

B A B II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS DAN PENGETAHUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

Guru Merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah lembaga Pendidikan dan guru merupakan titik sentral dan garda terdepan dari sebagai pelaksana sebuah kebijakan baik lembaga pemerintah maupun lembaga pendidikan dimana tempat guru bertugas masa depan anak bangsa menjadi tanggung jawab mereka dan guru juga yang berinteraksi secara langsung kepada anak didik mereka yang lebih tau kondisi peserta didik kondisi fisik, emosi, minat, kesungguhan, daya tangkap siswa dan lain- lain . oleh karena itu sudah sepatutnya guru mendapatkan perlindungan hak dan jaminan atas masa depan mereka serta masa depan keluarga mereka, miris ketika melihat penghasilan guru terutama guru di Sekolah swasta dan Madrasah swasta yang kesejahteraan mereka peroleh dari lembaga pendidikan lebih kecil dibanding uang jajan anak didik mereka, selama satu bulan, masalah ini masih banyak ditemukan di daerah-daerah yang ada di Indonesia bahkan penghasilan guru honorer sangat jauh jika dibandingkan dengan penghasilan buruh pabrik dengan perbandingan 1 bulan pendapatan buruh pabrik sama dengan 1 tahun pendapatan guru honorer yang berada di desa-desa di provinsi yang ada di Indonesia padahal tugas guru sangat penting terhadap masa depan bangsa akan tetapi Pemerintah belum melakukan hal yang sangat berarti bagi guru, apalagi masalah berbagai tunjangan yang seharusnya sudah mereka terima sebagai pendidik anak bangsa honor wajib perbulan

mereka pun belum ada standar minimal yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga tidak sedikit lembaga pendidikan/yayasan yang menjadikan guru honorer sebagai sapi perah, mereka dituntut profesional akan tetapi pendapatan mereka sangat minimal.

Kondisi Guru di Indonesia merupakan sosok yang penuh dengan kesederhanaan yang setia dalam menjalankan proses pendidikan di sekolah/madrasah dan pengajaran di kelas. Kesederhanaan guru dipandang oleh masyarakat sebagai suatu kewajiban sehingga mereka menghargainya tidak dengan materi. Akhirnya guru terpaksa berpenampilan dan berkehidupan dibawah anak didiknya.

Seorang guru atau dosen tidak hanya tercermin pada kesederhanaan berpakaian, akan tetapi juga dalam hal bertutur kata, berbelanja di pasar atau pola dalam memanfaatkan hari liburnya ditempat rekreasi.. Mayoritas dari mereka tidak dapat menyisihkan pendapatannya untuk dapat melakukan tindakan pembelajaran yang berlebihan. Pasar tradisional menjadi langganan mereka, sedangkan supermarket dapat dikunjungi dengan tujuan untuk melihat-lihat saja. Perilaku mereka di pasar seperti masyarakat kelas bawah yang melakukan penawaran di pasar tradisional atau di pedagang kaki lima, agar memperoleh harga yang lebih murah dengan tidak memperdulikan kualitas barang. Ini semua karena keterbatasan ekonomi mereka sebagai seseorang yang berprofesi sebagai seorang tenaga pendidik, terutama yang masih berstatus honorer¹.

¹. Agung Irianto *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), h, 118.

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata insentif mempunyai arti Tambahan Penghasilan, uang, barang dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang² oleh karena itu dalam insentif adalah bagian terpenting yang menunjang keprofesionalan guru. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Adapun pengertian insentif menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian

² Departemen Pendidikan nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 435

uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawannya yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Emron Edison dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya manusia* mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya terhadap suatu pekerjaan yang telah ia lakukan.⁴

Insentif punya kaitan erat dengan kinerja guru menurut Mulyasa dalam buku *Menjadi Guru Profesional Guru, Bekerja dengan keterampilan*

³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2011), h. 89

⁴ Emron Edison *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta 2010), h.120.

dan kebiasaan tertentu serta kegiatan rutin yang sangat diperlukan dan seringkali memberatkan jika kegiatan tersebut tidak dilakukakan dengan baik maka bisa merusak dan mengurangi keefektifan guru pada semua peranannya.⁵

Sedangkan menurut M. Kadarisman Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *Gain Sharing* (penyelaras peningkatan kinerja perusahaan) yang dengan dimaksud sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya⁶ Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan mengenai pengertian insentif adalah sebuah penghargaan atau pemberian dalam bentuk uang atau barang sebagai tanda penghargaan atas jasa yang dilakukan oleh bawahan, uang atau barang tersebut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya sebagai sebuah balas jasa terhadap prestasi yang telah dilakukan oleh bawahannya.

b. Macam Macam Insentif

Sebagai tenaga guru professional guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan hak dan kesejahteraan dan penghargaan tersebut tentunya diberikan kepada guru yang berprestasi luar biasa, berdedikasi yang luar biasa dan/atau yang bertugas di tempat khusus.

