

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Disiplin kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar kesadaran diri, bukan unsur paksaan.<sup>1</sup>

Menurut KBBI (Kamus besar Bahasa Indonesia) Disiplin adalah tata tertib atau ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan bidang studi yg memiliki objek, sistem, dan metode tertentu<sup>2</sup> Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian dan keterlambatan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Isnan Masyjui, “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*”, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005), 14.

<sup>2</sup> KBBI online, 2021, <https://kbbi.web.id/disiplin.html>

<sup>3</sup> Elsa Adha Pratiwi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*,”(Skripsi, Stikes Baktihusada Mulia Madiun, 2018),22.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam melaksanakan aturan dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.<sup>4</sup>

Menurut Moenir disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.<sup>5</sup>

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di dalam sekolah atau organisasi guna meneguhkan mutu tenaga pendidik dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik tenaga kerja yang berperilaku tidak taat pada peraturan sekolah atau organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh organisasi atau lembaga pendidikan, dan disahkan oleh pihak yang berwenang.

---

<sup>4</sup> Akhmad Nurrofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang.," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, vol 3, no. 1 (2012), 3.

<sup>5</sup> Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat.," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, vol 9, no. 2 (2016),22.

Disepakati oleh para pekerja yang terlibat di dalam lembaga sekolah atau organisasi untuk di patuhi dengan tanggung jawab dan rasa senang. Sehingga terciptanya perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketertiban dan ketaatan. Disiplin yang sudah menyatu didalam diri seseorang maka perbuatan yang dikerjakannya tidak akan dirasa sebagai beban, dan sebaliknya jika dilakukan dengan tidak senang hati maka akan berbuat semaunya.<sup>6</sup>

Berikut ayat yang menjelaskan tentang disiplin kerja Surat Al-Insyirah Ayat

7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

*Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata terib yang ada disekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, apa saja, dimana saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Yoli Novita, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpkad Provinsi Riau," (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau 2019), 28.

<sup>7</sup> Sindu Mulyanto dan Eko Ruddy dkk, *Supervisi Prespektif Syariah PT Elek Media Komputindo* (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2006),171.

Disiplin kerja merupakan aturan yang dipakai oleh pemimpin kepada anggotanya untuk berkomunikasi agar mereka dapat mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua aturan yang terdapat di dalam organisasi serta norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fathoni, kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.<sup>8</sup>

Adapun Al-Qur'an mengajarkan setiap muslim untuk disiplin dalam bekerja QS Ali'Imran Ayat 31

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

*Artinya : Katakanlah (Muhammad), "Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.*

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau ke-

---

<sup>8</sup> Riski Ade Satriyani, "Pengaruh motivasi kerja Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus,"(Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2015),26.

hilangan harta, benda, mesin, peralatandan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>9</sup>

Sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting untuk pendidikan, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri serta mampu meraih prestasi kerjadalam melaksanakan pengajaran, baik secara perorangan maupun kelompok. Guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baikwalupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Adha Pratiwi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo."(Skripsi, Stikes Bhaktihusada Mulia Madiun, 2018),23.

<sup>10</sup> Harun Harun, Sulfa Sulfa, dan Nerlin Nerlin, "Disiplin Kerja Guru Bidang Studi Pkn Di Smp Negeri 5 Kendari," *SELAMI IPS* vol 1, no. 45 (t.t), 107.

## 2. Jenis- jenis disiplin kerja.

Disiplin menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi terutama sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Untuk menyusun program disiplin para manager penting mengetahui jenis disiplin yang ada di dalam organisasi. Ada dua macam jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

### a. *Self discipline*

Disiplin diri (*self discipline*) merupakan disiplin yang muncul atau dikontrol oleh diri sendiri, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.<sup>11</sup>

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan

---

<sup>11</sup> Ni Kadek Suryani dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: Nilacakra, 2020), 67.

yang bersifat kelompok. Apalagi jika kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, suatu proses kerja yang urutan waktu pengerjaan. Ketidak disiplin dalam satu bidang kerja, akan bidang kerja yang lain.<sup>12</sup>

*b. Command discipline*

Perintah disiplin (*Command Discipline*) yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain. Dalam setiap organisasi atau perusahaan 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 adanya paksaan dari luar.<sup>13</sup>

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.<sup>14</sup> Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih

---

<sup>12</sup> Avin Fadilla Helmi, "Disiplin kerja," *Buletin Psikologi* 4, no. 2 (1996): 32–41.

