

**ANALISIS UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA
GUNA MENUNJANG PRODUKTIVITAS GURU DI SEKOLAH
KESEHATAN DARUL HIKMAH
KABUPATEN SINJAI**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MEMPERSEMBAHKAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang
...

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk (Alm) Ibunda Tercinta , Terimah kasih atas limpah kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti.

Keluarga tercinta terimah kasih atas dukunganya, kalian adalah tempat saya untuk kembali di saat saya benar dan salah , di saat saya suka dan duka

Untuk dosen pembimbing terimah kasih banyak serta teman-teman Manajemen RES 2015 Senasib seperjuangan dan sepenanggungan, terimah kasih gelak tawa dan solidaritas yang luar biasa hinggakan membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti. Semoga tak ada lagi duka nestapa di dada tapi suka dan bahagia juga tawa dan cand.

Semoga Allah SWT membalas jasa budi kalian dikemudian hari dan memberikan kemudahan dalam segala hal, aaminn.

MOTTO HIDUP

“Hidup ini terlalu misterius untuk kau jalani dengan terlalu serius”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis upaya meningkatkan kedisiplinan kerja
guna menunjang produktivitas guru di sekolah
kesehatan darul hikmah kabupaten sinjai

Nama Mahasiswa : Lisayanti

No. Stambuk/NIM : 105720522115

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agussalim HR, SE., MM
NIDN : 0911115703

Muh. Nur R. SE., MM
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi,

Ismael Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Lisayanti NIM : 105720522115, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H
Makassar, _____
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

- Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
- Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
1. Sekretaris : Dr. Agussalim Hr, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
2. Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE., MM (.....)
2. Muh. Nur R, SE., MM (.....)
3. Syafaruddin, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisayanti
Stambuk : 105720522115
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Analisis upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas guru di sekolah kesehatan darul hikmah kabupaten sinjai

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Lisayanti

Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على اشرف الالانباء والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله واصحابه

اجمعين اما بعد

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji hanya milik Allah SWT, kata inilah yang paling pertama diucapkan oleh penulis yaitu ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis dan sekalian hamba-Nya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah penulis skripsi yang berjudul “Analisis upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas guru di sekolah kesehatan darul hikmah sinjai”kemudian, berkat kerjakeras, bantuan bapak pembimbing, tidak lupa juga keluarga, teman – teman, yang banyak memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan tulisannya.

Skripsi penulis yang buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Selle selaku bapak Kandung dari peneliti yang saat ini merantau di negeri jiran dan kepada ibu Almarhumah Lia selaku ibu kandung peneliti yang saat ini telah berada di peristirahatan terakhirnya mudah-mudahan beliau berada di sisi Allah SWT Aamiin. karena peneliti jauh dari keluarga dan hanya tinggal dan diasuh oleh seorang nenek maka rasa terima kasih yang sangat dalam peneliti hanturkan kepada nenek ibu Rahmatia yang senantiasa memberi harapan semangat perhatian kasih sayang dan doa tulus tak pamri yang hal ini semua diwujudkan dengan cara banting tulang untuk pembiayaan kuliah peneliti

sampai sekarang ini. Kemudian tidak lupa juga kepada keluarga Oschar yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan terkhusus kepada paman peneliti yaitu Elly Oschar yang telah membantu dan menghidupi peneliti selama tinggal di kota Daeng. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di Dunia dan di Akhirat

Kemudian, penulis sadar bahwa di dalam penulisan ini, banyak kesalahan, dan jauh dari kesempurnaan olehnya itu saran dan kritikan sangat dibutuhkan penulis demi kelancaran dan perbaikan berikutnya.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R,SE.,MM, Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Agussalim.HR, SE., MM Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur R , SE., MM, Selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam menyusun skripsi hingga ujian skripsi.

6. Bapak/ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penullis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimah kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulius dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu , kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman , penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini .

Muda-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 29 Juli 2019

Penulis

ABSTRAK

Lisayanti , 2019 *Analisis Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai*, Skripsi Program studi Manajemen. Fakultas: Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Agussalim HR dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas guru-guru SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai. Penelitian ini dilakukan di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai yang beralamat di jalan poros Sinjai – Kajang Km 5, dusun Baccar, Desa Tongke-tongke, Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, menggunakan tiga teknik pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah, reduksi data, Display Data dan verifikasi.

Dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai maka dilakukan upaya oleh Kepala Sekolah sebagai berikut: Merumuskan Kode Etik Guru dan Mengevaluasi Kinerja Guru. Dan dalam rangka peningkatan produktivitas guru maka Kepala Sekolah melakukan upaya sebagai berikut: Mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, pelatihan, dan workshop melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Melaksanakan bimbingan dan pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Pembentukan Tim Pengembangan Kurikulum. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pada akhirnya Setiap guru yang ada di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai disarankan untuk memahami Kode Etik Guru sebagai sebuah dasar dalam melakukan proses pembelajaran sehingga tercipta sebuah kedisiplinan yang betul-betul menjadi kepribadian guru itu sendiri bukan sekedar sebuah upaya untuk menggugurkan kewajiban semata. Selain daripada ini Setiap guru juga diharapkan mampu mengembangkan dan mengkreasikan setiap potensi yang dimilikinya sehingga produktivitas guru tersebut semakin progresif.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kinerja dan Produktivitas Guru.

ABSTRACT

Lisayanti, 2019 *Analysis of Efforts to Improve Work Discipline to Support Teacher Productivity in the Darul Hikmah School of Health, Sinjai District*, Thesis Management Study Program. Economics and Business Faculty. Makassar Muhammadiyah University. Guided by supervisor I Agussalim HR and supervisor II Muh. Nur Rasyid.

This study aims to determine the efforts of principals to improve discipline and productivity of Darul Hikmah Sinjai Vocational School teachers. This research was conducted at the Health Vocational School of Darul Hikmah Sinjai which is located on the road of Sinjai - Kajang Km 5, Baccar hamlet, Tongke-tongke Village, East Sinjai District, Sinjai Regency.

This type of research is qualitative, using three data collection techniques, observation, interviews and documentation. And data analysis techniques used are, data reduction, data display and verification.

In order to improve the discipline of teachers in Darul Hikmah Sinjai Vocational School, efforts were made by the Principal as follows: Formulating the Teacher Ethics Code and Evaluating Teacher Performance And in the context of increasing teacher productivity, the Principal made the following efforts: Involving teachers in training activities, training, and workshops carrying out Subject Teachers' Meetings (MGMP), Carrying out guidance and training in the preparation of the Learning Implementation Plan (RPP) and the Formation of the Curriculum Development Team. Based on the results of the research, in the end, every teacher in Darul Hikmah Sinjai Vocational School is advised to understand the Teacher Code of Ethics as a basis for conducting the learning process so as to create a discipline that truly becomes the teacher's personality, not merely an attempt to abort obligations. only. Apart from this, each teacher is also expected to be able to develop and create every potential he has so that the teacher's productivity is more progressive.

Keywords: Discipline of Teacher Performance and Productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Disiplin Kerja	7
B. Pengaruh antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja guru	39
C. Penelitian Terdahulu	42
D. Kerangka Pikir	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Teknik Pengumpulan Data	50
D. Jenis dan Sumber Data	52
E. Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai	59
C. Upaya Peningkatan Produktivitas Guru	62
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Pesan – pesan	65
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Daftar Tenaga Kependidikan	58
2	Daftar Tenaga Pendidik	58



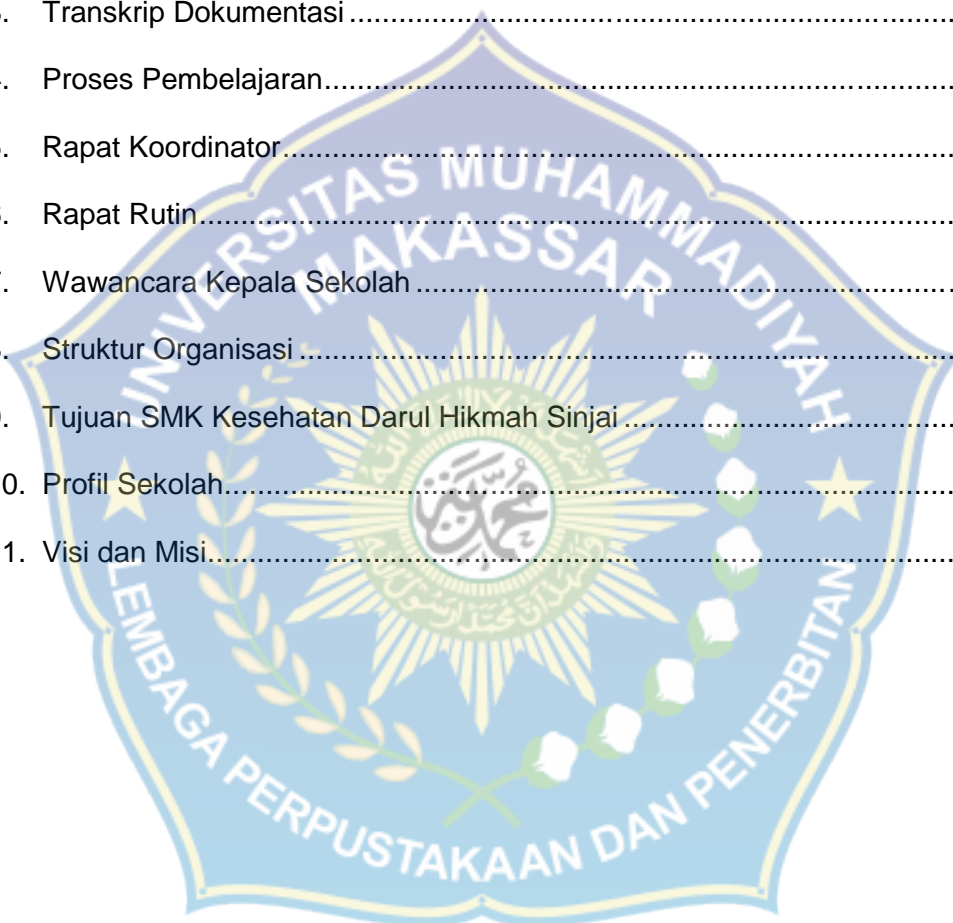
DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pikir	46