⁵. Mulyasa *Menjadi Guru Profesional* (Bandung :Remaja Rosadakarya 2007), h, 53.

⁶. M Kadarisman *Managemen Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016) h, 182.

Penghargaan tersebut jenisnya beragam seperti Satyalancana, Tanda Jasa, Bintang Jasa, kenaikan pangkat istimewa, penghargaan yang bersifat finansial, jabatan fungsional, jabatan structural, bintang jasa pendidikan dan penghargaan lain yang sesuai dengan perundangundangan dan disisi lain perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah wajib menyediakan biaya pemakaman atau biaya untuk pemakaman guru yang gugur di daerah khusus, guru yang gugur dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran di daerah khusus bahkan sampai kepada putera dan puterinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari pemerintah dan pemerintah daerah.⁷

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian, jenis-jenis insentif tersebut adalah:

- a. Piece work (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

⁷. Modul PLPG LPTK *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN SMH Banten* (Jakarta: Kemenag Republik Indonesia , 2014), h. 62.

- d. Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. Maturity Curve (Kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim⁸.

Sedangkan macam-macam insentif menurut M. Kadarisman mengenai bentuk insentif terbagi dalam dua kelompok, pada dasarnya tujuan utama pemberian insentif adalah ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Insentif individu

⁸. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 268-272.

Insentif individu merupakan program insentif yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu, insentif individu dapat berupa upah per *Out put* (misalkan menggunakan satuan potongan dan upah perwaktu misalkan menggunakan jam) secara langsung, pada upah perpotong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan Insentif ini secara umum terbagi menjadi tiga macam yaitu:

1. *Piecework* (Upah per output) Adalah Insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai sebagai perorangan. Sebelum diterimakan kepada perorangan pegawai, insentif jenis ini biasanya diperhitungkan terlebih dahulu sebagai kelompok dengan rumus perhitungan:

$$I_{pw} = N_p \times T$$

I_{pw} : Insentif berdasarkan Fiecework (Rp)

N_p : Jumlah Unit Produksi (Unit)

T : Tarif Produksi perunit (Rp)

2. *Production Bonus* (Bonus Produksi) Adalah jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang ditetapkan. Cara penghitungan

insentif ini adalah dengan cara mengalihkan jumlah unit produksi yang berada di atas standar yang telah ditetapkan dengan rumus:

$$Ipb = Nps \times T$$

Ipb: Insentif berdasarkan jumlah production bonus (Rp)

Nps : Jumlah produksi diatas standat/target (Unit)

T : tarif perunit Produksi (Rp)

3. *Pay For Knowledge Compensation* (diberikan kepada pegawai yang mempunyai pengetahuan lebih) Tujuan insentif jenis ini adalah untuk merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar agar bisa meningkatkan kualifikasi dirinya

b. Insentif kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya kerjanya

3. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok⁹

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

a. Insentif material:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditangguhkan
5. Bantuan hari tua

b. Insentif non-material:

1. Jaminan sosial
2. Pemberian Cendera mata
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi
5. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

c. Tujuan Insentif

Pada dasarnya tujuan utama dari pemberian insentif adalah sebagai perangsang atau motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

⁹. M Kadarisman *Managemen Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016) h, 214

Tujuan insentif menurut M. Kadarisman insentif diberikan dalam rangka menaikkan prestasi kerjadengan kata lain bahwa insentif tersebut adalah sebagai hadiah kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya.¹⁰

Adapun menurut Rivai tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat yaitu produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.¹¹

Berdasarkan pendapat diatas pendapat diatas mengenai tujuan insentif penulis berkesimpulan bahwa insentif diberikan sebagai motivasi karyawan/bawahan untuk bekerja lebih giat dalam bekerja serta mempertahankan kinerja dan produktivitasnya demi mempertahankan eksistensi perusahaan, lembaga,atau sekolah/ madrasah.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Latin *Discere* yang berarti belajar . dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan

¹⁰. M Kadarisman *Managemen Kompensasi*, h. 204

¹¹. Rivai, V *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2005), Cet ke 1, h. 385

sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian *Pertama* disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada Pengawasan. *Kedua* Disiplin sebagai latihan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.¹²

Secara etimologi dalam kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin adalah tata tertib disekolah, kemiliteran, dan lain sebagainya. disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.¹³

The liang Gie merumuskan Pengertian disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi dan tunduk terhadap peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati¹⁴

Sedangkan menurut Pratt Fairshild dari segi sosiologis disiplin terdiri dari dua bagian yaitu disiplin dalam diri dan disiplin sosial keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang menyikapi sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatan

¹². Selameto *Belajar dan faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.24

¹³. Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hal 286

¹⁴. Tholib Khasan *Teori Aplikasi Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Studioa Press 1999), h 80

berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial.¹⁵

Dikutip dari buku Darwyansyah pengertian disiplin menurut Soengeng Prijodarminto Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan keteraturan dan ketertiban. Karena sudah mengakar dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana dia tidak berbuat sebagaimana lainnya. Lebih lanjut Soengeng mengatakan disiplin akan membuat orang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang yang tak patut dilakukan.¹⁶

Islam merupakan Agama yang mengatur tentang segalanya termasuk kedisiplinan Firman Allah SWT Surat Al Ahzab Ayat 72

أَنَا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (الأحزاب: ٧٢)

¹⁵. DidefinisiPengertian.blogspot.co.id

¹⁶. Darwyansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Diadit Medika, 2017), h.92

Artinya:”*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu*” (*Al Ahzab :72*)¹⁷

Menurut defisini di atas maka penulils menyimpulkan pengertian disiplin adalah upaya sadar dalam mengendalikan perilaku yang mengarahkan seseorang untuk mentaati segala sesuatu yang telah dibuat dan disepakati bersama atau berdasarkan norma yang sudah ada yang diterima oleh kelompok sosial sebagai adat di lingkungan tersebut.

b. Macam-macam disiplin kerja

Berbicara mengenai disiplin kerja dikutip dalam buku A.A Anwar Prabu mangkunegera menenai macam-macam disiplin kerja terbagi menjadi dua macam yaitu didiplin Preventif dan disiplin Korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dalam mematuhi pedoman kerja, atau aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai untuk berdisiplin diri dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahhan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

Begitu pula pegawai dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja

¹⁷. Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: jabal, 2009), h. 337

serta peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu system yang ada dalam organisasi jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja bagi guru/karyawan.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif pegawai yang melakukan pelanggaran perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, dan memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya, hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis yang mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat keperluan proses yang seharusnya itu dimaksud adalah *pertama* suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua* hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga*

disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran¹⁸

Sedangkan macam-macam disiplin menurut Piet A. Sahertian terbagi menjadi 3 macam yaitu:

- 1) Disiplin Tradisional adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya merusak penilaian anak didik.
- 2) Disiplin Modern adalah disiplin yang memungkinkan terciptanya dimana anak didik mengatur dirinya, situasi yang sangat akrab, hangat, bebas rasa takut sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- 3) Disiplin Liberal adalah disiplin yang diberikan kepada anak, sehingga anak merasa memiliki kebebasan tanpa batas.¹⁹

Dikutip dari Tesis Lilis Maryati menurut Sujono SK berpendapat mengenai pembagian disiplin menjadi dua bagian sesuai dengan keadaan yaitu

- 1) Disiplin pribadi yakni perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.

¹⁸. Darwyansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. h. 130

¹⁹. Piet Sahertian *Dimensi dimensi Administrasi Pendidikan di sekolah*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2004), h. 127

- 2) Disiplin kelompok yakni perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat dan patuh terhadap aturan-aturan hukum dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang kehidupan manusia²⁰

c. Tujuan Disiplin berdasarkan PP. RI No 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil/Guru

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil (PNS) antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban yang harus dilaksanakan dan sanksi apabila kewajiban disiplin tersebut tidak di taati dalam PP No 30 tahun 1980 telah diatur dengan jelas Kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang ditidak boleh dilakukan

