) Mengajukan pertanyaan kepada siswa berkaitan dengan bahan yang sudah diberikan
- (5) Mengulang bahan pelajaran yang lain secara singkat tetapi mencakup semua aspek bahan

b) Kegiatan Instruksional

Menurut Sudjana dalam Zubair (2020, hlm. 40) pelaksanaan proses pembelajaran yaitu :

Yakni tahap pemberian bahan pelajaran yang dapat diidentifikasi beberapa kegiatan sebagai berikut :

- (1) Menjelaskan kepada siswa tujuan pengajaran yang harus dicapai siswa
- (2) Menjelaskan pokok materi yang akan dibahas
- (3) Membahas pokok materi yang sudah dituliskan
- (4) Pada setiap pokok materi yang dibahas sebaiknya diberikan contoh-contoh yang konkret, pertanyaan tugas.
- (5) Penggunaan alat bantu pengajaran yang memperjelas pembahasan pada setiap materi pelajaran
- (6) Menyimpulkan hasil pembahasan dari semua pokok materi

c) Kegiatan Penutup Pembelajaran

Menurut Sudjana dalam Zubair (2020, hlm. 39) pelaksanaan proses pembelajaran yaitu :

Tahap ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap instruksional, kegiatan yang dapat dilakukan pada tahap ini antara lain :

- (1) Mengajukan pertanyaan kepada kelas atau kepada beberapa murid mengenai semua aspek pokok materi yang telah dibahas pada tahap instruksional.
- (2) Apabila pertanyaan yang diajukan belum dapat dijawab oleh siswa (kurang dari 70%) maka guru harus mengulang pengajaran

(3) Untuk memperkaya pengetahuan siswa mengenai materi yang dibahas, guru dapat memberikan tugas atau PR.

(4) Akhiri pelajaran dengan menjelaskan atau memberitahukan pokok materi yang akan dibahas pada pelajaran berikutnya.

3) Penilaian Hasil Belajar

a) Evaluasi *Formatif*

Penilaian yang dilakukan setelah satu pokok bahasan selesai dipelajari oleh siswa

b) Evaluasi *Sumatif*

Penilaian yang diselenggarakan oleh guru setelah satu jangka waktu tertentu. Penilaian ini berguna untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan belajar siswa yang dipakai sebagai masukan utama untuk menentukan nilai raport atau nilai akhir semester.

c) Pelaporan hasil evaluasi

Setiap akhir semester setiap guru harus mengolah nilai akhir dan memasukkan dalam buku rapor, yang merupakan laporan hasil kerja.

d) Pelaksanaan Program Perbaikan dan Pengayaan

Tujuan perbaikan agar siswa memperoleh penguasaan yang baik terhadap tujuan (TIK) yang harus dicapai. Bagi siswa yang sudah menguasai TIK, sekurang-kurangnya 75%, dapat diberikan pengayaan, apabila masih ada waktu untuk satuan pelajaran tertentu, sebelum beralih ke materi lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang tujuannya untuk mengetahui seberapa baik guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang ini, khususnya di sekolah. Indikator kinerja guru dapat diambil dari perencanaan pelaksanaan pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian atau *assessment of learning*.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Prawirosentoso dalam Nor Azizah (2018, hlm. 5), faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut, kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang

buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Apabila seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para pegawai dalam melaksanakan tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, maka akan menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Narwanti dalam Pratiwi (2020, hlm. 65) “Disiplin adalah tindakan yang menunjukkan perilaku patuh dan tertib pada berbagai ketentuan dan peraturan”. Disiplin adalah salah satu sarana dalam upaya pembentukan kepribadian yang tertib dalam melakukan sesuatu, disiplin juga dapat dalam bentuk waktu, dalam melakukan kegiatan dan lain-lain.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Saleh (2018, hlm.32) “Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu mewujudkan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja guru, karena disiplin kerja karena sikap yang sangat diperlukan dan diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru guna mencapai kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Menurut Rivai (2013, hlm. 558) “Kinerja adalah sebagai suatu kegiatan/tindakan yang dilakukan setiap individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan.

Sinambela (2016, hlm. 332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut serta dapat jugamemprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun & Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan dengan penulis	
			Persamaan	Perbedaan
1	Petrina Gebriella (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gurudi SMAN 8 Bekasi.	Memiliki kesamaan variabel dependen yaitu kinerjaguru.	Memiliki perbedaan pada penelitian ini menambahkan variabel independent motivasi kerja serta perbedaan objek dan waktu penelitian.