<sup>13</sup> harun Harun, Sulfa Sulfa, Dan Nerlin Nerlin, "Disiplin Kerja Guru Bidang Studi Pkn Di Smp Negeri 5 Kendari," *SELAMI IPS* vol 1, no. 45 (t.t.), 109.

<sup>14</sup> Reza Nurul Ichsan dan Lukman Nasution, "Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan," *PKM Maju UDA* 1, no. 3 (2021): 127–32.

banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.<sup>15</sup> Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan.<sup>16</sup> Yang lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*self discipline*" pada setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.<sup>17</sup>

b. Disiplin Korektif

---

<sup>15</sup> Masyjui, "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.*",15-16

<sup>16</sup> Agung Abdi Khoerul Mustaqim, "*Implementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Berdasarkan Etos Kerja Islami Pada Cv. Putra Mina Yogyakarta,*" (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2019),19.

<sup>17</sup> Nano Ismanto, "*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus,*(Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005), 5.

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.<sup>18</sup> kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan atau schorsing<sup>19</sup>

### 3. Disiplin Kerja Karakter Islami

Islam mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena -mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh ter-

---

<sup>18</sup> Mustaqim, "Implementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Berdasarkan Etos Kerja Islami Pada Cv. Putra Mina Yogyakarta.",20

<sup>19</sup> Ismanto, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus.",6

hadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan. Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.<sup>20</sup>

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dapat dikatakan mempunyai sikap professional jika ia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam riwayat lain dinyatakan:

*”Sesungguhnya di antara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisa terhapus (ditebus) oleh (pahala) Shalat, Shadaqoh (zakat), ataupun haji. Namun hanya dapat ditebus dengan kesusahan dalam mencari nafkah penghidupan.”* (HR. Thabrani).

---

<sup>20</sup> Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja dalam Islam,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* 2, no. 1 (2015): 153–69.

Oleh karena itulah Allah SWT dan Rasulullah SAW sangat menyukai setiap muslim yang rajin dan bekerja keras atau mempunyai etos kerja yang tinggi dan mendoakan keberkahan umatnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang muslim haruslah bersungguh-sungguh semangat, atau dengan kata lain harus dengan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan setiap pekerjaan. Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan yang dilakukannya didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintahkan Allah SWT.<sup>21</sup> Seperti yang dijelaskan dalam ayat berikut :

Surat An-Naba Ayat 11

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

*Artinya : Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.*

Dari surat di atas menjelaskan tentang sesuatu yang berhubungan dengan disiplin kerja yaitu pada waktu siang hari harus bekerja lebih giat dan semangat. Di dalam surat Alquran tersebut menegaskan bahwa waktu yang Allah kasih pada siang hari harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Agar tidak merugikan diri sendiri. Surat tersebut mengajarkan kita untuk berdisiplin waktu dalam bekerja.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Sindu Mulyanto, Eko Ruddy dkk. *Supervisi Prespektif Syariah* (PT Elek Media Komputindo, 2006), 179-180.