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum terlebih dahulu wajib memeriksanya dengan seksama terhadap PNS yang melakukan pelanggaran

mengenai indikator disiplin berkenaan dengan kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil PNS/guru diantaranya adalah

1. Kewajiban Disiplin

²⁰. Lilis Maryati *Pengaruh Bentuk Tanggung Jawab Orang Tua dan guru Terhadap Peningkatan Disiplin Siswa di MIS Kabupaten Pandeglan*, (Serang, UIN Banten, 2017) h, 45

- a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, Negara dan Pemerintah
- b) Mementingkan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri
- c) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik baiknya, penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
- d) Bekerja dengan jujur, tertib cermat dan semangat.
- e) Mentaati ketentuan jam kerja
- f) Menciptakan dan memelihara suasana kerja dengan baik
- g) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya dengan masyarakat
- h) Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang
- i) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin

2. Larangan Disiplin

- a) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara
- b) Menyalahgunakan wewenang
- c) Menjadi pegawai atau bekerja pada pihak asing tanpa izin Pemerintah²¹

²¹. H.M Daryanto *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: rineka cipta, 2005), h, 149.

- d) Melakukan kegiatan bersama dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
- e) Menghalangi jalannya tugas kedinansan
- f) Melakukan tindakan yang bersifat negative dengan maksud membalas dendam kepada bawahan atau orang lain
- g) Melakukan pungutan tidak sah
- h) Bertindak selaku perantara
- i) Menerima hadiah atau pemberian sesuatu

3. Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Banyak pendapat para pakar yang mendefinisikan tentang kinerja terdapat juga beberapa perbedaan tentang mendefinisikan kinerja dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang masing-masing pakar dalam melihat keberadaan kinerja bahkan dari segi terminologi sendiri banyak istilah yang dipakai selain kinerja istilah tersebut antara lain disebut juga unjuk kerja, hasil kerja, dan prestasi kerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *Join Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.²²

Menurut Henri Simamora atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai ungkapan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu dengan kata lain prestasi kerja (performance) diartikan sebagai salah satu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kualitas maupun kuantitasnya²³

Sedangkan menurut pendapat Moeheriono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²⁴.

Tak jauh berbeda pengertian kinerja berdasarkan pendapat Muhtar yang dikutip dalam Erjati Abas yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat dan kematangan, kemudian Muktar berpendapat lain

²² Darwyansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* h. 67

²³. Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000) h. 423

²⁴. Moeheriono *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012), h, 96.

mengenai kinerja guru merupakan perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas²⁵.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas mengenai kinerja guru maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seluruh perilaku guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai kepada evaluasi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar sebagai seorang yang mengemban amanat dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik yang telah dibebandan kepadanya demi mencerdaskan anak bangsa.

b. Fator Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Guru merupakan individu yang berkecimpung dalam dunia pendidikan selain mempunyai tanggung jawab yang besar guru juga harus bisa mencerminkan dirinya sebagai seorang pendidik yang tindak tanduknya harus dijadikan contoh berperilaku bagi siswa didik tuntutan keperibadian yang berat terkadang lebih berat dari profesinya, untuk itu guru dituntut kesempurnaan dalam berbagai hal baik dalam hal profesi maupun perilaku kesehariannya.

Berbicara mengenai kinerja guru banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga berdampak pada tinggi dan rendahnya kinerja guru tersebut. Mengenai Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat dua

²⁵. Erjati Abas *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Guru*, (Jakarta: Gramedia 2017), h, .24.

Faktor yaitu faktor bawaan dan faktor lingkungan. Faktor bawaan seperti bakat, minat, intelegensi adapun faktor lingkungan seperti pendidikan dan latihan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah;

1) Kepemimpinan Kepala Madrasah/Sekolah

Kepala Madrasah/Sekolah sangat berpengaruh terhadap baik dan buruknya kinerja guru karena kepala Madrasah/sekolah merupakan figur yang dijadikan contoh para dewan guru dalam menjalankan tugas, guru akan merasa segan lalai dalam tugas jika kepala Sekolah/Madrasah memberikan contoh yang baik dari segi kedisiplinan serta kinerja, sebaliknya guru akan merasa mudah melemparkan kesalahan kepada kepala Sekolah/Madrasah jika ditegur terhadap kesalahannya jika kebetulan kepala sekolah/Madrasah yang buruk terhadap kinerja.