DAFTAR LAMPIRAN

1. Transkrip Observasi.....	67
2. Transkrip Wawancara.....	68
3. Transkrip Dokumentasi.....	69
4. Proses Pembelajaran.....	70
5. Rapat Koordinator.....	71
6. Rapat Rutin.....	71
7. Wawancara Kepala Sekolah.....	72
8. Struktur Organisasi.....	73
9. Tujuan SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai.....	73
10. Profil Sekolah.....	74
11. Visi dan Misi.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama yang berperan penting dalam kemajuan pembangunan suatu bangsa, Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, melalui proses belajar mengajar.

Proses belajar mengajar di kelas, peran guru tidak dapat diganti oleh piranti elektronik semodern apapun. Hal ini disebabkan didalam proses belajar mengajar, yang diharapkan bukan hanya menyampaikan bahan belajar melainkan guru sebagai pembimbing, pendidik, mediator, dan fasilitator. Aspek kepribadiangurulah yang diharapkan akan mewarnai suasana dalam interaksi edukatif antara guru dengan anak didik. Nana Syaodih Sukmadinata (1983: 212), mengatakan bahwa keberadaan guru di dalam proses pendidikan dan pembelajaran tetap penting, tidak dapat ditiadakan atau diganti dengan yang lain, apabila kedudukannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, guru dituntut hadir di tengah-tengah anak didik dalam rangka proses pengejewantahan pengalaman belajar yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Peranan guru sangat sentral dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, mutu guru harus ditingkatkan maka harus dimulai dari peningkatan kualitas kemampuan guru. Demikian juga apabila kaitan pendidikan disinyalir kurang sesuai dengan

harapan masyarakat, tentu lebih dulu yang mendapat tudingan adalah guru. Menurut Fakry Gaffar (1987: 17) dalam pembahasan tentang *performance based teacher education* menyatakan bahwa guru perlu memiliki kompetensi-kompetensi: 1) *content knowledge*, 2) *behavior, skills*, dan 3) *human relations*. *Contents knowledge* adalah materi pengetahuan di bidangnya masing-masing. *Behavior skills* berkenaan dengan integritas pribadi, sedangkan *human relation skill* adalah keterampilan dalam membina hubungan insani antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan anggota masyarakat, orang tua siswa, komite sekolah, dan instansi-instansi yang terkait.

Dewasa ini masih terdapat keluhan-keluhan masyarakat tentang kualitas kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Rochman Natawidjaja (1992: 11) mengatakan bahwa kritik masyarakat terhadap kualitas guru antara lain disebabkan kualitas guru yang tidak memadai dalam menyesuaikan dirinya terhadap perubahan-perubahan perkembangan yang terjadi di bidang pendidikan.

Mencermati fenomena di atas, maka dapat dinyatakan bahwa sampai saat ini produktivitas kerja guru masih sangat rendah. Untuk itu perlu dikembangkan upaya yang berkesinambungan agar diperoleh guru-guru yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya dapat menghasilkan prestasi kerja yang unggul, tidak hanya berangan-angan dan pandai ber retorika. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas guru baik yang berhubungan dengan diri guru maupun dengan lingkungan sekolahnya, termasuk di dalamnya tingkat pendidikan dan kedisiplinan kerja guru.

Produktivitas kerja adalah hasil kali antara kemampuan (tingkat pendidikan) dan motivasi (kedisiplinan). Dalam hal ini, jelas bahwa untuk

mendapatkan gambaran tentang produktivitas kerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi. Hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2001: 71) bahwa untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi.

Sehubungan dengan tingkat pendidikan guru, keberadaan guru atau tenaga pengajar menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya kualitas suatu pendidikan disekolah tersebut. Pendapat ini memang sangat relatif, tetapi ini tidak dapat dipungkiri karena dalam proses belajar-mengajar yang berlangsung guru mempunyai tugas untuk memotivasi, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan disamping penyampaian materi pelajaran (Slameto, 1991: 97).

Seorang guru yang memiliki pendidikan tentu saja memiliki pengetahuan, sehingga dengan pengetahuannya itu ia mampu melaksanakan tugas sebagai seorang guru khususnya dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Untuk menjadi guru yang berpengetahuan, seorang guru tidak hanya mengandalkan ilmu pengetahuan yang didapatnya pada saat ia masih berada di suatu lembaga pendidikan, tetapi guru harus tetap mengembangkan pengetahuannya dengan membaca buku, mengikuti kursus-kursus serta penataran dan pelatihan. Hal ini berguna untuk menambah pengetahuan guru sehingga pengetahuan akan membawa pengaruh yang besar pada murid-muridnya, dapat membangkitkan semangat studi mereka dan kecintaan mereka pada ilmu (Supriyono, 1992: 53).

Selain itu produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kuat yang dimiliki guru, yang merupakan salah satu hal penting. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar.

Tantangan dunia pendidikan pada zaman sekarang ini adalah tantangan bagi guru di dalam berhubungan dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Di sini guru diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketataan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah dengan kata lain kedisiplinan.

Untuk itu menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan adanya disiplin pada guru maka tanpa disadari siswa akan lebih bersemangat untuk berprestasi di sekolah karena sikap dan tindakan guru yang baik merupakan cerminan bagi siswanya untuk berpacu dalam prestasi.

Produktivitas dan efektivitas kerja guru yang tinggi hanya mungkin dicapai dengan adanya disiplin yang tinggi. Disiplin guru merupakan faktor yang terpenting dalam membentuk manusia yang berkualitas dan kreatif, hal ini akan dimungkinkan jika guru memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan kompetensinya.

SMK Kesehatan Darul Hikmah Kab. Sinjai adalah salah satu sekolah kesehatan atau lembaga kemasyarakatan yang bergerak di bidang pendidikan sosial, keagamaan dan kewirausahaan yang bernaung di bawah Yayasan Pesantren Darul Hikmah yang berada di tingkat daerah Kabupaten Sinjai yang mempunyai peran serta dan tanggung jawab dalam mengembangkan,

menciptakan dan juga meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di wilayah Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai”.

B. Rumusan Masalah

Apabila dianalisis kiranya dapat dirumuskan pokok permasalahan yang perlu dikaji menjadi sub-sub sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai ?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menunjang produktivitas guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai ?
2. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam menunjang produktivitas guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Kepala SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas guru-guru untuk tujuan peningkatan kualitas pendidikan secara maksimal dan menyeluruh.
- b. Bagi para guru SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai, dapat menjadi pengetahuan dan motivasi agar senantiasa meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas dalam mempersiapkan, mengelola dan melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik dan berdaya guna.
- c. Sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan pedoman agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam tentang upaya meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran agar lebih kreatif dan produktif.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan Sekolah dimasa yang akan datang.

BAN II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu pendidikan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu" (2008: 333). Menurut Malayu S.P. Hasibuan, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (2006: 193).

Menurut Hani Handoko disiplin adalah "kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional" (2001: 20). Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan

atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga parakaryawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan,

sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko dibedakan menjadi dua tipe disiplin, yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara parakaryawan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman (2001: 208).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang

berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parabawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan

karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. (Malayu Hasibuan, 2000: 192).

4. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 291).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpenuhi akan menjadi redasehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpenuhi.

Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 292) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

5. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

Adapun sanksi disiplin kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Sanksi disiplin berat terdiri atas:

- a) Demontrasi jabatan yang setingkat lebih rendah jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
 - b) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
- 2) Sanksi disiplin sedang terdiri atas:
- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
 - b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasa diberikan.
 - c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin ringan
- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - b) Teguran lisan.
 - c) Persyaratan tidak puas secara tertulis.
- (Siswanto Sastrohadiwiry, 2003: 294).

Yang memiliki wewenang penuh pemberian sanksi terhadap tenagakerja yang melakukan pelanggaran disiplin kerja adalah manajer puncak (*top manager*). Akan tetapi dalam praktek hal ini didelegasikan kepada manajer tenaga kerja. *Top manager* maupun manajer tenagakerja dalam melaksanakan tugasnya selalu berpedoman pada peraturanperundang-undangan yang berlaku dari pemerintah.

6. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 2) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Menurut Soejono (1997: 67) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- 2) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin

kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap penggunaan peralatan

- 3) Disiplin terhadap prosedur kerja
- 4) Disiplin terhadap tata tertib

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Istilah “produktivitas” secara bahasa berasal dari bahasa Inggris *productivity*, yang artinya kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Hal senada dikemukakan oleh The Liang Gie bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Pendapat yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Hadari bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan sebagai *input*. Produktivitas dikatakan tinggi manakala prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang ditargetkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas serta memenuhi standar yang telah ditentukan, sebaliknya produktivitas dikatakan rendah jika pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai target dari segi kualitas atau pun kuantitas.

Menurut Whitmore dalam Mulyasa menyatakan bahwa :
“*Productivity is a measure of the resources to the amount of the resources employee*”. Ia memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari segi efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat bahwa kemampuan organisasi untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan untuk menunjang operasional organisasi sangat terbatas, sementara tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Sedarmayanti mengutip Dewan Produktivitas Nasional Tahun 1983, mengungkapkan bahwa:

“Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas yang mengandung perbandingan antara hasil dan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Dalam pendidikan, produktivitas ini erat kaitannya dengan keberhasilan guru dalam pekerjaannya, yakni mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat memberhasilkan guru secara optimal, maka kepala sekolah harus memperhatikan masalah produktivitas kerja.

Mulyasa menyatakan tentang produktivitas pendidikan yang terjadi di sekolah yakni bagaimana peserta didik, guru, kelompok dan sekolah

pada umumnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks produktivitas pendidikan, sumber-sumber pendidikan, terutama guru sebagai ujung tombak pendidikan yang mengimplementasikan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran dituntut harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengatur tentang tugas dan kewajiban guru dalam kegiatan pendidikan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pada pasal 52 ayat 1 mencakup kegiatan pokok yaitu: Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan pasal 52 ayat 1 pada huruf (e), yang dimaksudkan dengan tugas tambahan misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan kerja ilmiah dan guru piket.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara efektif dan efisien serta mencapai target-target kompetensi yang telah ditetapkan bahkan juga melebihi target tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Seorang guru dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal yang datang dari guru itu sendiri maupun yang datang dari luar diri. Sedarmayanti mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang produktif adalah: 1) tindakannya konstruktif, 2) percaya diri, 3) mempunyai rasa tanggung jawab, 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, 5) mempunyai pandangan ke depan, 6) mampu menyelesaikan persoalan, 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Gomes faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain; 1) *knowledge* (pengetahuan), 2) *skill* (keahlian), 3) *Abilities* (kemampuan), 4) *Attitudes* (sikap), dan 5) *Behaviours* (perilaku).

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Secara umum, guru harus memenuhi dua kategori yaitu memiliki *capability* dan *loyalty*, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang

mengajar yang baik, mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan, yakni terhadap tugas-tugas yang tidak semata di dalam kelas, tapi juga di luar kelas.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang standar pendidik yang dijelaskan bahwa:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. kompetensi paedagogik;
 - b. kompetensi kepribadian;
 - c. kompetensi profesional; dan
 - d. kompetensi sosial.

Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005 tersebut di atas, maka guru dituntut untuk memiliki paling kurang lima kompetensi yang bisa mendukung peningkatan produktivitas dalam pembelajaran. Berikut ini penjelasan masing-masing:

1. Kompetensi akademik

Secara akademik, seorang guru harus sudah menyelesaikan studi S1

dengan program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diasuhnya. Guru matematika adalah sarjana lulusan ilmu keguruan jurusan pendidikan matematika dan seterusnya. Kompetensi akademik tersebut juga ditunjukkan dengan adanya kemampuan sebagai berikut:

- a. Dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
 - b. Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik.
 - c. Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran
 - d. Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya.
 - e. Tepat dalam membuat penilaian pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil evaluasi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindak lanjut.
 - f. Memilih kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan.
2. Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik maksudnya adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.¹⁴ Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan

pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal, sebagai berikut:

a. Pemahaman wawasan / landasan kependidikan;

Perkembangan zaman dengan berbagai teknologi yang terus menerus, menuntut seorang pendidik harus menguasai berbagai sub bidang ilmu pengetahuan yang relevan dengan pendidikan saat ini. Pemahaman terhadap wawasan ini meliputi:

- 1) Mempelajari ilmu yang relevan dengan mata pelajaran
- 2) Mempelajari aplikasi bidang ilmu kedalam bidang ilmu lain (untuk program studi tertentu)
- 3) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran
- 4) Menerapkan kerja sama dalam pekerjaan
- 5) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan

b. Pemahaman terhadap peserta didik

Karakteristik siswa yang berbeda-beda harus dipahami oleh guru sebagai tenaga profesional kependidikan. Perbedaan individual berpengaruh terhadap cara dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, keadaan individual siswa harus dimengerti oleh guru dalam upaya pembelajaran.

Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif. Anak cerdas memiliki usia mental lebih tinggi dari usianya, dan mampu mengerjakan untuk anak yang usianya lebih tinggi. Secara umum guru diharapkan

menciptakan kondisi yang baik, yang memungkinkan setiap peserta didik dapat mengembangkan kreativitasnya. Kondisi fisik antara lain berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan bicara, dan lumpuh karena kerusakan otak. Dengan demikian, guru atau pendidik dituntut untuk mengetahui paling kurang sebagai berikut:

- 1) Mengetahui berbagai aspek kepribadian
- 2) Mengenal dan mengantisipasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kesulitan belajar.

c. Pengembangan kurikulum/silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Meliputi tujuan pendidikan nasional dan kesesuaian dengan kondisi dan potensi daerah satuan pendidikan dan peserta didik. Sedangkan silabus adalah rencana pembelajaran pada satu dan atau kelompok mata pelajaran atau tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, Kompetensi dasar, materi pokok pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber atau bahan atau alat belajar.

Untuk itu guru dapat melakukan sebagai berikut:

- 1) Mengkaji bahan kurikulum mata pelajaran
- 2) Mengkaji isi buku-buku teks Mata Pelajaran yang bersangkutan

d. Perancangan pembelajaran;

Perencanaan pembelajaran merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam implementasi KTSP dalam proses belajar mengajar, karena perencanaan yang baik dapat menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan dan menentukan kualitas pendidikan serta kualitas sumber daya manusia (SDM), baik masa sekarang ataupun masa depan. Sehingga, perencanaan pembelajaran harus dibuat dengan sempurna.

E. Mulyasa menjelaskan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan dan memproyeksikan tentang apa yang akan dilakukan oleh guru dalam pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik.17 Indikator kompetensi dalam merancang pembelajaran adalah:

- 1) Menyusun program pengajaran sesuai dengan situasi mengajar
- 2) Menentukan kompetensi yang sesuai dengan peserta didik
- 3) Merencanakan penggunaan beberapa jenis alat bantu dan sumber pembelajarn secara tepat
- 4) Mengembangkan materi pembelajaran
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang kondusif

e. Pemanfaatan tekhnologi pembelajaran

- 1) Mempelajari macam-macam metode mengajar dan menggunakan macam-macam metode mengajar

- 2) Menentukan metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan yang akan dicapai

f. Evaluasi Hasil Belajar (EHB)

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan dan pembentukan perilaku peserta didik setelah proses pembelajaran dilaksanakan. Evaluasi dapat dilakukan dengan cara:

1) Penilaian Kelas

Penilaian kelas dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum, dan ujian ahir. Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasan atau kompetensi tertentu. Ulangan umum dilaksanakan setiap akhir semester, ulangan umum dilaksanakan secara serentak, baik tingkat rayon, kecamatan, kabupaten maupun provinsi. Sedangkan ujian ahir dilaksanakan pada ahir program pendidikan, bahan-bahan yang diujikan meliputi seluruh materi pembelajaran yang telah diberikan.

2) Penilaian Akhir Satuan Pendidikan dan Sertifikasi

Pada setiap akhir semester dan tahun pelajaran diselenggarakan kegiatan penilaian guna mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai ketuntasan belajar peserta didik dalam satuan waktu tertentu dan juga sebagai ukuran keberhasilan guru dalam mengajar.

3) Penilaian Program

Penilaian program dilakukan oleh departemen pendidikan

nasional dan dinas pendidikan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Penilaian program dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kurikulum dengan dasar, fungsi, dan tujuan pendidikan nasional, serta kesesuaiannya dengan tuntutan perkembangan masyarakat dan kemajuan zaman.

- g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan konseling. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memfasilitasi siswa untuk pengembangan semua potensi akademik
 - 2) Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.
- h. Memberikan motivasi
- 1) Mengenali kelemahan dan kekuatan peserta didik
 - 2) Memberikan arahan yang dapat membantu peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan.

3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan

bagi peserta didik.