<sup>22</sup> Sahid Syaputra, "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk," 2017.),25

#### 4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

##### a. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau yang ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang yang tercermin dari perilaku seseorang tersebut.<sup>23</sup>

Secara umum, manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain. Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur

---

<sup>23</sup> Andy Kurniawan, "Perbedaan Disiplin Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan," (Skripsi, Universitas Medan Area, 2019),11.

karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait (sifat/ciri) dan interaksi antarmanusia dengan situasi/keadaan.<sup>24</sup>

#### b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kedisiplinan karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Seperti gaya kepemimpinan yang dipakai oleh suatu organisasi atau sekolah. Pada dasarnya kedisiplinan akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari atasan dalam melibatkan bawahan didalam.<sup>25</sup>

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses belajar agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.<sup>26</sup> Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja,

---

<sup>24</sup> Sri Indarti, Susi Hendriani, dan Mutia Mahda, "Pengaruh faktor kepribadian pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XII BKN Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi* 22, no. 01 (2014): 9–24.

<sup>25</sup> Kurniawan, "Perbedaan Disiplin Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan." 11

<sup>26</sup> Amirudin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2019), 27-28

maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.<sup>27</sup>

## **B. Mutu Tenaga Pendidik**

### **1. Mutu Tenaga Pendidik**

Mutu adalah suatu produk atau jasa yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan ditentukan demi memuaskan pelanggan. Secara umum mutu adalah gambaran dan karakteristik yang menunjukkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses, cara atau upaya untuk mencapai sesuatu yang dimaksud dengan menggunakan tenaga ataupun pikiran menuju ke arah yang lebih baik lagi.<sup>28</sup>

Mutu merupakan sesuatu yang dipersyaratkan dan harapan konsumen. Suatu hal dapat dikatakan bermutu jika memenuhi harapan, mutu juga dapat dipertentangkan dengan yang tidak bermutu, sesuatu yang rusak, tidak berfungsi dengan baik, mengecewakan. Harus di pahami bahwa mutu merupakan kebutuhan yang sangat fleksibel. Hal tersebut berkaitan dengan keinginan manusia yang selalu ingin mendapatkan yang lebih baik dari sebelumnya. Manusia selalu ingin mem-

---

<sup>27</sup> Indarti, Hendriani, dan Mahda, "*Pengaruh faktor kepribadian pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XII BKN Pekanbaru.*", 7

<sup>28</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Direktorat Pendidikan-Pendidikan Dasar dan Menengah, 2011),25.

bawa improvisasi tidak sama dengan keadaan yang monoton. Peningkatan mutu ini adalah sarana untuk meningkatkan kinerja guru ketingkat yang jauh lebih baik dari sebelumnya.<sup>29</sup>

Dalam dunia pendidikan yang dimaksud mutu adalah suatu proses, keluar dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua* memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material yang berupa alat yang dijadikan sebagai tempat pembelajaran seperti buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti, visi misi, motivasi, ketekunan kerja dan cita-cita yang diinginkan.<sup>30</sup>

Menurut Abin Syamsudin dalam buku Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana Guru sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan merupakan tenaga kependidikan yang professional dituntut mempunyai kompetensi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang bermutu selanjutnya diharapkan akan bermuara pada meningkatnya mutu kinerja organisasi pada sekolah menengah dan berdampak pada mutu pendidikan atau lulusan.<sup>31</sup>

Tenaga pendidik adalah orang yang bertanggung jawab dan bersungguhsunggu dalam mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya , baik di dalam pendidikan formal atau non formal. Pendidik sebagai

---

<sup>29</sup> Pupuh Fathurrohman dan Suryana AA, *Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung, PT Refika Aditama, 2015), 81.

<sup>30</sup> Danim Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 53.

<sup>31</sup> Pupuh Fathurrohman dan Suryana AA, *Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, 82

komponen yang bertanggung jawab dalam proses dan misi pendidikan secara umum serta proses pembelajaran secara khusus. Pendidik harus mampu berperan sebagai pelaku pengelolaan kelas sekaligus sebagai evaluator dalam proses. Efektivitas dan mutu dalam proses pembelajaran haruslah mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya. Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. Pendidik bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan.<sup>33</sup>

Wiji suwarno mengatakan bahwa pendidik adalah orang yang dengan sengaja memengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sedangkan secara akademis, pendidik adalah tenaga kependidikan, yakni anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Rulitawati, A Husein Ritonga, dan Lias Hasibuan, *Model Pengelolaan Kinerja Guru* (Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020), 10.

