

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Dilihat dari segi bahasa kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*, dari akar kata *manage (to manage)* yang berarti *to conduct or to carry on, to direct* (mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola). Menurut Prajudi dalam Ahmad Susanto (2016: 2) manajemen itu adalah pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan (*planning*), diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.

Menurut George Terry dalam Ahmad Susanto (2016: 2-3) manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang meliputi : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), menggerakkan (*acting*), dan pengawasan (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Dengan memperhatikan beberapa definisi di atas tampak jelas bahwa perbedaan formulasi hanya dikarenakan titik tekan yang berbeda, namun prinsip dasarnya sama, yakni bahwa seluruh aktivitas yang

dilakukan adalah dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada.

Terlepas dari perbedaan tersebut, terdapat beberapa prinsip yang tampaknya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen, yakni :

1. Manajemen merupakan suatu kegiatan.
2. Manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain.
3. Kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setelah melihat pengertian manajemen, maka tampak jelas bahwa setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah akan sangat memerlukan manajemen karena sesuai dengan pengertiannya, organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2. Dasar-Dasar Manajemen

Menurut Hasibuan (2016: 2) dasar-dasar manajemen dibagi menjadi enam yaitu adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- f. Adanya *human organization*.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun, pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Dalam kajian teori yang berkembang akhir-akhir ini, istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia.

Menurut Siagian (2014: 40) manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan dengan setepat-tepatnya.

Adapun menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan lembaga, sehingga dengan demikian organisasi sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016: 21-23), manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan suatu organisasi, pegawai dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan suatu organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan secara maksimal.
- k. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh

keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.3. Guru

2.1.3.1. Pengertian Guru

Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 (Pasal 1 ayat 6) tentang Sistem Pendidikan nasional, mengemukakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan, di dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 (Pasal 1 Ayat 1) tentang Guru dan Dosen, mengemukakan bahwa 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.

Menurut Imam Wahyudi (2012: 15) tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapun sebagai

pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus.

2.1.3.2. Peran Dan Fungsi Guru

Menurut Mulyasa (2009: 19-20) peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan disekolah. Di antara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai pendidik dan pengajar. Bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan.
- b. Sebagai anggota masyarakat. Bahwa setiap guru harus pandai dan bergaul dengan masyarakat.
- c. Sebagai pemimpin. Bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- d. Sebagai administrator. Bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

- e. Sebagai pengelola pembelajaran. Bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar-mengajar di dalam maupun di luar kelas.

Menurut P2TK Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional (2004: 9), beberapa tugas dan fungsi guru yang harus dilakukan oleh guru sebagai pekerja profesional adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.1
Peran Dan Fungsi Guru

TUGAS	FUNGSI	URAIAN TUGAS
I. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih	1. Sebagai Pendidik	1.1 Mengembangkan potensi atau kemampuan dasar peserta didik. 1.2 Mengembangkan kepribadian peserta didik. 1.3 Memberikan keteladanan. 1.4 Menciptakan suasana pendidikan.
	2. Sebagai Pengajar	2.1 Merencanakan pembelajaran. 2.2 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik. 2.3 Menilai proses dan hasil pembelajaran.
	3. Sebagai Pembimbing	3.1 Mendorong berkembangnya perilaku positif pembelajaran dalam. 3.2 Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran.

	4. Sebagai Pelatih	4.1 Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran. 4.2 Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran.
II. Membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah	5. Sebagai pengembangan program	5.1 Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerjasama intra sekolah.
	6. Sebagai pengelola program	6.1 Membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerjasama antar sekolah dan masyarakat.
III. Mengembangkan keprofesionalan	7. Sebagai tenaga profesional	7.1 Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional.

Sumber : Ditjen Dikti P2TK

2.1.4. Sertifikasi Guru

2.1.4.1. Pengertian Sertifikasi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk

melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya.

2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Wibowo (2004), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.

- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2.1.4.3. Syarat-Syarat Sertifikasi Guru

Menurut Ahmad Susanto (2016: 269), persyaratan ujian sertifikasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu persyaratan akademik dan non-akademik. Secara akademik persyaratan tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagi guru TK/RA, kualifikasi akademik minimum D-4/S-1, latar belakang pendidikan tinggi di bidang PAUD, Sarjana Kependidikan lainnya, dan sarjana psikologi.

