

**KORELASI ANTARA PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN KINERJA**

**(Penelitian Pada Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten
Magelang Tahun Ajaran 2016-2017)**

SKRIPSI



**Oleh :
ROHAYAH
13.0305.0152**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**KORELASI ANTARA PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN KINERJA**

**(Penelitian Pada Tenaga Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten
Magelang Tahun Ajaran 2016-2017)**

SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang

Oleh :
ROHAYAH
13.0305.0152

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**KORELASI ANTARA PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN KINERJA
(Penelitian Pada Tenaga Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten
Magelang Tahun Ajaran 2016-2017)**

Diterima dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Program Studi PGSD

Disusun Oleh:

Nama : Rohayah
NPM : 13. 0305.0152
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Dosen Pembimbing I



Dra. Lilis Madyawati, M. Si
NIP. 19640907 198903 2 002

Dosen Pembimbing II



Tabah Subekti, M. Pd
NIK. 128406102

PENGESAHAN

KORELASI ANTARA PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA (Penelitian Pada Tenaga Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang Tahun Ajaran 2016-2017)

Oleh :
Rohayah
13. 0305.0152

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dalam rangka menyelesaikan Studi pada Prodi PGSD FKIP UMMagelang

Diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji pada:

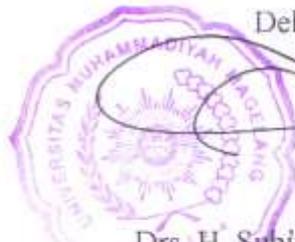
Hari : Rabu
Tanggal : 9 September 2017

Dewan Penguji :

1. Ketua / Anggota : Dra. Lilis Madyawati, M. Si (.....)
2. Sekretaris / Anggota : Tabah Subekti, M. Pd (.....)
3. Anggota : Drs. H. Subiyanto, M. Pd (.....)
4. Anggota : Ela Minchah L.A. M.Psi.Psi (.....)

Mengetahui

Dekan



Drs. H. Subiyanto, M. Pd
NIP. 19570807 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rohayah
NPM : 13.0305.0152
Fakultas / Jurusan : FKIP / PGSD
Judul Skripsi : Korelasi antara Profesionalisme dan Disiplin Kerja
dengan Kinerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya siap mempertanggung jawabkan serta menerima sanksi berdasarkan aturan dan tata tertib Universitas Muhammadiyah Magelang.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi.

Magelang, Juli 2017

Menyatakan,



Rohayah

13.0305.0152

MOTTO

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(Terjemahan Q. S. At-Taubah 105)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Orang tua tercinta Bapak Rohim Muarif dan Ibu Khotijah, adikku Gunawan, serta sahabat-sahabatku yang telah mendo'akan dan memotivasiku.
2. Almamaterku tercinta Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah pada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, para pengabdian ilmu dan kita sebagai pengikut setia Rosulullah SAW. Skripsi ini berjudul Korelasi Antara Profesionalisme dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja (Penelitian Pada Tenaga Pendidik SD Se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang) disusun guna melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu pendidikan.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, MT, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Drs. Subiyanto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Rasidi, M.Pd, selaku Kepala Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar Fakultas dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Dra. Lilis Madyawati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing satu dan Tabah Subekti, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing dua yang telah berkenan

membimbing dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Suwanto, S.Pd, selaku kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 Kecamatan Kaliangkrik dan Susila Widianara, S. Pd, selaku kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri Temanggung Kecamatan Kaliangkrik.
6. Pendidik Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.
7. Sahabat-sahabat yang selalu berjalan beriringan dan selalu memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa karya ini belum dapat dikatakan sempurna oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Kinerja Tenaga Pendidik	8
1. Pengertian Kinerja Pendidik.....	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik	10
3. Penilaian kinerja pendidik	15
4. Manfaat Penilaian Kinerja Pendidik	18
5. Indikator Kinerja Pendidik	19
B. Disiplin Kerja	30
1. Pengertian Disiplin Kerja	30
2. Macam-macam Disiplin Kerja	32
3. Manfaat Disiplin Kerja	33

	Halaman
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	34
5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	40
6. Indikator Disiplin Kerja	43
C. Profesionalisme Pendidik	47
1. Pengertian Profesionalisme Pendidik	47
2. Karakteristik Pendidik Profesional	48
3. Aspek-aspek Pendidik Profesional	54
4. Indikator Profesionalisme Pendidik	57
D. Kerangka Berfikir	60
E. Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN.....	63
A. Rancangan Penelitian	63
B. Identifikasi Variabel Penelitian	63
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	64
D. Subyek Penelitian	65
E. Metode Pengumpulan Data	67
F. Kerangka Berfikir	68
G. Prosedur Penelitian	70
H. Metode Analisis Data	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	93
A. Hasil Penelitian	93
1. Deskripsi Data Penelitian	93
2. Uji Hipotesis	96
B. Pembahasan Hasil Penelitian	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1 Sub Indikator Profesionalisme	71
2 Kisi-Kisi Angket Profesionalisme	73
3 Indikator dan Sub Indikator Disiplin Kerja	75
4 Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja	77
5 Indikator dan Sub Indikator Kinerja	78
6 Kisi-kisi Angket Kerja	80
7 Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket Profesionalisme	84
8 Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket Disiplin Kerja	86
9 Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket Kerja	88
10. Uji Reliabilitas Angket Profesionalisme	90
11. Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja	90
12. Uji Reliabilitas Angket kinerja	91
13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme	94
14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	95
15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	96
16. Hasil Analisis Uji Korelasi Spearman dan Kendall	97

