

**ANALISIS KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) DI SMK SWASTA
SE- D.I. YOGYAKARTA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister**



Oleh:

BUSRODIN

190432006

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

ANALISIS KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) DI SMK SWASTA SE- D.I.

YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan, keterampilan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Swasta Se- Daerah Istimewa Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 97 orang responden pada guru tidak tetap di SMK Swasta Se- Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan menggunakan SPSS 26. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap, keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa pendidikan, keterampilan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap.

Kata Kunci: Pendidikan, Keterampilan, Kedisiplinan, Kinerja Guru Tidak Tetap

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of education, skills and discipline on the performance of non-permanent teachers in Private Vocational Schools throughout the Special Region of Yogyakarta, either partially or simultaneously. This research is a causal associative research using a quantitative approach. Data were obtained by distributing questionnaires to 97 respondents to non-permanent teachers in private vocational schools throughout the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique used is proportional random sampling, while the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The analytical tool used is SPSS 26. Based on hypothesis testing using the t-test, it is concluded that education has a significant effect on the performance of non-permanent teachers, skills have a significant effect on the performance of non-permanent teachers, and discipline has a significant effect on the performance of non-permanent teachers. Based on the F test, it was concluded that education, skills and discipline simultaneously had a significant effect on the performance of non-permanent teachers.

Keywords: Education, Skills, Discipline, Non-Permanent Teacher Performance

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam ilmu manajemen terdapat beberapa bidang salah satunya Sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keadilan. Selain itu, menurut Mondy dan Marwansyah (2012) dalam Muhammad (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh I gusti (2016) Manajemen sumber daya manusia mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimum. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh tim Dosen Mata Kuliah Sumber Daya Manusia (2018) Manajemen Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetenssi dan industrial. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan evaluasi dilaksanakan dalam suatu organisasi guna membantu dalam pencapaian tujuan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dampaknya sangat besar bagi suatu lembaga. Semakin canggihnya teknologi jika tidak didukung oleh

sumber daya manusia tidak akan bisa berjalan dengan maksimal. Setiap Organisasi dituntut selalu mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih.

Fungsi operasional dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia menurut Stoilkovska & Serafimovic (2017) dalam Elbadiansyah (2019), yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan (*Recruitment*) adalah langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian gaji atau balas jasa baik berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi.
4. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan karyawan agar kerjasama yang terjalin saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*) yaitu kegiatan untuk menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan karyawan agar tetap bertahan hingga pensiun.
6. Pemberhentian (*Separation*) merupakan putusnya hubungan kerja antara organisasi/perusahaan dengan karyawan yang disebabkan karena pelanggaran atau pensiun.

Selain itu pendapat lain diungkapkan oleh Priyono dan Marnis (2010) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM
Merencanakan permintaan tenaga kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang dan analisis jabatan.

2. Staffing sesuai kebutuhan organisasi
Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon pelamar yang memenuhi syarat.
3. Penilaian kinerja
Karyawan yang telah bekerja akan mengikuti kegiatan evaluasi kinerja.
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
Merancang kegiatan pengembangan sumber daya manusia, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan memperbaiki kondisi fisik.
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Jika karyawan telah melaksanakan kinerjanya, maka organisasi akan memberikan gaji dan rasa nyaman dalam bekerja.

Di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang penting harus diperhatikan yaitu dalam pemenuhan hak-hak untuk karyawan, jangan sampai ada hak yang tidak diberikan sehingga akan memunculkan aksi protes antara karyawan kepada organisasi.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut para ahli sangat beragam. Menurut Samsudin dalam Didi Pianda (2018) kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Gibson dkk dalam Rulita, Husein, & Lias (2020) kinerja berhubungan dengan tujuan organisasi, berkaitan dengan kualitas, efisiensi dan efektifitas

tujuan. Berdasarkan paparan di atas, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan peraturan di dalam undang-undang tersebut, kinerja guru selalu bersentuhan langsung dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan Peraturan Permendikbud No 15 tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah pasal 2 menyebutkan bahwa Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal. Beban kerja 40 jam terdiri dari 37,5 kerja efektif dan 2,5 jam untuk kegiatan istirahat. Bagi Guru 37,5 jam mencakup kegiatan pokok:

- a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
- d. Membimbing dan melatih peserta didik; dan
- e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan Beban Kerja Guru.