- b. Bagi guru SD/MI kualifikasi akademik minimum D-4/S-1, latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain, atau psikologi.
- c. Bagi guru SMP/MTs dan SMA/MA/SMK, kualifikasi akademik minimal D-4/S-1, latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- d. Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam bidang akademik, dapat diusulkan mengikuti ujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan.

Persyaratan non-akademik untuk ujian sertifikasi dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Umur guru maksimal 56 tahun pada saat mengikuti ujian sertifikasi.
- b. Prioritas keikutsertaan dalam ujian sertifikasi bagi guru didasarkan pada jabatan fungsional, masa kerja dan pangkat atau golongan.
- c. Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam non-akademik, dapat diusulkan mengikutibujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru, dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan.
- d. Jumlah guru yang dapat mengikuti ujian sertifikasi di tiap wilayah ditentukan oleh Ditjen PMPTK berdasarkan prioritas kebutuhan.

2.1.4.4. Perbedaan Guru Bersertifikasi Dan Guru Non Sertifikasi

Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Guru bersertifikasi adalah guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik berarti guru tersebut telah dianggap profesional dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sehingga guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik diharapkan mampu membawa perubahan pendidikan menjadi pendidikan yang berkualitas baik dari segi proses maupun outputnya. Selain itu, guru non sertifikasi adalah guru yang memiliki status kerja kontrak atau guru yang belum memiliki sertifikat dan belum memenuhi syarat sertifikasi.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2001) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan, menurut Tabariani dalam Imam Wahyudi (2012: 100) motivasi adalah suatu

perbuatan energi dalam seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, motivasi kerja pada guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan.

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur-unsur lain yang keberadaannya dari luar diri manusia, seperti dirangsang atau didorong oleh tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mempunyai kekuatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan tersebut bisa dari dalam dirinya, bisa juga dari orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bagi guru adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan.

2.1.5.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 146) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Mempertahankan kestabilan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2001: 157) ada dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang didalam organisasi yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor pemeliharaan. Faktor-faktor motivator yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan mencegah menurunnya, semangat kerja dan prestasi. Jika faktor motivator terpenuhi maka tercapai prestasi kerja tetap apabila faktor pemeliharaan terpenuhi maka tidak akan muncul prestasi kerja karena faktor pemeliharanya hanya untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Jadi kedua faktor-faktor tersebut sangatlah diperlukan. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari gaji, upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari pekerjaan menarik, ada tantangan, penghargaan dan promosi.

Menurut Gauzali dalam Majid (2002: 370) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas :

- a. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.
- b. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain : lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh guru. Kedua faktor tersebut merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja guru, sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar jangan sampai guru dan karyawan kehilangan motivasi kerjanya hanya kedua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi.

Bentuk lain yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah diperlakukan dengan adil, merasa bangga dengan pekerjaan dan organisasi serta

memiliki hubungan, suasana dan lingkungan kerja yang baik. Yang menjadi tantangan bagi organisasi adalah tingkat motivasi, kepuasan pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya tidak akan selalu sama untuk setiap pegawai dan dapat berubah terhadap waktu.

2.1.6. Disiplin Kerja

2.1.6.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik pula.

Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.1.6.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Umi Farida (2016: 43) tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan, jika tidak ada perintah dari seorang pimpinan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.6.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Agar seseorang dapat melaksanakan disiplin kerja maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh IG. Wursanto dalam Ahmad Susanto (2016), antara lain sebagai berikut :

a. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain.

b. Faktor kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku guru dalam segala kegiatan atau pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan andil yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik.

c. Faktor pengawasan

Faktor pengawasan (*controlling*) sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif.

2.1.7. Kinerja

2.1.7.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*)

diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Ahmad Susanto (2016: 70) kinerja guru adalah perilaku yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetesi yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja guru berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.

2.1.7.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Schuler dkk dalam Imam Wahyudi (2012: 90-91) bahwa kinerja memiliki faktor sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.
- b. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang.
- c. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya.

- e. Keterandalan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Kehadiran dan ketepatan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaannya.
- g. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- h. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja tinggi juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

2.1.7.3. Evaluasi Kinerja

Menurut Ahmad Susanto (2016: 75) untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana

yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku ataupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain. Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menurut Sulistyorini (2001: 68) menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

- a. Unjuk kerja.
- b. Penguasaan materi.
- c. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan.
- d. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri.
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Namun yang pasti, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya, tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Menurut Danim (2002: 68) guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian besar, adalah sebagai berikut :

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administrator kelas

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

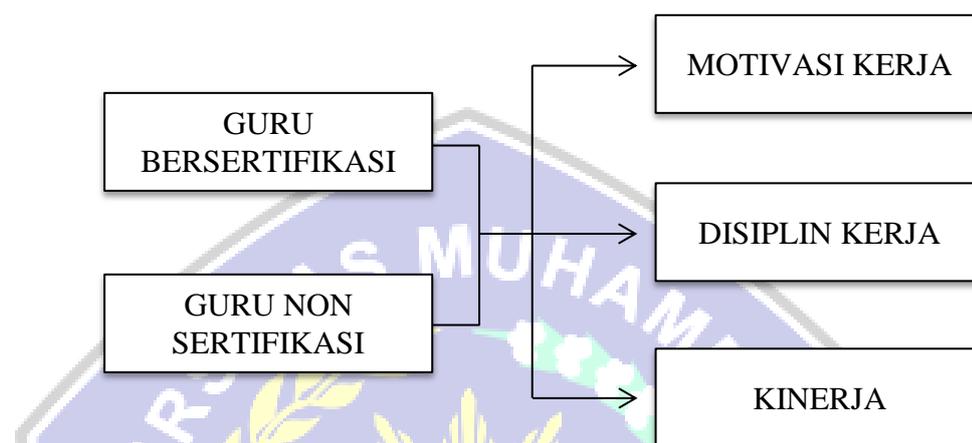
No.	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Margono, 2011	Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Independen Sampel T-Test	Guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah. Sedangkan pada loyalitas kerja guru bersertifikasi cenderung lebih sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi. Dan pada kinerja guru bersertifikasi cenderung

				lebih tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.
2.	Sri Wahyuningsih, 2011	Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS Dilihat dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji dan Lingkungan Kerja	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Independen Sampel T-Test	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan. 2. Rata-rata motivasi kerja guru lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji. 3. Rata-rata motivasi kerja guru lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja
3.	Ratna Tri Andani, 2011	Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat	Independen Sampel T-test, Uji s, Uji Normalitas	Tidak terdapat perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Dan dari hasil nilai rata-rata angket ditemukan pula bahwa motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS lebih tinggi dari pada guru PNS.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hasil ide pemikiran tentang rencana objek pemikiran yang digambarkan dalam bentuk skema yang mencakup variabel yang akan diteliti sampai dengan rencana penggunaan alat analisis untuk menarik kesimpulan.

Guna memperoleh gambaran mengenai arah penelitian serta untuk memperoleh kesatuan jawaban yang lebih jelas mengenai permasalahan dalam penelitian perlu adanya kerangka pemikir. Adapun kerangka pemikiran disajikan dalam bagan dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa fokus penelitian ini adalah Perbedaan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Antara Guru Bersertifikasi Dengan Guru Non Sertifikasi Di SMA Negeri 1 Ponorogo.

2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini akan membahas tentang perbedaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja antara guru bersertifikasi dengan guru non sertifikasi di SMA Negeri 1 Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat perbedaan motivasi kerja guru bersertifikasi dengan guru non sertifikasi di SMA Negeri 1 Ponorogo.

H₂ : Terdapat perbedaan disiplin kerja guru bersertifikasi dengan guru non sertifikasi di SMA Negeri 1 Ponorogo.

H₃ : Terdapat perbedaan kinerja guru bersertifikasi dengan guru non sertifikasi di SMA Negeri 1 Ponorogo.