Menurut Mulyasa menyatakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kompetensi diantaranya : Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, kemudian dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu menjalin hubungan harmonis, berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dan berhasil

mewujudkan tujuan Sekolah/Madrasah secara produktif dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²⁶

2) **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah sekelompok orang dalam lingkungan kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, iklim organisasi disekolah/madrasah sangat berpengaruh bagi kinerja terutama kinerja guru mislakan guru baru/pindahan apabila berada dilingkungan yang buruk kinerjanya maka guru tersebut sangat berpotensi tertular terhadap kinerja yang buruk pula meskipun guru tersebut awalnya berasal dari sekolah yang kinerja gurunya bisa dibilang baik bisa juga sebaliknya, menurut *Syaiful Sagala* Iklm organisasi serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dapat dinilai langsung maupun tak langsung yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. iklim Organisasi adalah suatu kulaitas masukan yang relatif dari lingkungan organisai yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisai mempengaruhi tingkah laku mereka atau dapat juga diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak

²⁶. E Mulyasa *Standar Kompetensi dan sertifikasi guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h, 126.

langsung yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan²⁷

3) **Motivasi Kerja**

Pengertian dasar motivasi adalah keadaan internal organisme baik manusia maupun hewan yang mendorong untuk berbuat sesuat.²⁸

Siagian menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²⁹

4) **Kompetensi Guru**

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sangat berhubungan erat dengan kinerjanya karena baik dan buruknya kinerja guru tergantung dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Menurut Hamzah B. Uno berpendapat bahwa kompetensi dapat diduga berpengaruh terhadap

²⁷. Syaiful Sagala *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 130,131

²⁸. Muhibbin Syah *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 136

²⁹. Sondang P Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 138

proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak kepada prestasi yang akan dicapai oleh siswa.³⁰

Seorang guru harus berupaya meningkatkan kompetensi dirinya baik personal maupun profesional. Ada banyak hal yang harus dilakukan guru dalam upaya meningkatkan kompetensinya diantaranya adalah melalui pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan kemudian berupaya menambah wawasan keilmuan dengan cara otodidak demi memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih.

Menurut Abdul Rachman Shaleh Kompetensi guru dapat digolongkan menjadi tiga bagian:

1. Kompetensi Bidang Kognitif, yaitu kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan tentang tata cara mengajar, psikologi belajar, bimbingan penyuluhan, administrasi kelas, penilaian hasil belajar, dan pengetahuan tentang masyarakat serta pengetahuan lainnya.
2. Kompetensi bidang sikap, yaitu kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya misalnya sikap menghargai pekerjaan, menyenangi mata pelajaran, yang dibinanya, akrab dengan teman seprofesinya, berkemauan keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

³⁰. Hamzah B. Uno *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2002) h. 65

3. Kompetensi tentang perilaku guru, yaitu kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing siswa, memanfaatkan potensi/kemampuan yang ada pada masing-masing guru³¹.

Firman Allah SWT.

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*

(Ar-Ra’d:11).³²

Kemudian dalam surat Al Qashash ayat 77 pun menjelaskan mengenai perintah bekerja dengan sungguh-sungguh.

³¹. Abdul Racham Shaleh *Pendidikan Agama Dan Keagamaan Visi, Misi dan Aksi* (Jakarta: Gemawindhu Panca Perkasa, 1999), h. 101

³². Departemen agama Republik Indonesia *Al-Qur’an dan terjemahnya* (Bandung: jabal, 2009), h. 337

وَأَبْنَعُ فِيمَا آتَىكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ

وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ

ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (القصص: ٧٧)

Artinya:”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qashash:77)

5) **Kesejahteraan**

Dewasa ini Aspek-aspek kesejahteraan guru tersebut umumnya masih jauh dari kata ideal. Gaji guru rendah bahkan lebih rendah dari pekerjaan lain dengan tingkat pendidikan yang sama atau bahkan dengan pendidikan yang lebih rendah sekalipun kenaikan pangkat yang menjadi haknya seringkali kurang lancar karena terhambat oleh tembok birokrasi. Untuk dapat naik pangkat, banyak tenaga dan pikiran yang mesti dikeluarkan oleh guru rasa aman dalam menjalankan tugas masih belum

terjamin sepenuhnya karena berbagai perlakuan tidak *fair* terhadap guru yang kemudian mengganggu konsentrasinya dalam menjalankan tugas.³³