Tanggungjawab guru dalam melaksanakan tuganya di sekolah dapat dikatakan sangat kompleks, guru dalam seminggu mengabdikan di sekolah selama 40 jam dan tugas guru selain memberikan materi pelajaran kepada siswa juga

melaksanakan kegiatan administratif sebagai bentuk tanggungjawab.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Semangat tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sedarmayanti dalam Sulaksono (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi. Menurut teori Jayasman dalam Desak Ketut,dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka akan semakin meningkat keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap, sehingga motivasi kerja pegawai meningkat. Para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai tentu mempunyai harapan untuk terus meroket karirnya, sehingga karyawan cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka mempunyai harapan untuk dapat menempati jabatan yang lebih tinggi.

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan. Guru harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan sebagai pemimpin, seperti: bekerja dalam tim

mulai merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan siswa, keterampilan berkomunikasi, bertindak selaku penasehat dan orang tua bagi murid-muridnya, keterampilan melaksanakan rapat diskusi dan membuat keputusan yang cepat, tepat rasional dan rasional.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Musanef (2001) bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

8. Sarana Prasarana

Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai

9. Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan

motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

2.2.3 Indikator Kinerja Guru

Indikator merupakan ukuran yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Menurut Moeheriono (2010) indikator yang menjadi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, kemampuan/ keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
Profesionalisme yang dimiliki karyawan ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.
2. Kualitas, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan proses atau hasil mendekati sempurna / ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
3. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan
4. Ketepatan waktu, ketepatan waktu ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
5. Tanggung jawab, kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan unit kerja maupun organisasi.
6. Kerja sama, kesediaan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka menjalankan tugas pekerjaan

Adanya indikator kinerja membuat tugas guru akan lebih terukur. Pemimpin suatu lembaga sekolah akan lebih mudah mengetahui tingkat pencapaian kompetensi yang diperoleh oleh sumber daya manusianya. Tercapai tidaknya tugas guru akan terlihat setelah pelaksanaan penilaian.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Setelah adanya indikator dalam kinerja, kegiatan selanjutnya yaitu

memberikan penilaian atas pencapaian kinerja dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Jika di sekolah pelaksanaan penilaian dilakukan setiap semester.

Penilaian kinerja menurut Riva'i dan Basri dalam (2004) memiliki beberapa pengertian antara lain:

1. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran
2. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salahsatu tolak ukur kerja individu.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Handoko dalam Srimulyo (1999) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Mendeteksi penyimpangan proses staffing
7. Melihat ketidakakuratan informasional
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

2.3 Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya,

masyarakat, bangsa dan Negara.

Adapun menurut Ratnasari dan Sunuharyo (2017) bahwa pendidikan atau *education* secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapat pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Menurut Sudarman Darwin (2010) selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seseorang lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Mulyasa (2009) dalam Rizal, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas salah satunya yaitu pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan merupakan proses belajar untuk memperoleh ilmu pengetahuan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang ada pada diri seseorang. Menurut Sudarman Darwin (2010) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa.

Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan

pendidikan tinggi. Guru pada SMA/SMK/MA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi (permendiknas nomor 16 tahun 2007).