<sup>33</sup> Setio Mubarak, "Peningkatan Mutu Pendidikan Kependidikan Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang," (Skripsi, Universitas Negeri Malang, 2019), 33–39.

<sup>34</sup> Helmawati, *Pendidik Sebagai Model* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 24.

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>35</sup>

Hal ini dikuatkan dalam Alquran pada surat Al-Mujadillah ayat 11 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ لَكُمْ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا ۗ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ ۗ وَالَّذِينَ أَنْشُرُوا أَوْ تُواوَأُوا الِّعِلِّمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۗ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: „berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: „Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Tenaga Pendidik berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan

---

<sup>35</sup> Siti Aisyah, “Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017),22.

tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005).<sup>36</sup>

Ahmad D. Marimba dalam buku Trianto menyatakan bahwa secara umum pendidik ialah orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik. Pendidik ialah orang yang mempengaruhi perkembangan seseorang. Karena pendidikan merupakan proses, pastinya akan ada banyak orang yang mempengaruhi perkembangan anak didik<sup>37</sup>

Mutu Tenaga Pendidik merupakan bagian penting dari proses pembelajaran. Kemampuan Tenaga Pendidik dalam melaksanakan pembelajaran diharapkan mampu meningkatkan kualitas kelulusan, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan mampu kompetensi kerja. Tenaga Pendidik harus berkualitas menurut standar tertentu. Kualitas guru yang efektif adalah Tenaga Pendidik yang mampu membawa peserta didik dengan berhasil mencapai tujuan pembelajaran<sup>38</sup>

Dengan demikian mutu tenaga pendidik adalah seseorang yang mempunyai peran mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan

---

<sup>36</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 52.

<sup>37</sup> Trianto Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 54-55.

<sup>38</sup> Erfy Melany Lalupanda, “Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 62–72.

menengah yang mempunyai kemampuan dalam memuaskan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses, cara atau upaya untuk mencapai sesuatu yang dimaksud dengan menggunakan tenaga ataupun pikiran menuju ke arah yang lebih baik.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah atau sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktifitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan untuk dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, kompetensi professional.<sup>39</sup>

Menurut Suryo Subroto menyatakan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikatif yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif, dan psikomotor sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.<sup>40</sup>

Kinerja merupakan hasil produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu, proses kinerja berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk me-

---

<sup>39</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 54.

<sup>40</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*, 157.

mastikan produktivitas organisasi. Kinerja guru mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika seseorang mendapatkan tugas. Kompetensi dan motivasi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, agar mendapatkan taraf yang ideal dalam mengajar maka guru harus mempunyai kompetensi dan motivasi yang tinggi dan kukuh dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar.<sup>41</sup>

Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Mereka diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang semakin meningkat.<sup>42</sup>

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kegiatan guru dalam proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran. Prestasi atau pencapaian kerja seorang guru yang memiliki, kemauan, kemampuan, dan perilaku yang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Ritonga dan Hasibuan, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, 10.

<sup>42</sup> Uray Iskandar, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013), 2.

<sup>43</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*, 158.

### 3. Tugas Tenaga Pendidik

Tugas tenaga pendidik adalah bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Tugas mulia seorang tenaga pendidik harus dilaksanakan tanpa pamrih, ikhlas, sabar dan professional akan dapat meningkatkan kemampuan guru itu sendiri. Tenaga pendidik harus bersiap menangani setiap kebutuhan, mental fisik dan sosioemosional peserta didiknya.<sup>44</sup>

Tugas dan tanggung jawab pendidik tidak hanya disekolah tetapi dimanapun ia berada, baik disekolah, dirumah, dilingkungan masyarakat. Pentingnya peran seorang pendidik dan betapa berat tugas dan tanggung jawabnya terutama tanggung jawab moral yang di gugu dan ditiru. Di sekolah seorang pendidik menjadi tumpuan atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah yaitu pengajaran dan pendidikan bagi peserta didiknya dan di masyarakat sebagai panutan tingkah lakunya bagi masyarakat.<sup>45</sup>

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

---

<sup>44</sup> Ritonga dan Hasibuan, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, 11.