Dalam standar nasional pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh guru tercermin dalam perilaku sebagai berikut:

- a. Guru sebagai manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa berkewajiban untuk meningkatkan iman dan ketaqwaannya kepada Tuhan, sejalan dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya. Dalam hal ini guru mesti beragama dan taat dalam menjalankan ibadahnya.
- b. Guru memiliki kelebihan dibandingkan yang lain. Oleh karena itu perlu di kembangkan rasa percaya pada diri sendiri dan tanggung jawab bahwa ia memiliki potensi yang besar dalam bidang keguruan dan mampu untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang di hadapinya.
- c. Guru senantiasa berhadapan dengan komunitas yang berbeda dan beragam keunikan dari peserta didik dan masyarakatnya

maka guru perlu untuk mengembangkan sikap tenggang rasa dan toleransi dalam menyikapi perbedaan yang ditemuinya dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun masyarakat.

d. Guru diharapkan dapat menjadi fasilitator dalam menumbuh kembangkan budaya berfikir kritis di masyarakat, saling menerima dalam perbedaan pendapat dan menyepakatinya untuk mencapai tujuan bersama maka dituntut seorang untuk bersikap demokratis dalam menyampaikan dan menerima gagasan-gagasan mengenai permasalahan yang ada di sekitarnya sehingga guru menjadi terbuka dan tidak menutup diri dari hal-hal yang berada diluar dirinya.

e. Guru mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan pembaharuan, baik dalam bidang profesinya maupun dalam spesialisnya.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik,

tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik; dan

4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Menurut Cece Wijaya bahwa jenis-jenis kompetensi sosial yang harus dimiliki seorang guru dalam berinteraksi di lingkungan sekolah adalah sebagai berikut:

a. Terampil Berkomunikasi dengan siswa dan orang tua siswa

Keterampilan berkomunikasi dengan orang tua peserta didik, baik melalui bahasa lisan maupun tertulis, sangat diperlukan oleh guru. Penggunaan bahasa lisan dan tertulis yang baik dan benar diperlukan agar orang tua peserta didik dapat memahami bahan yang disampaikan oleh guru, dan lebih dari itu agar guru dapat menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat dalam menggunakan bahasa secara baik dan benar. Guru dalam hal ini menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga terjalin pertukaran informasi timbal balik untuk kepentingan peserta didik dan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan orang tua terhadap sekolahnya.

b. Bersikap Simpatik

Mengingat peserta didik dan orang tuanya berasal dari latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi keluarga yang berbeda, guru dituntut untuk mampu menghadapinya secara individual dan ramah. Ia diharapkan dapat menghayati perasaan peserta didik dan orang tua yang dihadapinya sehingga dapat berhubungan dengan mereka secara luwes. Mereka selalu siap memberikan bantuan kepada guru secara

individual dengan kondisi sosial psikologis guru dan sesuai dengan latar belakang sosial ekonomi dan pendidikannya.

c. Dapat Bekerja Sama dengan Dewan Pendidikan/Komite Sekolah

Guru harus dapat menampilkan dirinya sedemikian rupa, sehingga kehadirannya diterima di masyarakat. Dengan cara demikian, dia akan mampu bekerja sama dengan Dewan Pendidikan/Komite Sekolah baik di dalam maupun di luar kelas. Untuk itu guru perlu memahami kaidah-kaidah psikologis yang melandasi perilaku manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antar manusia. Sebagai ilustrasi, guru yang ada di sekolah harus mengetahui karakteristik lingkungan sosial budaya masyarakat ditempat guru bekerja dan di tempat tinggalnya sehingga adaptasi yang di lakukan akan lebih diterima oleh masyarakat. Apalagi berkaitan dengan program sekolah yang secara tidak langsung memerlukan dukungan dari pihak orang tua, dalam hal ini lembaga Dewan Pendidikan/Komite Sekolah yang merupakan wakil dari orang tua peserta didik dan masyarakat (*stakeholder*)

d. Pandai bergaul dengan kawan Sekerja dan mitra pendidikan

Guru di harapkan dapat menjadi tempat mengadu oleh sesama kawan sekerja dan orang tua peserta didik, dapat diajak berbicara mengenai berbagai kesulitan yang di hadapi guru lain atau orang tua berkenaan dengan anaknya, baik di bidang akademis ataupun sosial. Sebagai ilustrasi kehidupandi sekolah merupakan gambaran kehidupan di masyarakat yang penuh dinamika.Oleh karena itu, guru dan murid yang ada di dalamnya memiliki sifat yang berbeda, ada

yang pendiam, pemalu, pemaarah, penakut, agresif dan sebagainya. Untuk itu terutama guru-guru harus mampu menjalin hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri dan tidak segan untuk saling berbagi pengalaman, berbagi pengetahuan sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh dalam membina pendidikan di sekolah.

e. Memahami dunia sekitarnya (lingkungannya)

Masyarakat yang ada di sekitar sekolah selalu mempengaruhi perkembangan pendidikan di sekolah, karena itu guru wajib mengenal dan menghayati dunia sekitar sekolah, minimal masyarakat kelurahan/ desa dan kecamatan dimana sekolah dan guru berada. Dunia lingkungan sekolah mungkin dunia industri, dunia pertanian, dunia perkebunan, dunia perikanan dan lain-lain tentunya dunia lingkungan di sekitar sekolah tersebut memiliki adat istiadat, kepercayaan, tata cara, sikap dan tingkah laku masyarakatnya yang berbeda. Guru menyebarkan dan turut merumuskan program-program pendidikan kepada dan dengan masyarakat sekitarnya sehingga sekolah tersebut berfungsi sebagai pusat pembinaan dan pengembangan kebudayaan di tempat itu. Guru berperan agar dirinya dan sekolahnya dapat berfungsi sebagai unsur pembaruan bagi kehidupan dan kemajuan daerahnya. Untuk lebih memahami dunia sekitarnya, guru turut bersama-sama masyarakat sekitarnya dalam berbagai aktivitas dan mengusahakan terciptanya kerja sama yang baik antara sekolah, orang tua dan masyarakat bagi kesempurnaan usaha pendidikan atas dasar kesadaran bahwa pendidikan

merupakan tanggung jawab bersama antar pemerintah, orang tua dan masyarakat.

Sudjana telah membagi kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan ke dalam tiga jenis kompetensi, yang mengacu kepada tiga ranah dari tujuan pembelajaran, antara lain:

1. Kompetensi kognitif, artinya kemampuan bidang intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan tentang materi, pengetahuan cara belajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, tentang administrasi kelas, tentang cara menilai hasil belajar siswa dan pengetahuan tentang masyarakat serta pengetahuan umum lainnya.
2. Kompetensi sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya sebagai tenaga pendidik. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan rasa memiliki terhadap mata pelajaran yang diasuhnya, sikap toleransi terhadap teman seprofesinya dan memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil belajar.
3. Kompetensi prilaku, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan pembelajaran, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar siswa, keterampilan menyusun perencanaan, melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.

Kompetensi-kompetensi tersebut sangat menentukan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya, menjadi sumber belajar, menjadi fasilitator bagi para siswa untuk melaksanakan aktivitas belajar pada diri siswa, karena guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam menjabarkan kurikulum dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Baik atau buruknya perilaku guru dalam kegiatan pembelajaran dan dalam berinteraksi dengan para siswa dan civitas akademika lainnya akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan tersebut, oleh karena itu sumber daya guru mutlak harus dikembangkan dan ditingkatkan dengan baik.

Siagian menyebutkan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Motivasinya, yakni daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, cita-cita, keinginan dan berbagai jenis kebutuhannya.
- b. Kemampuan, artinya anggota organisasi harus memiliki kemampuan atau kompetensi, baik secara fisik maupun intelektual untuk menunjang pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Ketepatan penugasan. Seorang manajer harus mengenali kemampuan dan kecenderungan karyawannya dan diupayakan untuk menempatkan mereka dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan

kemampuan dan kemauannya, sehingga dapat menampilkan produktivitas kerja yang tinggi dan memuaskan.

Selanjutnya Burhanuddin mengemukakan beberapa usaha yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, yaitu dengan cara: 1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, 2) informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi, 3) menerapkan kepemimpinan yang demokratis, 4) pelaksanaan pengawasan (supervisi) secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah, 5) penilaian program kerja staf sekolah, dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan (pelatihan) secara optimal

3. Pengukuran Produktivitas Kerja Guru

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap guru atau pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Menurut Henry Simamora bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja dari para pegawai termasuk guru sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi

pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga.

Kegiatan pengukuran produktivitas kerja memiliki manfaat yang besar bagi lembaga atau organisasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

5. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

C. Pengaruh Antara Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

Tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai maupun para guru secara umum. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinannya menjadi rendah. Disamping itu sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran guru dapat diketahui dari daftar hadir, yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik.

Dengan demikian daftar hadir merupakan piranti pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja. Kemudian dari daftar hadir tersebut dapat diketahui kehadiran pegawai setiap harinya, ketelambatan datang atau pulang lebih awal, atau bahkan tidak termasuk kantor.

Keteladanan pimpinan berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur dan adil, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, maka balas jasa ini harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, karena kedisiplinan pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarganya.

Hal lain yang turut mempengaruhi terwujudnya kedisiplinan sehingga produktivitas guru meningkat adalah rasa keadilan, karena akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, kemudian pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin guru, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung

mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Satu hal yang ikut menciptakan kedisiplinan kerja adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis dan ditutup dengan sanksi hukum. Karena dengan sanksi hukum akan memelihara kedisiplinan dan guru akan semakin takut untuk melanggar peraturan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Artinya disiplin kerja yang dilaksanakan dengan tertib sesuai dengan kondisi yang sudah ditetapkan akan membuat para guru akan lebih cepat dan tepat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan produktif. Oleh karena itu pihak manajemen SMK harus terus meningkatkan disiplin kerja agar pekerjaan dapat selesai sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya dan tepat waktu.

Upaya peningkatan disiplin dapat dilakukan dengan cara melaksanakan ketepatan dalam kehadiran kerja, ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan dan mematuhi semua aturan di dalam lembaga yang sudah ditetapkan secara bersama atau dengan kata lain peningkatan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemahaman visi dan misi madrasah, reward dan punishment untuk semua komponen SMK termasuk di dalamnya tenaga pendidik serta terus memupuk semangat kedisiplinan dalam bertugas. Dengan demikian

kedisiplinan kerja yang meningkat secara signifikan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru tersebut.

D. Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ismail Usman, 2016	Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. ALLO JAYA BONTANG	<ul style="list-style-type: none"> - Uji realibilitas - Uji validitas - Regresi linear sederhana - Koefisien korelasi - Koefisien determinasi (R^2) 	Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah dihitung secara parsial. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT Allo Jaya Bontang. Maka hipotesis pertama diterima.
2.	Jamaluddin, 2017	Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Guru dalam pembelajaran melalui penerapan reward and punishment di SMA Negeri 1 Jangka	<ul style="list-style-type: none"> - Data kualitatif 	Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan kinerja guru-guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 1 Jangka Kabupaten Bireuen
3.	Triyas Puji Lestari, dkk, 2015	Analisa penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMP terpadu darur roja' srengat	<ul style="list-style-type: none"> - Skala Likert - kuesioner - koefisien determinasi - uji F 	Penerapan disiplin kerja di SMP Terpadu Darur Roja' perlu peraturan kerja yang telah diterapkan oleh kepala sekolah yang telah disepakati bersama. diadakannya pembenahan dari setiap guru untuk patuh dan konsisten terhadap Belum dijalankan sepenuhnya peraturan tentang pegawai yang datang terlambat bahkan tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas perlu diberlakukannya sanksi hukuman.
4.	Yudhi Saparuddin, 2016	Pengembangan produktifitas madrasah (studi kontribusi kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja kepala MA memberikan kontribusi yang signifikan dan paling

		kepala MA, Budaya MA, Kompetensi Guru serta ketersediaan sarana dan prasarana MA, terhadap produktivitas MA di Jawa Barat)		<p>besar terhadap produktivitas MA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya MA berkontribusi dan signifikan terhadap produktivitas MA. - Kompetensi guru berkontribusi dan signifikan terhadap produktivitas MA - Ketersediaan sarana dan prasarana memberikan kontribusi terkecil dan signifikan terhadap produktivitas MA
5.	Aliman, 2017	Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru Widya Intan Sari (SMA Negeri 1 Merigi Kab. Kepahiang)	<ul style="list-style-type: none"> - Intervensi - Wawancara - Dokumentasi 	<p>Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kepahiang telah melakukan berbagai implementasi manajemen strategik oleh kepala sekolah. Strategi dalam penegakan kedisiplinan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Kepahiang lebih berfokus pada pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan kepala sekolah dalam peraturan yang diberikan keseluruhan guru.</p>

E. Kerangka Konsep

Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan

dalam manajemen. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis meneliti “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna”.

Wahjosumidjo (2001:93) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

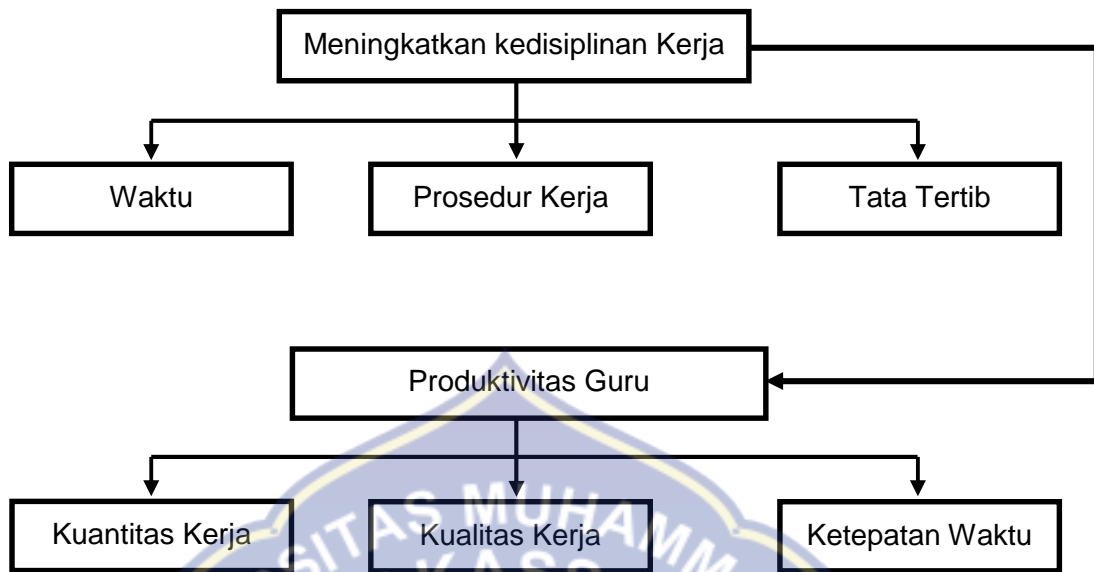
Selanjutnya menurut Hasibuan (2001: 1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam, terutama sumber daya alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuanpun akan sulit dicapai.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan

guru dan keluarganya. Dengan demikian dampak adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat adminis-tratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal yang terpenting dari sesuatu berupa gejala/fenomena sosial, yakni makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian yakni SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai untuk melakukan pengamatan langsung, mewawancarai informan penelitian yang mengetahui tentang fokus masalah yang diteliti serta melihat fakta-fakta yang terjadi tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai tersebut.

Penelitian kualitatif sangat sesuai untuk meneliti masalah yang belum diketahui variabel di dalamnya dan perlu untuk dieksplorasi. Juga kajian literature tentang fenomena tersebut masih kurang dan perlu mengkaji dari pelaku sendiri dengan mengeksplor lebih mendalam. Moleong berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dengan penelitian kualitatif diharapkan dapat memperoleh suatu pengertian atau *meaning* dari fenomena yang terjadi untuk

dijadikan pelajaran di masa depan. Oleh karena itu, peneliti dalam penelitian kualitatif terlibat terjun ke lapangan dan menjadi instrumen utama (*key instrument*) dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikannya, juga situasi alamiah (*natural*) menjadi ciri utama dalam penelitian ini. Dan ini mengemukakan bahwa ciri-ciri dari penelitian kualitatif adalah:

- a. Mempunyai setting alami sebagai sumber data langsung dan peneliti adalah instrumen utamanya.
- b. Bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar dan bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang.
- c. Lebih menekankan proses kerja, seluruh fenomena yang dihadapi terjemahan dalam kegiatan sehari-hari, terutama yang berkaitan langsung dengan masalah.
- d. Cenderung menggunakan pendekatan induktif. Abstraksi-abstraksi disusun oleh peneliti atas dasar data yang telah terkumpul dan dikelompokkan bersama-sama melalui pengumpulan data selama kerja lapangan di lokasi penelitian.
- e. Memberikan titik tekan pada makna, yaitu fokus penelaahan terpaut langsung dengan masalah kehidupan manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti langsung menjadi instrumen kunci yang terjun ke lokasi untuk memperoleh data-data yang diperlukan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai, kemudian dianalisa dan ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan makna dari perilaku yang sedang diteliti.

Lebih jauh penjelasan tentang keistimewaan penelitian dengan menggunakan paradigma kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman makna. “Makna” di sini merujuk pada kognisi, afeksi, intensi, dan apa saja yang terhimpun didalam istilah “perspektif partisipan”. Prespektif para responden tidak terbatas pada “laporan” mereka tentang suatu kejadian atau tingkah laku, melainkan juga pada apa di balik prespektif itu.
2. Pemahaman konteks tertentu. Prilaku responden dalam penelitian kualitatif dilihat dalam konteks tertentu dan pengaruh konteks terhadap prilakunya.
3. Identifikasi fenomena dan pengaruh yang tidak terduga. Setiap informasi, kejadian, prilaku, suasana dan apapun yang baru adalah sangat berguna dan berpotensi sebagai data untuk mendukung hipotesis kerja.
4. Pemahaman proses. Dalam penelitian kualitatif, proses kegiatan atau fenomena yang sedang diteliti lebih mendapat perhatian daripada proses. Proses yang mendukung terjadinya fenomena tersebut yang lebih berkesan bagi para peneliti kualitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai, dimana perusahaan ini terletak di Jl. Poros Sinjai Kajang Km 5 Desa Tongke-Tongke Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan, adapun waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli tahun 2019.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi survey, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam mengumpulkan data dilapangan dengan menggunakan :

1. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan secara spontan atau dengan daftar isian yang telah dipersiapkan sebelumnya yang berguna untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena sosial. Untuk itu dapat dikatakan bahwa observasi banyak digunakan pada konteks penelitian sosial. Suharsimi Arikunto menyebutkan observasi ialah menatap kejadian, gerak atau proses. Pekerjaan ini bukanlah hal yang mudah karena manusia banyak dipengaruhi oleh minat dan kecenderungan-kecenderungan yang ada padanya.

Observasi atau pengamatan, peneliti lakukan secara langsung di SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai.