2	Dewi Lestari (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Tangerang	Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,752 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,6%. Uji hipotesis diperoleh probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$.	Memiliki kesamaan variabel dependen kinerja guru. .	Memiliki perbedaan pada penelitian ini menambahkan kompetensi serta perbedaan objek dan waktu penelitian.
3.	Ita Nurfadilah. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah.	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso dengan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $= 3,606$ lebih besar dari Ftabel $= 3,340$. 5) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.	Memiliki kesamaan variabel dependen Kinerja Guru	Memiliki perbedaan pada penelitian ini menambahkan motivasi kerja serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian
4.	Yogie Rahmat (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 23 Pekanbaru.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru. Ada pengaruh yang kuat antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja guru. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,552. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55.2% terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru, sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti	Memiliki Kesamaan Variabel independen disiplin kerja, dan variabel dependen kinerja guru.	Perbedaan objek dan waktu penelitian.

		pada penelitian ini.		
5.	Erdiansyah (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Wonosari Prabumulih Utara dan memberikan persentase hubungan sebesar 17,5%. Adapun pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan memberikan persentase hubungan sebesar 19,4%. Ada pengaruh yang	Memiliki kesamaan variable dependen yaitu kinerja guru.	Memiliki perbedaan padapenelitian ini menambahkan motivasi kerja serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian

C. Kerangka Pemikiran

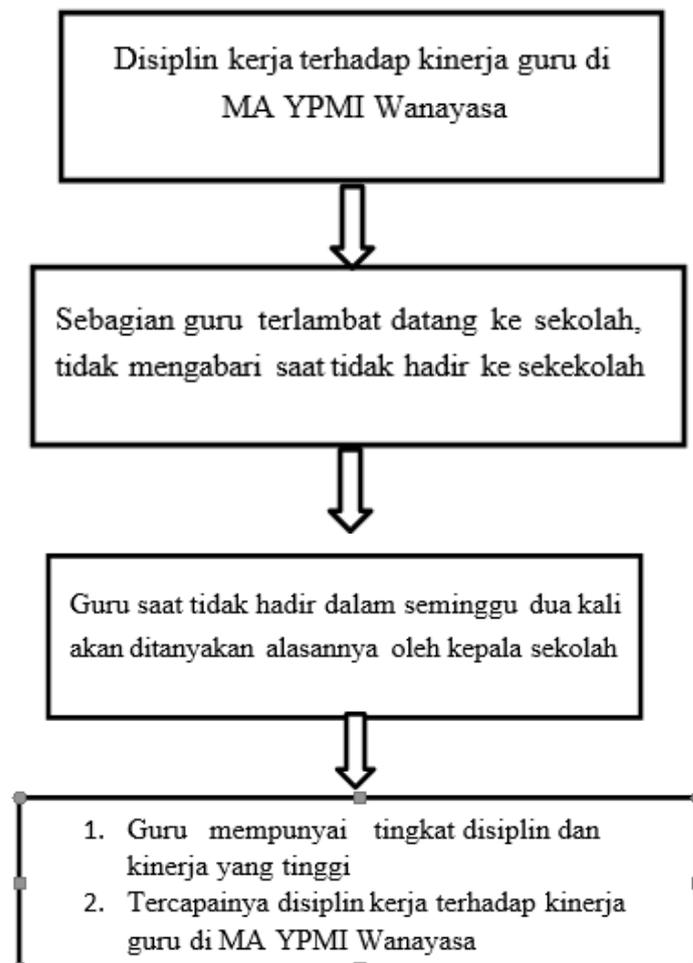
Menurut Sutrisno (2016, hlm. 89) bahwa: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin seharusnya dilakukan secara pribadi, disiplin juga bersifat membangun, kedisiplinan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Organisasi mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut guru untuk patuh terhadapnya, sehingga guru mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Uno dalam Ardiana (2017, hlm. 17) mengatakan bahwa, “Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, Pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran pelajaran berdasarkan intensitas etos kerja dan disiplin profesional proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal ke wakasek kurikulum MA YPMI Wanayasa menyatakan permasalahan yang terjadi di MA YPMI Wanayasa yaitu ada sebagian guru di sekolah ini yang disiplinnya masih kurang, seperti ada sebagian guru yang datang terlambat, tidak mengabari saat tidak hadir ke sekolah, meninggalkan kelas mengajar sehingga siswa - siswi

tidak kondusif saat didalam kelas. Ada sebagian guru juga yang tidak mempunyai adminastrasi sekolah dan guru yang baru mengajar belum memenuhinya administrasi.

Solusi untuk permasalahan diatas yaitu sekolah mempunyai peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi dengan guru yang tidak hadir maksimal dua kali dalam seminggu akan ditegur oleh kepala sekolah dengan ditanyakan terlebih dahulu alasannya, dan untuk guru yang datang terlambat sebaiknya mengabari ke wakasek kurikulum terlebih dahulu dan memberikan tugas kepada siswa siwi agar tidak ricuh didalam kelas.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut diatas disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja guru.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.



Gambar 2.2 Kerangka Paradigma

Keterangan:

X : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Guru

—————> : Pengaruh X dan Y

D. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1) Asumsi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI *Online*) “Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai dasar atau landasan berpikir karena dianggap benar”. Dalam buku Panduan Penulisan KTI FKIP UNPAS (2022, hlm. 23) “Asumsi merupakan titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima peneliti.” Berdasarkan pengertian asumsi di atas, maka peneliti dapat memaparkan asumsi sebagai berikut:

- a. Setiap guru harus memiliki disiplin dan kinerja yang taat terhadap aturan.
- b. Kebijakan sekolah harus mempunyai sanksi untuk guru yang lalai terhadap aturan.
- c. Guru harus professional dalam berbagai kegiatan sekolah.

2) Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016 hlm. 96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA YPMI Wanayasa.