<sup>45</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*, 15.

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

- b. Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang pendidikan tinggi.
- c. Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- d. Pamong belajar sebagai pendidik profesional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- e. Widyaiswara sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- f. Tutor sebagai pendidik profesional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- g. Instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.

- h. Fasilitator sebagai pendidik professional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- i. Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan non-formal.
- j. Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan.
- k. Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan.<sup>46</sup>

Di sekolah, tugas seorang pendidik dan tanggung jawab seorang pendidik bukan sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah, melarang, dan menghakimi peserta didiknya, akan tetapi sebagai pembimbing dan pengabdian, artinya pendidik harus mengetahui apa, mengapa, dan bagaimana proses tugas tenaga seorang pendidik baik mengisi kesadaran, membina mental, membentuk moral, dan membangun keperibadian peserta didik yang baik dan integral, sehingga mereka kelak menjadi berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Tugas guru di kategorikan dalam tiga hal sebagai berikut :

- a. Tugas Professional

---

<sup>46</sup> Setio Mubarak, "Peningkatan Mutu Pendidikan Kependidikan (Studi Kasus Di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)", 36-41.

Tugas perofessional pendidik adalah mendidik, mengajar, dan melatih. Tugas Pendidik Mempunyai Arti Bahwa Pendidik Harus Meneruskan Dan mengembangkan nilai-nilai kecakapan kehidupan (*life skil*), sedangkan tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik. Sehingga sebelum guru mengabdikan pada profesinya ia sudah memiliki kemampuan baik yang bersifat edukatif maupun non edukatif.

#### b. Tugas Personal

Tugas pendidik yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik, sangat erat hubungannya dengan tugas profesionalisme yang harus dipenuhi sebagai seorang guru atau tenaga pendidik dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. Tugas personal seorang pendidik merupakan sosok utama yang berkaitan dengan lingkungan dimana pendidik itu tinggal, sehingga pendidik harus mempunyai pribadi yang rangkap, tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya.

#### c. Tugas Sosial

Tugas sosial bagi seorang pendidik ini berkaitan dengan komitmen dan konsep pendidik dalam masyarakat tentang peranannya sebagai anggota masyarakat dan sebagai pembaharu pendidikan dalam masyarakat. Secara langsung maupun tidak langsung. tugas tersebut harus dipikul dipundak guru dalam meningkatkan pembangunan masyarakat.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*.15-20

#### 4. Standar Kompetensi Guru

Kompetensi pendidik atau guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya serta bertanggung jawab. Pendidik sebagai tumpuan yang perilakunya menjadi panutan peserta didik dan masyarakat. Pendidik harus bisa mengimplementasikan tujuan pendidikan yang akan dicapai mulai dari tataran tujuan pendidikan sekolah sampai tujuan pendidikan nasional. Untuk memenuhi tujuan pendidikan tersebut, pendidik harus mempunyai kecakapan (*skil*) dan kemampuan tentang pendidikan dan psikologi perkembangan peserta didik, sehingga strategi pembelajaran yang diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya.

Menurut Wardiman Djojonegoro dalam buku Juhji, memberikan arti bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang tereferensi dan performansi yang superior atau pada sebuah pekerjaan. Karakteristik yang dimaksud adalah motivasi, bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.<sup>48</sup>

Pasal 10 UU Guru dan Dosen. Pasal 28 Ayat (3) PP No. 19 Tahun 2005 menentukan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogis; (b) keperibadian; (c) profesional; (d) sosial. Adapun bagi dosen selain keempat kompetensi tersebut, dosen yang mengajar pada program vokasi dan profesi harus memiliki kompetensi sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan.