Apalagi guru yang berstatus honorer yang pendapatan mereka tidak ada ketentuan batas minimal yang semua tergantung kebijakan lembaga yang menentukan besaran nominal yang diterima mereka setiap bulannya yang sangat jauh dari layak bahkan pendapatan guru honorer berada dibawah minimal yang tentunya itu semua sangat mempengaruhi terhadap kinerja mereka, apa mungkin mereka bisa profesional, fokus pada tugas yang mereka emban sementara kebutuhan dirumah tidak terpenuhi kebutuhan pendidikan anak belum bisa terselesaikan, tentunya ini sangat berpengaruh.

c. **Karakteristik Kinerja Guru**

Menuru Saiful Sagala bahwa Karakteristik kinerja guru ada tujuh macam yang perlu jadi perhatian bagi setiap orang yang mengabdikan dirinya sebagai tenaga pendidik yaitu:

- 1) Perngorganisasian Mata Pelajaran yang baik
- 2) Komunikasi yang efektif dalam pembelajaran dan manajemen Madrasah
- 3) Pengetahuan dan keingintahuan terhadap mata pelajaran dan pengajaran
- 4) Sikap positif terhadap pseserta didik.
- 5) Penilaian yang fair dalam hal penjenjangan atau penentuan peringkat

³³. Dadang Suhardan, Ridwan, Enas *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.199

- 6) Pendekatan yang fleksibel terhadap pengajaran
- 7) Hasil belajar peserta didik yang layak dan pantas sesuai kinerja Madrasah³⁴

Pendapat lain menjelaskan mengenai dimensi dan indikator kinerja guru pendapat tersebut antara lain:

- 1) Dimensi Kualitas Kerja, dengan indikator : a). Mengelola Bahan pembelajaran, b). mengelola kelas
- 2) Dimensi Kecepatan/ketepatan kerja dengan indicator: a). menggunakan media atau sumber belajar, b), menguasai landasan pendidikan, c). merencanakan program pengajaran
- 3) Dimensi Inisiatif dengan indikator:: a). memimpin kelas, dan . mengelola interaksi pembelajaran, b). melakukan penilaian hasil belajar siswa
- 4) Dimensi kemampuan kerja dengan indikator: a). menggunakan beberapa metode dalam dalam pembelajaran , b). memahai fungsi layanan bimbingan penyuluhan,
- 5) Dimensi Komunikasi dengan indikator: a). Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah/madrasah, b). memahami dan

³⁴. Saiful Sagala *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h, 179.

dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³⁵

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

1. Menurut Bank Dunia setelah lebih dari lima tahun, berlangsung hasil riset Bank Dunia menunjukkan sertifikasi portofolio berdampak positif hanya pada perbaikan ekonomi guru dan peningkatan minat menjadi guru. Adapun kinerja kinerja guru dan prestasi belajar murid tidak terdapat efek perbaikan yang signifikan. Kebijakan profesionalisme guru yang seharusnya mengubah peran dan substansi lembaga pendidikan tenaga pendidikan dalam menyiapkan calon guru hingga sejauh ini belum dilakukan program pendidikan profesi guru baru mulai diuji cobakan tahun ini.³⁶

2. Jurnal yang ditulis oleh Adhar yang berjudul *peran sertifikasi untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran* Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, Jurnal ini membahas Tentang peran tunjangan profesi (sertifikasi Guru) dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan menjelaskan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dilapangan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, diperlukan kedisiplinan guru sertifikasi dalam mempersiapkan seluruh perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung. Disini adanya kesuksesan guru dalam membuat terlebih dahulu silabus pembelajaran, RPP, program tahunan, hingga program semester. Motivasi kedisiplinan

³⁵. Hamzah B Uno dan Lina Lamatenggo *Teori Kinerja dan pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h, 71-71

³⁶. <https://edukasi.kompas/.read/2013/03/06/1528733/implementasi Pendidikan>.

guru guru sertifikasi juga diperlukan dalam menjaga ketepatan waktu masuk kelas dan memulai pelajaran sesuai prosedur dan roster pelajaran yang ditetapkan. Pelaksanaan PBM di sini dilakukan secara baik yang mencakup kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir (penutup)³⁷.