2. Wawancara

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan informasi atau data dari subyek penelitian mengenai suatu masalah khusus dengan teknik bertanya bebas tetapi didasarkan atas suatu pedoman yang tujuannya adalah untuk memperoleh informasi khusus yang mendalam. Hasil dari wawancara ini akan dituliskan dalam bentuk *interview transcript* yang selanjutnya menjadi bahan atau data untuk dianalisis.

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan

dan sebagainya, yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan diwawancarai (*interviewee*).

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang amat populer, karena itu banyak digunakan diberbagai penelitian.

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang telah mapan dan memiliki beberapa sifat yang unik. Salah satu aspek wawancara yang terpenting ialah sifatnya yang luwes. Hubungan baik dengan orang yang diwawancarai dapat menciptakan keberhasilan wawancara, sehingga memungkinkan diperoleh informasi yang benar.

3. Dokumentasi

Teknik ini disamping untuk mencatat data yang terdapat dalam dokumen, juga untuk memperoleh gambaran yang lengkap tentang kondisi dokumen yang berkaitan dengan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data berupa dokumen yang terkait dengan kinerja karyawan sehingga dapat mengambil suatu kesimpulan yang benar.

Menurut Suharsimi Arikanto metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan angket cenderung menggunakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh. Subyek bisa berupabenda, gerak atau proses tertentu. Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu:

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara langsung yaitu dengan pihak informan terhadap kepala sekolah dan guru SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai.
- b. Data sekunder, yaitu berupa dokumen-dokumen atau literature-literature dari buku, jurnal, internet dan lain sebagainya. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengambil atau menggunakannya sebagian/seluruhnya dari sekumpulan data yang telah dicatat atau dilaporkan.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data seperti yang dikemukakan Miles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data, yaitu 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data display*), dan 3) menarik kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

Pada tahap kegiatan reduksi data yang harus dilakukan peneliti adalah: menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentrans-formasikan data hasil temuan dan catatan yang diperoleh di lapangan. Reduksi data ini dimaksudkan agar data dapat dikelompokkan, diseleksi, pemfokusan, penajaman pengorganisasian agar dapat ditarik kesimpulan.

Reduksi data dilakukan dalam upaya menetapkan mana data yang dibutuhkan dan mana yang tidak, selanjutnya ke arah mana penelitian akan difokuskan. Selanjutnya data dikelompokkan atau diklasifikasikan sesuai dengan sub masalah yang dibahas dan kemudian disajikan untuk diinterpretasikan dengan analisa yang mendalam dan teliti agar sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Setelah data tereduksi dan disajikan dengan interpretasi peneliti, maka langkah terakhir menarik kesimpulan atau verifikasi terhadap data-data tersebut yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas kerja guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai.

Pada tahap kegiatan penyajian data, yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menampilkan sejumlah informasi yang telah disusun secara sistematis oleh peneliti berdasarkan data konkret yang diperoleh dari lapangan. Sedangkan pada tahap kegiatan verifikasi, yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menarik kesimpulan sesuai dengan hasil terakhir dari sebuah peristiwa yang diteliti dan merupakan informasi yang utuh dan mendalam. Analisis data dilakukan dengan cara menelaah seluruh data dan informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber atau informan yang diperoleh melalui wawancara, pengamatan di lapangan yang telah dituliskan dan dokumen-dokumen yang telah didapat. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis data, yakni :

- a. Perlu dilakukan *cek and ricek* jika terdapat hasil analisis yang *contra common sense*

- b. Melakukan kaji ulang, meneliti untuk kemudian dijelaskan akan adanya beberapa kejanggalan temuan dan lain sebagainya, kemudian diformat dan dilakukan perbaikan sedemikian rupa sehingga diperoleh satu kesatuan yang mendasar.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Pendirian SMK

Yayasan Pesantren Darul Hikmah Lenggo-lenggo adalah lembaga kemasyarakatan yang bergerak dibidang pendidikan, sosial, keagamaan, dan kewirausahaan. Oleh karena itu, salah satu misi dari yayasan adalah memberikan pelayanan bagi masyarakat di bidang pendidikan. Sehingga atas dasar itu, Pengurus Yayasan dalam hal ini sebagai ketua Bapak Asriadi, S.I.P, S.Pd, M.Pd beserta Bapak Ismail, S.Pd.I, M.Pd menemui dr. Nurwahidah, M.Kes dan dr. H. Andi Agus Mulyakin, M. Kes untuk membicarakan hasrat pengurus yayasan mendirikan Sekolah SMK Kesehatan di Lenggo-lenggo. Selain itu, pengurus Yayasan menemui dr. Nikmat Baddare Situru, M.AP untuk meminta petunjuk dan arahnya tentang rencana pendirian SMK Kesehatan.

Setelah mendapatkan masukan dan arahan dari berbagai pihak, maka pengurus Yayasan Pesantren Darul Hikmah Lenggo-lenggo mengadakan rapat tentang rencana pendirian SMK Kesehatan. Pada tanggal 15 Januari 2012, pengurus sepakat untuk didirikan SMK Kesehatan dan ditindaklanjuti dengan keluarnya SK Yayasan tentang Pendirian SMK Kesehatan Nomor 005/BP-YPDHL/SK/I/2012 Tanggal 17 Januari 2012.

Pada tanggal 15 Mei 2012 pengurus yayasan bermohon kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai agar diberikan Izin Operasional pelaksanaan SMK Kesehatan Darul Hikmah. Saat itu, kepala dinas pendidikan dijabat oleh Bapak Drs Andi Gyandyanto Asapa, M.Si. Pada tanggal 28 Mei 2012, maka

diberikan lahijin Operasional SMK Kesehatan Darul Hikmah dengan SK Nomor 420/13.4160/DPPOR.

Dengan keluarnya Izin Operasional, maka SMK Kesehatan beroperasi pada tahun pelajaran 2012/2013. Sebagai kepala sekolah pertama yang diberikan tanggung jawab saat itu adalah Bapak Ismail, S.Pd.I, M.Pd. Karena masih dalam keterbatasan sarana dan prasarana, maka dari pihak yayasan membantu kebutuhan pelaksanaan SMK Kesehatan Darul Hikmah.

B. Hasil Penelitian

1. Profil SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai

a. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMK Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten

Sinjai

Alamat : Jln Poros Sinjai Kajang Km 5

Desa : Tongke-tongke

Kecamatan : Sinjai Timur

Kabupaten : Sinjai

Provinsi : Sulawesi Selatan

Tahun Berdiri : 2012

SK Pendirian dari Yayasan : No. 005/BP-YPDHL/SK/I/2012 Tanggal 17

Januari 2012

Status Sekolah : Swasta / Milik Yayasan

Akte Notaris : Sitske Limowa SH No. 88 Tanggal 15

Nopember 1983 dan Perubahannya Yenni

Saleh SH, M.Kn, No. 845 Tanggal 20 Juni 2012

dan SK Kementerian Hukum dan HAM RI
Nomor AHU-805.AH.01.04.Tahun 2012

Ijin Operasional : No. 420/134160/DPPOR Tgl SK :28/Mei/2012

Telepon : 0482-2426874

Email : smkkesehatan_darulhikmahsinjai@yahoo.com

Kepala Sekolah : Abu Darda, S.Pd.I

b. VISI DAN MISI

1. Visi SMK Kesehatan Darul Hikmah

Terwujudnya Smk Kesehatan Darul Hikmah Yang Unggul Dalam Kecerdasan Dan Berdaya Saing Dalam Dinamika Pendidikan Kesehatan Yang Dilandasi Nilai-Nilai Islam.

2. Misi SMK Kesehatan Darul Hikmah

- a. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme serta teladan tenaga pendidik
- b. Menyiapkan media pembelajaran yang berbasis teknologi kesehatan
- c. Menyiapkan lulusan yang berdaya saing pada dinamika pendidikan kesehatan di perguruan tinggi
- d. Menyiapkan tenaga kesehatan yang mampu melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan (p3k) dan mampu melakukan sosialisasi kesehatan kepada masyarakat
- e. Mengembangkan kemitraan dengan perguruan tinggi, industry pelayanan kesehatan untuk kepentingan pembelajaran dan pemberdayaan alumni

c. **Data Tenaga Kependidikan dan Pendidik**

1. Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	JABATAN	Pendidikan terakhir
1	Abu Darda, S.Pd	Kepala Sekolah	S1
2	Nur fadillah	Tata Usaha	SMA
3	Dina Mariana, S.Pd.I	Bendahara Sekolah	S1
4	Munazira	Staf Administrasi	MA

2. Tenaga Pendidik

No	NAMA	Guru Bidang Studi	Pendidikan Terakhir
1	Ita Mustika S.Pd	Bahasa Indonesia	S1
2	dr. Nurwahida, M.Kes	Anatomi dan fisiologi	S2
3	Faridah S.Kep.Ns	Ilmu Penyakit	S1
4	Muhammad Yusuf S.Kep	Keterampilan Dasar Tindakan Keperawatan	S1
5	Hamraeni, S.Kep	Konsep Dasar Keperawatan	S1
6	Nurwahyuni A, S.E	Prakrya kewirausahaan	SMA
7	Sahriah, S.Pd	Seni budaya, B. Inggris	S1
8	Irfan Falele, S.Pd	Penjas	S1
9	A.Rafiah, S.Pd	Tumbuh Kembang	S1

		Manusia, Kesehatan Reproduksi	
10	Dahlia, S.Pd	Matematika, Kimia	S1
11	Kusmawati.S, S.Pd	Biologi, Fisika	S1
12	Islamuddin, S.Pd	Bahasa arab, Mulok	S1
13	Ariyanti Puspasari M. S.Kep, Ns	Ilmu Kesehatan Masyarakat	S1
14	Nasra S.Pd	Pendidikan Agama Islam	SMA
15	Nur fadillah	PKN	SMA
16	Nur Aeni	Sejarah Indonesia	SMA
17	Dina Mariana, S.Pd.I	BTQ	S1

(Sumber Data: Papan Potensi SMK Kesehatan darul Hikmah Sinjai Tahun 2019)

C. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai

Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan Kedisiplinan kerja guru , peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Abu Darda, S.Pd.I selaku kepala sekolah SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai beliau menjelaskan bahwa meningkatkan kedisiplinan kerja guru merupakan sesuatu yang harus di wujudkan dalam lembaga pendidikan ini. Untuk mewujudkannya tentunya harus ada upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan Kerja guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai. Adapun upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1. Merumuskan Kode Etik Guru

Untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam merumuskan kode etik guru peneliti melakukan wawancara dengan bapak Abu Darda, S.Pd.I selaku kepala sekolah.

Sebelumnya yang perlu diketahui adalah kode etik guru adalah secara umum kode etik dapat diartikan sebagai nilai norma dan aturan tertulis yang mengatur tentang apa yang seharusnya dilakukan dan yang tidak harus dilakukan oleh professional, jadi bisa di simpulkan bahwa kode etik guru adalah aturan-aturan, nilai dan norma yang disepakati dan diterima oleh guru seluruh Indonesia sebagai pedoman dalam menjalankan profesinya

Dari penjelasan tersebut kepala sekolah SMK Kesehatan Darul Hikmah Beliau menjelaskan, untuk merumuskan Kode etik guru adalah sebagai acuan atau aturan untuk membatasi guru dalam melakukan proses pembelajaran (Wawancara, 18 Juli 2018).

Pernyataan tersebut di atas telah diperkuat dengan penjelasan Ibu Dina Mariana, S.Pd.I salah satu guru dari SMK Kesehatan Darul Hikmah sinjai, beliau menjelaskan bahwa perumusan kode etik guru memang perlu selain itu adalah sebuah aturan atau acuan yang harus bahkan wajib di ketahui oleh seorang guru karena dari situ guru dapat mengetahui hal-hal yang harus dilakukan dan secara tidak langsung kode etik memerintahkan atau mewajibkan kepada seorang guru untuk menjadi teladan dari peserta didiknya dan seorang guru harus bisa menciptakan suasana sekolah dengan sebaik-baiknya agar proses belajar mengajar bisa berhasil, karena guru adalah fasilitator, pendidik

dan pembimbing bahkan sebagai orang tua kedua bagi setiap peserta didiknya. (wawancara, 18 Juli 2018).

2. Mengevaluasi Kinerja Guru

Mengevaluasi kinerja guru salah satu yang dilakukan oleh kepala sekolah SMK Kesehatan darul Hikmah Sinjai bapak Abu Darda, S.Pd.I yaitu dengan melakukan supervisi, Adapun kegiatan supervisi kepala sekolah dilaksanakan terkadang secara langsung dan tidak langsung. Untuk kegiatan supervisi secara langsung dilaksanakan bapak kepala sekolah dengan mengontrol langsung, mengamati guru dalam kegiatan pembelajaran. Sedangkan supervisi tidak langsung dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang canggih, maka kepala sekolah dapat mengontrol menggunakan aplikasi chatting maupun group Whattshap (Wawancara, 18 Juli 2019)

Terkait pelaksanaan supervisi dikuatkan oleh hasil pengamatan peneliti dalam kegiatan pembelajaran BTQ (Baca Tulis Al-qur'an), di kelas XII ketika tengah pembelajaran berlangsung, bapak kepala sekolah melakukan kunjungan kelas. Sebagai wujud pengawasan pembelajaran secara langsung, bapak kepala sekolah mengawasi kegiatan pembelajaran hingga berakhir. Beliau meminta waktu 5 menit untuk menyampaikan motivasi untuk lebih giat mengajar dan belajar baik bagi guru dan persta didik terkait kegiatan pembelajaran yang sebentar lagi akan memasuki Ujian Akhir Nasional.

(Observasi, 19 Juli 2019).

D. Upaya Peningkatan Produktivitas Guru

Guru memiliki peranan yang utama dalam kegiatan pembelajaran. Mengingat keberadaan guru amatlah penting untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Demi tercapainya tujuan sekolah, maka produktivitas guru sangat diperlukan oleh suatu lembaga pendidikan.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas guru, bapak kepala sekolah juga melaksanakan melalui usaha untuk mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, pelatihan, workshop, rapat MGMP, bimbingan penyusunan RPP, dan Beberapa kegiatan tersebut dengan harapan tenaga pendidikan dapat mengembangkan kualitas pembelajaran secara maksimal dan tenaga pendidikan memperoleh pengetahuan pembuatan RPP, Silabus, soal-soal Ujian, metode-metode pembelajaran, kurikulum. Lingkungan kondusif untuk pembelajaran juga di dukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Dalam hal ini, SMK Kesehatan Draul Hikmah Sinjai untuk ruang dan kondisi sudah cukup memadai, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran seperti alat atau media masih belum lengkap. Misalnya, terkait LCD di ruang kelas masih belum tetap di gunakan setiap kelas untuk saat ini kepala sekolah berusaha menyediakan LCD untuk setiap Kelas yang tetap.

Selain dari beberapa yang penjelasan tersebut ada suatu hal yang menarik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru yaitu Memberikan Motivasi kepada guru yang biasa diketahui yaitu hanya memberikan motivasi kepada peserta tapi pada kesempatan ini peneliti menemukan motivasi bukan hanya teruntuk untuk peserta didik tapi juga untuk Guru.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Abu Darda, S.Pd. selaku kepala sekolah menjelaskan, peraturan tata tertib dibuat untuk dipatuhi baik murid maupun para guru. Dengan adanya peraturan tata tertib tersebut harapan bapak kepala sekolah untuk membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab. Sehingga ketika ada yang melanggar peraturan tata tertib bagi siswa akan memperoleh kredit point, sedangkan untuk para guru ketika melanggar peraturan tata tertib juga akan memperoleh punishment berupa teguran secara pribadi dari bapak kepala sekolah apabila masih dalam tindak pelanggaran satu hingga dua kali. Namun, ketika guru melakukan pelanggaran tata tertib hingga tiga kali, maka yang lebih berwenang ialah pihak yayasan, sehingga bapak kepala sekolah menyampaikan kepada pemimpin yayasan. Guru yang bersangkutan tersebut akan memperoleh panggilan dari yayasan, ketika masih berperilaku yang membuat tidak nyaman bagi warga sekolah karena melakukan pelanggaran tata tertib, guru tersebut akan memperoleh surat peringatan dari yayasan sebagai kesempatan terakhir, setelah itu maka akan dikeluarkan dari pihak yayasan. Peraturan tata tertib khusus guru memiliki tujuan untuk membangun kedisiplinan guru sebagai contoh bagi para peserta didik. Sehingga juga adanya reward yang diberikan kepada guru yang tertib dan disiplin (Wawancara, 18 Juli 2019).

Pernyataan tersebut di atas diperkuat dengan penjelasan Ibu Dina Mariana, S.Pd.I selaku Guru BTQ (Baca Tulis Qur'an), dan juga sebagai guru tetap yayasan bapak kepala sekolah dalam membangun perilaku patuh dan disiplin pada peraturan tata tertib, berusaha menjadi uswatun khasanah bagi warga sekolah. Misalnya, dalam masalah pekerjaan bapak kepala sekolah bertanggung jawab tidak teledor dan tidak meninggalkan tanggung jawab tanpa alasan yang dibenarkan, dalam masalah kedisiplinan bapak kepala sekolah

bersusaha tepat waktu yaitu, kehadiran di sekolah bahkan tiba di sekolah pukul 07.00. Sehingga, dengan suri tauladan dari kepala sekolah selaku pemimpin, dengan begitu para guru akan merasa sungkan ketika akan datang terlambat baik kehadiran di sekolah, maupun terlambat untuk masuk dalam kegiatan pembelajaran. Namun, apabila ada guru yang melanggar peraturan tata tertib akan memperoleh teguran secara langsung dari bapak kepala sekolah, bahkan bapak kepala sekolah juga tidak bosan-bosan untuk selalu mengingatkan peraturan tata tertib khususnya bagi para guru dalam forum rapat guru. Rapat koordinasi dilakukan setiap 3 bulan sekali Bapak kepala sekolah memberikan reward bagi guru yang disiplin, patuh terhadap tata tertib, dan melaksanakan tugas dengan baik. Reward tersebut diwujudkan dalam bentuk pujian yang memotivasi guru dan diberikan sebuah hadiah ketika hari guru misalnya, mukena bagi guru putri dan sarung bagi guru putra. dan sesekali mengadakan acara silaturahmi yang dilaksanakan di sekolah itu sendiri sebagai bentuk syukur telah melaksanakan tanggung jawab yang baik. (wawancara, 18 Juli 2019)



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai maka dilakukan upaya oleh Kepala Sekolah sebagai berikut:
 - a. Merumuskan Kode Etik Guru
 - b. Mengevaluasi Kinerja Guru
2. Dan dalam rangka peningkatan produktivitas guru maka Kepala Sekolah melakukan upaya sebagai berikut:
 - a. Mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, pelatihan, dan workshop melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP),
 - b. Melaksanakan bimbingan dan pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
 - c. Pembentukan Tim Pengembangan Kurikulum

B. Saran – saran

1. Kepala Dinas yang ada di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai disarankan untuk memahami Kode Etik Guru sebagai sebuah dasar dalam melakukan proses pembelajaran sehingga tercipta sebuah kedisiplinan yang betul-betul menjadi kepribadian guru itu sendiri bukan sekedar sebuah upaya untuk menggugurkan kewajiban semata.
2. Kepala Sekolah diharapkan mampu mengembangkan dan mengkreasikan setiap potensi yang dimilikinya sehingga produktivitas guru tersebut semakin progresif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliman. 2017. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Widya Intan Sari (SMA Negeri 1 Merigi Kab. Kepahiang)*
- Facry, Gaffar. 19987. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*
- Ismail, Usman. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Allo Jaya Bontang*
- Jamaluddin. 2017. *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Guru dalam Pembelajaran Melalui Penerapan Reward and Punishmen di SMAN 1 Jangka*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. *Departemen Pendidikan Nasional KBBI*
- Malayu, SP Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Muhdarsya, Sinungan. 2014. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 52 Ayat 1 tentang Guru
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar
- Slameto. 1991. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta
- Sejono. 1997. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKP
- Triyas Puji Lestari, dkk, 2015. *Analisa Penerapan Disiplin Kerja dan Pengelolaan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Terpadu Darur Toja' Srengat*
- Yudhi Saparuddin, 2016. *Pengembangan Produktifitas (studi Kontribusi Kinerja Kepala MA, Budaya MA, Kompetensi Guru serta Ketersediaan Sarana dan Prasarana MA, terhadap Produktivitas MA di Jawa Barat)*

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai ?
2. Reward dan punishment dalam bentuk apa yang diberikan guru?
3. Bagaimana penilaian kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai?
4. Apa pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai?
5. Menurut bapak pentingkah evaluasi kerja dilakukan di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai?
6. Apa bentuk evaluasi peningkatan kinerja yang dilakukan di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai?



PEDOMAN OBSERVASI

No	Aspek yang diamati	Hasil observasi
1.	<p>Bagaimana kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai</p>	<p>setiap guru mempunyai motif sendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada guru yang memiliki motif sama .hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap guru.</p>
2.	<p>Reward dan punishment dalam bentuk apa yang diberikan guru</p>	<p>Meyakini reward adalah memberikan motivasi pada guru dengan metode personalized learning lebih bermakna bagi saya dibandingkan memberi reward dengan menambah point urusan akademik dan non akademik. Sama seperti meyakini punishment bukan sekedar menghukum guru .</p>
3.	<p>Bagaimana penilaian kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai</p>	<p>Suatu proses pengumpulan, pengelolaan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan.</p>
4.	<p>Apa pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten</p>	<p>Merupakan hasil kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran baik dalam merencanakan , melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.</p>

	Sinjai	
5.	Menurut bapak pentingkah evaluasi kerja dilakukan di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai	Penting, karena dengan adanya evaluasi kita dapat mengetahui bagaimana kinerja guru di sekolah sehingga kita bisa bisa membenahi kekurangan dari kinerja guru tersebut dengan cara mengikutsertakan guru dalam diklat, pelatihan, dan workshop selain itu mengadakan bimbingan dan pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran serta pembentukan Tim Pengembangan Kurikulum.
6.	Apa bentuk evaluasi peningkatan kinerja yang dilakukan di sekolah kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai	Keterampilan – keterampilan dalam mengajar Bersifat obyektif mungkin Dikaitkan dengan pengembangan profesional guru.

TRANSKRIP OBSERVASI

No CL : 03
 Koding : 030/SMK-K.DH/YPDHL/2019
 Tanggal Pengamatan : 19 Juli 2019
 Jam : 07.30 – 09.00 WITA
 Disusun Jam : 19.00-20.00 WITA
 Kegiatan Yang di Observasi : Proses Supervisi Kepala Sekolah

Transkrip Observasi	<p>Pada hari Jum'at tanggal 19 Juli Peneliti menyaksikan kegiatan proses Belajar mengajar dan Kepala Sekolah melakukan supervise yang dilaksanakan pada jam pelajaran pertama (07.30-09.00) yaitu mata pelajaran BTQ (Baca Tulis Qur'an) yang di ampuh oleh Ibu Dina Maraiana, S.Pd.I di kelas XII SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai dalam pemeblajaran tersebut Guru dan peserta didik terlihat aktif dalam proses pembelajaran guru mempersilahkan peserta didik untuk membaca dan menghafal Q.S. Al-araf : 55 peneliti mengamati pesrta didik satu persatu membaca dan menghafal Q.S Al-Araf : 55 tersebut setelah itu guru memimpin untuk membaca dan menghafalkan QS. Araf : 55 secara bersama-sama, setlah itu guru mengintifikasi Tajwid dari Q.S. Al-araf. Kemudian Kepala sekolah sebagai Supervisor mengamati proses pembelajan yang sedang berlanngsung dan sebelum guru mengakhiri pembelajaran Kepala sekolah meminta waktu 5 menit untuk memberikan motovasi kepada guru dan peserta didik untuk tetap giat belajar untuk persiapan Ujian Akhir Nasional yang sebentar lagi akan dilaksanakan.</p>
Tanggapan Pengamat	<p>Dari kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah salah satu upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas guru SMK kesehatan Daraul Hikmah Sinjai</p>

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 030/SMK-K.DH/YPDHL/2019
 Nama Informan : Abu Darda, S.Pd.I
 Tanggal : 18 Juli 2019
 Jam : 09.30 – 11.00 WITA
 Disusun Jam : 19.00-20.00 WITA
 Tempat Wawancara : Kantor SMK Kesehatan Draul Hikmah Sinjai
 Topik Wawancara : Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Produktifitas Guru

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana upaya bapak selaku kepala sekolah SMK Kesehatan darul Hikmah sinjai untuk peningkatan Kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas Guru
Informan	<p>Untuk peningkatan kedisiplinan kerja guna meningkatkan produktifitas guru ada banyak hala yang perlu dilakukan dan itu juga adalah bagian dari program kepala sekolah diantaranya yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan kode Etik guru 2. Merumuskan peraturan akademik 3. Mengevaluasi kinerja guru 4. Melakukan supervisi guru <p>Dari kesemua ini adalah akan menunjang produktifitas guru seperti adanya</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. penyelenggaraan MGMP 2. Bimbingan penyusunan RPP 3. Penyediaan Sarana dan Prasarana 4. Menyediakan kebutuhan –Kebutuhan Pembelajaran <p>Bahkan ada punishment dan reward baik untuk siswa maupun Guru.</p>
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru untuk menunjang produktifitasnya di SMK kesehatan draul Hikmah Sinjai Banyak upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Koding : 005/BP-YPDHL/5K/I/2012
 Bentuk : Papan Catatan
 Isi Dokumen : Program Kepala Sekolah
 Tanggal Pencatatan : 27 Juli 2019
 Jam Pencatatan : 19.00-20.00 WITA

Bukti Dokumentasi	<p>PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SMK KESEHATAN DARUL HIKMAH SINJAI</p> <p>Dalam rangka menunjang proses pembelajaran dan kegiatan-kegiatan di SMK kesehatan darul Hikmah sinjai maka telah disusun program kepala sekolah SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai Sebagai Berikut ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rapat Awal tahun dengan dewan guru 2. Rapat pleno dengan orang tua0 siswa dan komite sekolah 3. Pembagian tugas mengajar 4. Pembagian guru atau siswa 5. Supervisi 6. Pelaksanaan ulangan semesteran 7. Melakukan evaliasi pelaksanaan pembelajaran 8. Pembinaan 9. Melakukan pemeriksaan secara umum terhadap administrasi sekolah atau guru 10. Melaksanakan rapat rutin bulanan 11. Mengadakan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan 12. Melaksanakan upacara bendera 13. Memeriksa daftar hadir guru dan kariawan 14. Memeriksa kebersihan sekolah 15. Memeriksa persiapan mengajar guru 16. Mengadakan pengawasan umum terhadap berlangsungnya pembelajaran 17. Mengatasi masalah sekolah yang terjadi 18. Mengerjakan administrasi sekolah 19. Rapat koordinasi
Refleksi	<p>Dari Hasil pengumpulan dokumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melaksanagn beberapa upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan produktivitas guru di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai</p>

DOKUMENTASI PENELITIAN



PROSES PEMBELAJARAN



PROSES PEMBELAJARAN

DOKUMENTASI PENELITIAN



RAPAT KOORDINATOR



RAPAT RUTIN

DOKUMENTASI PENELITIAN



WAWANCARA

KEPALA SEKOLAH DI KANTOR SMK KESEHATAN DARUL HIKMAH SINJAI

DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI PENELITIAN



PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH

SMK KESEHATAN DARUL HIKMAH SINJAI