2.4 Keterampilan

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “keterampilan” memiliki arti: Kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Dunette (1976) keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan dan dikembangkan melalui latihan dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. Dalam melaksanakan kurikulum pendidikan, diperlukan keahlian dan keterampilan guru dalam mengimplementasikannya. Keterampilan mengajar atau *teaching skill* dapat dilatihkan melalui *micro teaching* yang harus dikuasai oleh praktikan atau calon guru sebelum melaksanakan praktik pengalaman di lembaga pendidikan. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan keterampilan merupakan kemampuan seseorang yang diperoleh melalui pembelajaran dan dikembangkan melalui pelatihan. Keterampilan yang harus dikuasai oleh guru dalam proses pembelajaran menurut Mansyur (2017) yaitu:

1. Keterampilan Bertanya

Bertanya merupakan stimulus efektif yang mendorong kemampuan berfikir. Bertanya akan memberikan dampak positif terhadap siswa seperti membangkitkan minat rasa ingin tahu siswa terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi dan mengembangkan pola dan cara berfikir aktif dari siswa.

2. Keterampilan Memberi Penguatan

Penguatan merupakan tindakan guru terhadap tingkah laku siswa berbentuk verbal atau nonverbal. Penguatan tidak selalu berwujud materi tetapi dapat berupa kata-kata, senyuman, anggukan, dan sentuhan. Tujuan adanya

penguatan untuk membesarkan hati siswa agar lebih giat berpartisipasi dalam interaksi belajar mengajar.

3. Keterampilan Mengadakan Variasi

Variasi stimulus adalah kegiatan guru dalam konteks proses interaksi pembelajaran yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan peserta didik, sehingga dapat tercipta situasi pembelajaran yang harmonis dan penuh partisipasi. Variasi dapat meliputi cara mengajar, media dan alat pengajaran, serta pola interaksi.

4. Keterampilan Menjelaskan

Keterampilan menjelaskan adalah penyampaian informasi secara lisan dikelola secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan dengan yang lainnya. Keterampilan menjelaskan sangat perlu dikuasai oleh guru karena tidak semua siswa dapat menggali sendiri pengetahuan dari buku atau sumber lainnya.

5. Keterampilan Membuka dan Menutup Pelajaran

Keterampilan membuka pelajaran merupakan kunci utama guru dalam memulai interaksi belajar mengajar. Menciptakan prakondisi yang menyenangkan dapat menarik para siswa untuk fokus pada pembelajaran yang akan dilangsungkan. Sedangkan dalam menutup pembelajaran yaitu meliputi kegiatan merangkum inti pelajaran, mengkonsolidasikan perhatian peserta didik agar informasi yang diterima dapat membangkitkan ketertarikan pada pelajaran selanjutnya, memberikan tindak lanjut berupa saran-saran.

6. Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Dalam sistem pembelajaran akan menemui diskusi secara kelompok yang dilakukan oleh para siswa. Guru memiliki peran membimbing jalannya diskusi kelompok. Hal yang perlu diperhatikan oleh guru yaitu memusatkan perhatian peserta didik pada topik diskusi, memperluas masalah, menganalisa

pendapat peserta didik, meluruskan alur berpikir, memberikan kesempatan siswa berdiskusi, dan menutup diskusi.

7. Keterampilan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas merupakan keterampilan guru dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal serta dapat mengendalikan gangguan/masalah yang terjadi pada saat mengajar. Prinsip yang perlu dilakukan dalam pengelolaan kelas yaitu, kehangatan, tantangan, bervariasi, keluwesan, dan penanaman disiplin.

2.5 Kedisiplinan

2.5.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Sinambela (2012) dalam Dwi Indriani Ayuningtyas (2019) disiplin kerja merupakan dua katayang memiliki arti sendiri-sendiri. Disiplin adalah kepatuhan pada perintah atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara kata “kerja” sebagai kata dasar umumnya melekat apada kata “pekerjaan” yang dimaksud dengan kata kerja dalam hal ini adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Merujuk pada kedua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerjasesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pendapat serupa diungkapkan Sutrisno dalam Surajiyo,dkk (2020) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi

pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang taat dan patuh pada aturan yang berlaku dalam lingkup kerja. Dalam lingkup sekolah sikap disiplin yang dilakukan oleh guru adalah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa sesuai peraturan yang berlaku di sekolah. Disiplin yang akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5.2 Macam - Macam Kedisiplinan

Ada 2 bentuk disiplin dalam kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. (Mangkunegara, 2009)

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.5.3 Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) adalah:

1. Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib madrasah/sekolah
2. Bekerja sesuai prosedur/norma yang telah ditetapkan oleh madrasah/sekolah,
3. Tepat waktu sesuai jadwal yang disepakati dalam menjalankan tugas
4. Menghindari sanksi atau hukuman.