3. Sekurang-kurangnya selama dasawarsa terakhir hampir setiap saat di media massa khususnya media cetak harian dan mingguan memuat berita tentang guru, ironisnya berita tersebut cenderung melecehkan posisi guru sedangkan para guru nyaris tidak bisa membela diri. Hugget berdasarkan penelitiannya mencatat sejumlah besar politisi Amerika Serikat mengutuk para guru yang kurang professional, sedangkan orang tua murid juga menuding mereka kurang kompeten dan malas kalangan bisnis dan industrialis memprotes para guru karena hasil didikan mereka dianggap tidak bermanfaat, sudah tentu protes dan tuduhan mereka itu telah merosotkan harkat, martabat dan derajat guru³⁸

³⁷. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/islamfutura/article/download/573/476>

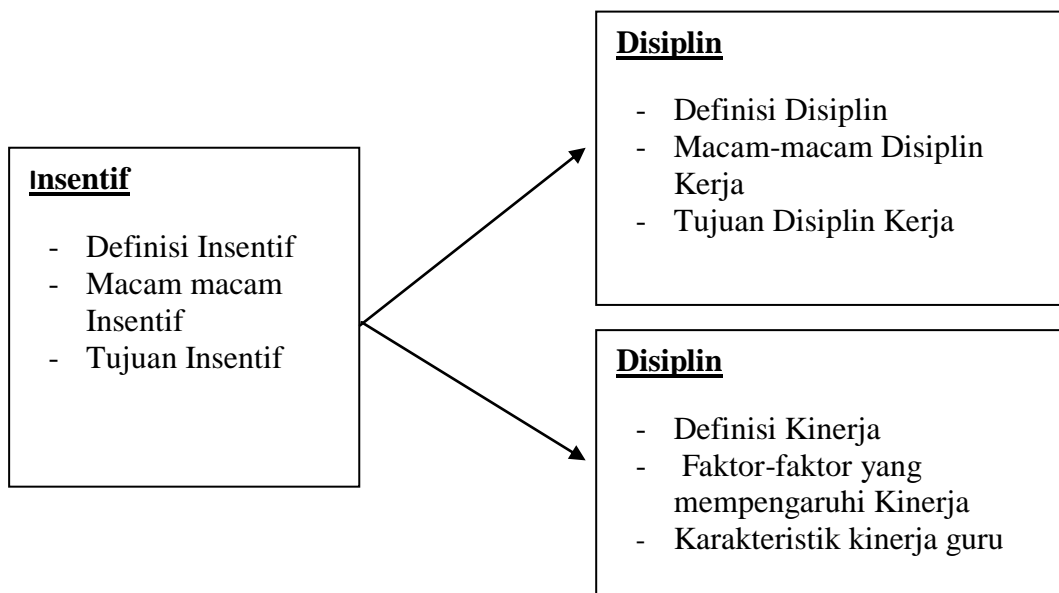
³⁸. Muhibbin Syah *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru* (bandung. Remaja Rosdakarya. 2003), h.220

C. Kerangka Berpikir

Terwujud atau tidaknya Sebuah lembaga pendidikan yang baik terletak pada keaktifan dan keseriusan para pengelola pendidikan serta dewan guru dalam Merencanakan, mengorganisasi serta melakukan pembinaan terhadap siswa dengan ketentuan yang ada.

Tugas pengelola lembaga Sekolah/Madrasah terutama Kepala Sekolah/Madrasah sebagai supervisor berarti dia hendanya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang perlubagi kemajuan Sekolah/madrasah sehingga semua tujuan di Sekolah/Madrasah tersebut semaksimal mungkin dapat tercapai

Adapun kerangka berpikir dalam penulisan Tesis Rencana Penelitian ini berikut diuraikan pada Bagan di bawah ini;



D. Hipotesis

Dalam sebuah karya ilmiah kuantitatif perlu adanya sebuah hipotesis karena hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul³⁹

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. $H_0 : P_{y1} = 0$ Menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan Kedisiplinan Guru
.H₁: $P_{y1} > 0$ Menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan Kedisiplinan Guru
- B. $H_0 : P_{y2} = 0$ Menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan Kinerja Guru
.H₁: $P_{y2} > 0$ Menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan Kinerja Guru
- C. $H_0 : P_{y12} = 0$ Menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan kedisiplinan dan Kinerja Guru
.H₁: $P_{y12} > 0$ Menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Dengan kedisiplinan dan Kinerja Guru

³⁹ Suharsimi Arikunto *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik* (Jakarta : Rineka Cipta 1990)
H. 68