---

<sup>48</sup> Juhji. *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*, 52

Pasal 3 Peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mendeskripsikan keempat kompetensi guru tersebut antara lain:

a. Kompetensi pedagogis

Kompetensi pedagogis merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) pemahaman terhadap peserta didik
- 3) pengembangan kurikulum
- 4) perancangan pembelajaran
- 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) evaluasi hasil belajar
- 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.<sup>49</sup>

b. Kompetensi keperibadian

Kompetensi keperibadian adalah kemampuan keperibadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, kompetensi ini meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

---

<sup>49</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, 30.

- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.<sup>50</sup>

#### c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis atau isyarat secara santun
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan menjalankan norma serta sistem nilai yang berlaku
- 5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan

#### d. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang di ampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

---

<sup>50</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*,52.

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan satuan program pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu<sup>51</sup>

## 5. Standar Tenaga Pendidik

Menurut peraturan pemerintah republic Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan disebutkan bahwa: 1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 28 ayat 1). Yang dimaksud dengan tenaga pendidik pada ketentuan ini adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi dan berkmpetensi sebagai guru, dosen, konselor, pamong pelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta dapat berpartisipasi dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Yang dimaksud dengan pendidik adalah sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) pada ketentuan ini adalah peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik, dan kualifikasi akademik yang dimaksud adalah sebagaimana ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang harus

---

<sup>51</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, 12.

dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (pasal 28 ayat 2).<sup>52</sup>

Standar tenaga pendidik ditentukan untuk menjaga kualitas pendidikan atau output hasil pendidikan. Sudah menjadi sebuah ketentuan pemerintah yang tidak dapat dipungkiri bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Standar digunakan sebagai patokan atau ukuran dalam proses pembelajaran. Ruang lingkup standar pendidik terdiri dari:

- a. Guru memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D4) dari program studi terakreditasi.
- b. Guru memiliki sertifikat pendidik.
- c. Guru mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan dan/atau uji kelayakan dan kesetaraan.
- d. Guru mata pelajaran memiliki kompetensi pedagogik, meliputi: mengintegrasikan karakteristik siswa, pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, merancang kegiatan pembelajaran siswa berdasarkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, mengembangkan potensi siswa, berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, menggunakan hasil penilaian proses dan hasil belajar, melakukan tindakan reflektif.

---

<sup>52</sup> Juhji, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan*, 35

- e. Guru memiliki kompetensi profesional, meliputi: menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- f. Guru memiliki kompetensi kepribadian, meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, menjunjung tinggi kode etik profesi.
- g. Guru memiliki kompetensi sosial yang ditunjukkan melalui komunikasi yang efektif dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, siswa, orangtua siswa, masyarakat.<sup>53</sup>

Berdasarkan uraian disiplin kerja dan mutu tenaga pendidik, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik adalah sebuah peraturan tata tertib yang mengikat tenaga pendidik di sekolah dan sanggup menjalankan peraturan dan tata tertib yang berlaku untuk agar terciptanya mutu tenaga pendidik yang baik. Disiplin kerja akan mampu membangun tenaga pendidik yang pro-

---

<sup>53</sup> Iwan Setiawan, Chaerul Rochman, dan Bambang Syamsul Arifin, "Analisis Ketercapaian Indikator pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah Cipanas" *Jurnal Pendidikan*, vol 4, no.1 (2015): 29–30.

fessional, karena pemahaman guru dalam melaksanakan disiplin kerja tenaga pendidik akan mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan baik. Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Mereka diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Disiplin kerja sudah seharusnya dimiliki oleh setiap tenaga pendidik ketika bekerja karena kunci utama keuksesan sekolah atau organisasi adalah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

### **C. Penelitian Terdahulu**

1) Hasil penelitian oleh Isdiyati menyimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti dari persentase yang diperoleh sebesar 12,82% kategori cukup. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menjadikan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan 4 Variabel penelitian sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 2 variabel saja. Tujuan dari penelitian yang sedang saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik sedangkan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Ker-

ja, dan Presepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru Di SMP NEGERI SSN Di Kabupaten Semarang.<sup>54</sup>

- 2) Hasil penelitian oleh Made Putra menyimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti dari persentase yang diperoleh sebesar 25,9% berada dalam kategori cukup. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menjadikan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan 3 variabel penelitian, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 2 variabel. Tujuan dari penelitian yang sedang saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik sedangkan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM.<sup>55</sup>
- 3) Hasil penelitian oleh Ningrat menyimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti dari persentase yang diperoleh sebesar 72,2% kategori baik. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menjadikan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah

---

<sup>54</sup> Nuk Isdiyati, *Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Presepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru Di SMP NEGERI SSN Di Kabupaten Semarang* (Skripsi, Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2012)

<sup>55</sup> Made Putra, Nyoman Dantesm Gusti Ketut Arya Sunu, *Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM* (Skripsi, Universitas Pendidikan Ghanesa, 2014)

menggunakan 4 variabel penelitian, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 2 variabel. Tujuan dari penelitian yang sedang saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik sedangkan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD GUGUS VII Kecamatan Mengwi.<sup>56</sup>

- 4) Hasil penelitian oleh Tamzil menyimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti dari persentase yang diperoleh sebesar 84,2 kategori baik. Persamaan antara penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menjadikan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan 4 variabel penelitian, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 2 variabel. Tujuan dari penelitian yang sedang saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik sedangkan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> S.P Ningrat, A.A.g. Agung dan M. Yudana, *Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD GUGUS VII Kecamatan Mengwi* (Skripsi, Universitas Pendidikan Ghanesa, 2020)

<sup>57</sup> Tamzil Yusuf dan Gita Suci, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara* (Skripsi, Universitas Balikpapan, 2018)

5) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijania menyimpulkan bahwa terdapat tingkat ketercapaian kinerja guru sebesar 73,10%. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menjadikan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan 3 variabel penelitian, sedangkan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 2 variabel. Tujuan dari penelitian yang sedang saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik sedangkan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.<sup>58</sup>

#### **D. Kerangka Berpikir**

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena dengan ditegakannya disiplin kerja maka seorang pendidik dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat menentukan suatu kualitas tenaga pendidik yang baik pula. Peningkatan mutu tenaga pendidik sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan disiplin kerja yang baik. Perbaikan mutu berkelanjutan harus menjadi salah satu paradigma dalam

---

<sup>58</sup> I Wayan Wijania. *Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Skripsi, Universitas Pendidikan Ghanesa, 2017)

meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah. Melalui disiplin kerja dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya mutu tenaga pendidik, melalui optimasilasaki kontribusi disiplin kerja dilakukan secara langsung dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah.<sup>59</sup>

Dari uraian di atas kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik maka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Indikator Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Mutu Tenaga Pendidik

<b>DISIPLIN KERJA</b>	<b>MUTU TENAGA PENDIDIK</b>
1. Pemahaman disiplin kerja	1. Mutu tenaga pendidik
2. Mampu melaksanakan disiplin kerja	2. Mampu melaksanakan kinerja guru
3. Menetahui jenis-jenis disiplin kerja	3. Mampu melaksanakan tugas tenaga pendidik
4. Mengetahui disiplin kerja karakter islami	4. Menguasai standar kompetensi guru
5. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	5. Menguasai standar tenaga pendidik

<sup>59</sup> Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran* (Surabaya: Insan Cendekia, 2002),18.

Berdasarkan Kerangka Berfikir diatas, dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja (X) akan mempengaruhi Mutu Tenaga Pendidik (Y).

### **E. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan anggapan dasar diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

#### 1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Terdapat kontribusi yang signifikan dari kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik di SMPN 2 BALARAJA.

#### 2. Hipotesis Nihil ( $H_0$ )

Tidak terdapat kontribusi yang signifikan dari disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik di SMPN 2 BALARAJA.