2.5.4 Kedisiplinan Guru

Sikap disiplin yang harus dimiliki oleh guru menurut Wasiatun Rif'ah (2016) dalam dunia pendidikan meliputi:

1. Disiplin Waktu

Sebagai seorang guru disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa.

2. Disiplin menegakkan aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain.

3. Disiplin Sikap

Usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.

4. Disiplin dalam Mengajar

Guru dianjurkan untuk aktif dalam mengajar di sekolah, di saat mengajar tidak

hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa peneliti yang pernah dilakukan terkait dengan Analisis Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di SMK Swasta Se- D.I. Yogyakarta.

Tabel 2.1 Beberapa Penelitian Yang Mengangkat Masalah Analisis Kinerja Guru Tidak Tetap

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rasmudin, Haris Abdul Kadir, Sarifuddin.T (2020)	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali	Pendidikan, Keterampilan, Konsep diri dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan Simultan) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial pendidikan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. • Secara simultan pendidikan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2	Rabukit Damanik (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Disiplin Kerja dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3	Lina Mariana (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Majene	Pendidikan, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. • Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
4	Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Sefiawan (2020)	Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung	Kedisiplinan, Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial kedisiplinan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Amir Hamzah (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur	Pendidikan, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Pengolahan data SPSS • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Secara simultan pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Lamya Hayatina (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus terhadap SMK Manba'ul Ulum Cirebon)	Kreativitas, Kedisiplinan dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
7	Abdurrahman (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Palembang	Disiplin Kerja dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Data diolah

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Palembang. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*. Vol. 5. No. 2. Agustus: 11 - 20
- Aprileoni, Windi Purwati, Dita Rulina dan Refo Seftiawan. 2020. Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung. *Jurnal COM-EDU*. Vol. 3. No. 3. September: 297 - 307
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineke Cipta
- Ayuningtyas, Dwi Indriani. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Damanik, Rabukit. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*. Vol. 5. No. 2. Desember: 163 - 170
- Danim, Sudarman dan H. Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, E- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purwokerto: CV Irdh.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gumilar R, Muhammad Akbar. 2018. Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pasundan, Bandung.
- Hamzah, Amir. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*. Vol. 2. No. 2. Agustus: 21- 31
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hayatina, Lamy. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon). *Jurnal*

Biopsikosial. Vol. 3. No. 2. Oktober: 98 - 112

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mansyur. 2017. Keterampilan Dasar Mengajar dan Penguasaan Kompetensi Guru. el-Ghiroh. Vol. XII, No. 01 Februari.
- Mariana, Rina. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Majene. Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol. 15. No. 1: 113 - 131
- Moehersono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (*Competency Based Human Resource Manajemen*). Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Rosda
- Musanef, 2001. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja SDM. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah.
- Pianda, Didi. 2018. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jawa Barat: CV. Jejak.
- Priyon dan Marnis. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rasmudin, Haris Abdul Kadir dan Sarifuddin.T. 2020. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali. Jurnal Kolaboratif Sains. Vol. 03. No. 07. Oktober: 363 - 367
- Ratnasari, M.D., dan Sunuharyo, B.S. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis, 58, 210-218.
- Rifah, Wasiatur. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. Semarang: UIN Walisongo.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Perpormance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riva'i dan Basry. 2004. *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rulitawati, A. Husein Ritonga, dan Lias Hasibuan. 2020. *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Palembang: Tunas Gemilang.
- Sagala. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Bekasi: CV. Bagus Utama
- Surajiyo, dkk. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Wijaya Putra
- Triyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen