

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (1999: 2):

“Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:
1) Kemampuan mereka.

- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

“Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

“Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

(1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses

terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas

pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Guru

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang guru:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”.

Kemudian menurut Sardiman (2006: 125), “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

b. Syarat Guru

Syarat guru dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28.

“Syarat guru yaitu:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi:
 - a) Kompetensi pedagogik.
 - b) Kompetensi profesional
 - c) Kompetensi sosial.
 - d) Kompetensi kepribadian.
- 4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan”.

Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Tetapi tidak semua pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi. Guru sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria profesional menurut (Hamalik, 2003: 36-38 dari hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Guru UPI Bandung).

“Kriteria profesional tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fisik, meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun rasa kasihan dari peserta didik.
- 2) Mental atau kepribadian, meliputi: berjiwa Pancasila; menghayati GBHN; mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik; berbudi pekerti luhur; berjiwa kreatif dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal; mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa; mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya; mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi; bersifat terbuka, peka dan inovatif; menunjukkan rasa cinta kepada profesinya; ketaatan akan disiplin; dan memiliki *sense of humor*.

- 3) Keilmiahan atau pengetahuan, meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembetukan pribadi; memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik; memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan lain; senang membaca buku-buku ilmiah; mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi; dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar-mengajar.
- 4) Keterampilan, meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar; mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, *behavior*, dan teknologi; mampu menyusun GBPP; mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan; mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan; dan memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah”.

Implikasi dari peranan guru dalam bidang kependidikan pada umumnya dan bidang pengajaran pada khususnya, maka guru sebagai suatu profesi dituntut bagi penyandanganya untuk memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan kepribadian yang mantap sebagai prasyarat bagi pencapaian performanya. Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas peran guru tidak dapat diabaikan, dimana melalui guru yang benar-benar profesional dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran, diharapkan dapat berkontribusi *output* pendidikan yang berkualitas.

c. Kompetensi Guru

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik (2003: 35) bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi

guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Depdiknas (2004: 7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006: 62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2001: 9).

Majid (2005: 6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk

penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Agar kualifikasi guru terpenuhi sebagai tenaga pendidik yang profesional maka pemerintah membuat peraturan terkait hal tersebut.

d. Kompetensi Profesional Guru

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru

mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya (2003: 138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kemampuan yang harus dimiliki guru untuk menunjang kompetensi profesional guru sehingga mampu membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan.

“Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses membimbing peserta didiknya yaitu: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (b) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif melalui penelitian ilmiah dan membuat karya ilmiah; (c) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif; (d) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan profesinya sebagai guru; (e) menguasai landasan pendidikan berupa Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu”.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004: 63) mengemukakan kemampuan profesional mencakup: (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) penguasaan penelitian tindakan kelas dan menyusun karya ilmiah.

Depdiknas (2004: 9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan.

“Penguasaan bahan kajian akademik meliputi: (1) memahami struktur pengetahuan, (2) menguasai substansi materi, (3)

menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.

Melakukan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah meliputi: (1) melakukan penelitian ilmiah (*action research*); (2) menulis makalah; (3) menulis atau menyusun diktat pelajaran;

Pengembangan profesi meliputi: (1) mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah; (2) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (3) membuat alat peraga atau media, (4) mengikuti pelatihan terakreditasi.

Pemahaman wawasan pendidikan meliputi: (1) memahami visi dan misi, (2) memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran; (3) mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar, (4) membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah”.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru guna menunjang kompetensi profesional guru.

“Kompetensi profesional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi”.

Dari berbagai pengertian di atas terkait kompetensi profesional guru dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya, maka definisi konsep kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan

profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005: 145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2005: 67) dalam Muhidin mendefinisikan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 65), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1992: 35).

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertindak laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pengertian di atas tentang motivasi kerja yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia.

Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Menurut Miftah Toha (1993: 221) terdapat teori-teori motivasi yang digunakan sebagai acuan dalam motivasi kerja, teori tersebut adalah Teori Hirarki Kebutuhan, Teori Dua Faktor, Teori *ERG*, Teori Tiga Motif Sosial.

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi lima hirarki yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi.

2) Teori Dua Faktor

Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

- a) Faktor *hygiene* meliputi balas jasa, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, hubungan kerja, kehidupan pribadi.
- b) Faktor *motivators* antara lain adalah kesempatan pencapaian prestasi, adanya penghargaan, adanya pekerjaan kreatif dan

menantang, tanggung jawab serta kesempatan mengembangkan diri.

Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor *motivator* yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan faktor *motivator* sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3) Teori *ERG* Aldefer's

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a) *Existence*, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup.
- b) *Relatedness*, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama.
- c) *Growth*, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap produktif.

4) Teori Tiga Motif Sosial

McClelland mengemukakan tiga jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan:

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
- (3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengarahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna memenuhinya.

Dari berbagai pengertian di atas terkait motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya maka dapat disimpulkan definisi konsep motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, untuk berafiliasi, untuk mendapat penghargaan dan dorongan akan aktualisasi diri.

c. Pandangan tentang Motivasi Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2007: 100) terdapat 2 (dua) metode motivasi, yaitu:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk lebih dapat memahami motivasi maka diperlukan suatu pendekatan. Terdapat 3 (tiga) model pendekatan motivasi. Menurut Hani Handoko (1994: 252-253) ada beberapa model motivasi dengan urutan atas dasar kemunculannya, yaitu:

1) Model Tradisional

Model tradisional ini menyatakan bahwa pimpinan mengisyaratkan pekerjaan harus dilakukan dengan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi. Pandangan ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.

2) Model Hubungan Manusiawi

Menurut Elton Mayo dalam Hani Handoko (1994: 253) menemukan bahwa kontak sosial pekerja dengan pekerjaannya adalah sangat penting dan kebosanan pada tugas yang bersifat

pengulangan adalah mengurangi motivasi kerja. Menurut Elton Mayo, pimpinan mampu memotivasi lewat hubungan sosial mereka.

3) Model Sumber Daya Manusia

Menurut Mc Gregor dan Maslow yang dikutip oleh Hani Handoko (1994: 253) menyatakan bahwa para pekerja dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan mencapai kepuasan, tapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan, yang berarti karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat muncul karena adanya imbalan uang, kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan prestasi kerja oleh guru, hubungan sosial yang baik, mendapat pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan, yang nantinya akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Peranan motivasi menurut Martinis Yamin (2006: 176-177) adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah,

mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007: 97) pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan.

“Tujuan pemberian motivasi antara lain adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja guru memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan guru untuk mencapai tujuan.

e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ati Cahayani (2003: 61-62) motivasi orang bekerja secara umum diklasifikasikan dalam dua faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

Adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.

2) Faktor Eksternal

Adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan keterangan diatas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal, termasuk didalamnya adalah keinginan untuk berprestasi, kebebasan dalam melaksanakan tugas, pengakuan, tanggung jawab, gaji, promosi, sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti latihan. Hasibuan (2005: 193) menjelaskan, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik prestasi kerjanya.

Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Nitisemito (1984: 199) mengemukakan pengertian kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Prijodarminto (1994) dalam Amanah Agustin menjelaskan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Pendapat yang lain mengenai disiplin dikemukakan oleh (Sinungan, 1992: 145) mengatakan:

“Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Jadi disiplin dapat sebagai sikap mengendalikan diri, dan disiplin dapat menjadi ketertiban lingkungan. Disiplin sebagai sikap mengendalikan

diri sendiri didasarkan pada kesadaran dan rasa tanggung jawab pada tugas yang diemban, sedangkan disiplin sebagai suatu ketertiban lingkungan didasarkan pada kepatuhan melaksanakan nilai, aturan, ketertiban, dan norma yang ada.

Sikap kesetiaan dan ketaatan mempunyai aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang terhadap peraturan yang ada. Terkait dengan kedisiplinan dalam kehidupan berorganisasi menurut Simamora (1997) dalam Amanah Agustin dijelaskan keadaan disiplin kerja dari karyawan yang dikategorikan ideal.

“Disiplin kerja dapat dikatakan ideal apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu.
- 2) Berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja.
- 3) Menggunakan bahan dan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati.
- 4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- 6) Menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi”.

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

pekerjaan yang memuaskan; (5) kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada; (6) memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para pakar maka dapat disimpulkan definisi konsep disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu organisasi untuk tepat waktu, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

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

Hani Handoko (1994: 208) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin Preventif

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

Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa *scorsing*.

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

c. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu juga terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan. Tohardi (2002) dalam I Wayan Siwantara menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan: (1)

finishment and reward, (2) motivasi, (3) keteladanan pemimpin, (4) lingkungan sosial yang kondusif, (5) lingkungan fisik yang nyaman.

Sedangkan Hasibuan (2001) masih dalam I Wayan Siwantara menyebutkan tentang indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) hubungan kemanusiaan.

d. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek yang dapat terlihat dari perilaku guru yang dapat diamati. Menurut Prijodarminto (1994) dalam Amanah Agustin menjelaskan disiplin mempunyai tiga aspek.

“Aspek tersebut yaitu:

- 1) Sikap mental atau *attitude*, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib”.

Seseorang yang berhasil dalam menempuh karirnya adalah mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sehingga dalam pola perilaku tersusun dengan rapi dan mendetail serta direalisasikan pada tiap-tiap pekerjaan. Guru yang disiplin akan tepat waktu dalam istirahat, makan dan berolahraga sehingga fisik dapat terjaga untuk

melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian ciri utama dari kedisiplinan adalah keteraturan dan ketertiban.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh:

Penelitian yang dilakukan oleh Anton Wardoyo dalam "Pengaruh Persepsi Guru tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2009/2010". Adapun tujuan untuk mengetahui hubungan dan besarnya sumbangan antara persepsi guru tentang sertifikasi guru dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2009/2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2009/2010 yang dibuktikan dengan $r_{hitung} = 0,366$; $r_{tabel} = 0,134$ untuk t_{hitung} sebesar 2,955 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 ($t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,001$) dan sumbangan efektif sebesar 17,21%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridha Canggih Pristian dalam "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara baik secara parsial

maupun simultan. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 17.442 + 0,326 X_1 + 0,382 X_2$. Secara parsial variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,326 atau 32,6% dan disiplin sebesar 0,382 atau 38,2% terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (motivasi dan disiplin) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh

terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung, namun keprofesionalan guru ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru diduga dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu

faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Dari analisis di atas diduga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.

Guru yang berdisiplin dapat diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau sekolah. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau sekolah.

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik maka guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan anggota lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas akan sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya.

4. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.

Kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pada SMK Negeri di Kabupaten Sleman. Oleh karena itu SMK Negeri 2 Depok dan SMK Negeri 1 Seyegan perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

Dengan kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, munculnya gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para guru, semangat yang tinggi untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja inilah yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh langsung pada aktivitas guru. Motivasi akan mengubah pola pikir guru menjadi seorang yang lebih termotivasi untuk menjadi guru yang kompeten, disiplin akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik maka guru

mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, sedangkan kompetensi profesional guru akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Depok dan SMK Negeri 1 Seyegan.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.