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1 Kerangka Berfikir	62
2 Kerangka Penelitian	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Ijin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian	111
2 Angket Validasi Sebelum dan Sesudah Try Out	116
3 Instrumen Angket Penelitian	129
4 Data Uji Coba Instrumen	138
5 Data Hasil Penelitian	142
6 Daftar Hadir Pengisian Angket	146

**KORELASI ANTARA PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN KINERJA
(Penelitian Pada Tenaga Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten
Magelang Tahun Ajaran 2016-2017)**

Rohayah
13.0305.0152

ABTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan Kinerja pada Tenaga Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, terdiri dari 22 guru yang diambil dari Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung, diambil sesuai dengan karakteristik permasalahan. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 22 guru. Variabel yang diamati variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pendidik. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *spearman rank* dengan bantuan *SPSS 23.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja dengan kinerja pendidik dengan perolehan koefisien variabel profesionalisme dengan kinerja pendidik sebesar 0,545, variabel disiplin kerja dengan kinerja pendidik sebesar 0,702. Jadi profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama berkorelasi dengan kinerja pendidik.

Kata kunci : Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Pendidik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci bagi suatu bangsa untuk bisa menyiapkan masa depan dan sanggup bersaing dengan bangsa lain. Pendidikan merupakan hak setiap manusia di dunia. Hak tersebut dicantumkan dalam UUD 1945 Pasal 31 yang berbunyi pendidikan adalah hak bagi setiap warga Negara berkewajiban memenuhi tiap-tiap warga Negara. Pendidikan diperlukan manusia, agar secara fungsional manusia diharapkan mampu memiliki kecerdasan (*intelligence, spiritual, emotional*) untuk menjalani kehidupannya dengan bertanggung jawab, baik secara pribadi, sosial, maupun profesional. Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani. Mewujudkan tujuan nasional tersebut pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan profesional.

Menciptakan sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Mengenai hal tersebut, mempersiapkan sumber daya manusia sangatlah penting dari beberapa aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara

berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh penyempurnaan sistematis terhadap seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran pendidik, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Adanya suatu komponen pendidikan yang berkualitas maka akan menciptakan sekolah yang unggul dalam berbagai aspek.

Pendidikan Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan formal yang pertama dan mempunyai tanggung jawab mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan siswa. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan, siswa dituntut untuk dapat berinteraksi dengan lingkungannya, khususnya lingkungan sekolah atau lingkungan belajar dengan bimbingan dan panduan dari para pendidik melalui proses pembelajaran. Keseluruhan proses pendidikan di Sekolah Dasar, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok. Bahwa berhasil tidaknya ketercapaian tujuan pendidikan banyak bergantung pada pendidiknya.

Pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah, pendidik memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar pendidik bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik pendidik bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan perlu adanya peningkatan kinerja khususnya untuk para pendidik Sekolah Dasar. Kinerja pendidik di Sekolah Dasar mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja pendidik akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Kinerja pendidik yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan pendidik pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja pendidik yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal yang sangat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menjadi seorang pendidik pada dasarnya harus memiliki profesionalisme yang tinggi untuk menjunjung tinggi kinerjanya. Mengingat pentingnya kinerja pendidik dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Profesionalisme pendidik dipengaruhi oleh faktor dari dalam pendidik itu sendiri yaitu bagaimana pendidik bersikap terhadap pekerjaannya. Pendidik yang profesional harus memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi yang baik dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan. Selain itu, kedisiplinan kerja

pendidik penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari pendidik. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Akan tetapi realitanya terdapat pendidik yang kurang disiplin terhadap peraturan yang ada di sekolah, sehingga perlu adanya peningkatan dalam kedisiplinan pendidik.

Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan pendidik diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pendidik. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat. Kinerja pendidik tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Oleh karena itu pendidik harus benar-benar kompeten dibidangnya dan pendidik juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Pendidik harus menaati peraturan yang berlaku di sekolah tanpa ada pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, siswa, orang lain, dan lingkungannya.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan di beberapa Sekolah Dasar Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang bahwa kinerja pendidik Sekolah Dasar di kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang belum optimal, padahal keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja pendidik. Kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, selain kemampuan pendidik yang tertuang dalam kompetensi profesional juga

faktor lain yaitu disiplin kerja yang menentukan keberhasilan pendidik dalam kinerjanya.

Sehubungan dengan uraian masalah yang ada maka faktor-faktor kinerja pendidik perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji lebih mendalam tentang “Korelasi Antara Profesionalisme dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pada Tenaga Pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada korelasi antara profesionalisme dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang?
2. Apakah ada korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang?
3. Apakah ada korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui korelasi antara profesionalisme dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan diketahuinya gambaran dan korelasi dari variabel-variabel yang ada, maka diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk keperluan teoritis maupun praktis, sebagai berikut.

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini mengungkap secara kuantitatif tentang hubungan antara profesionalisme dan disiplin kerja dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang yang bisa digunakan sebagai alternatif referensi penelitian yang relevan.
 - b. Menjadi bahan diskusi dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam ruang perkuliahan terkait peningkatan kinerja pendidik dalam dunia pendidikan.
2. Manfaat Secara Praktis

- a. Memberikan informasi bagi para tenaga pendidik Sekolah Dasar agar mengembangkan kreativitasnya sebagai upaya meningkatkan profesionalisme pendidik, disiplin kerja pendidik, dan kinerja pendidik Sekolah Dasar.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong kepala sekolah untuk membantu dalam meningkatkan kreativitas pendidik Sekolah Dasar.
- c. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka meningkatkan kreatifitas pendidik Sekolah Dasar di Kabupaten Magelang.
- d. Bagi Pendidikan Dasar kabupaten Magelang, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk menetapkan kebijakan dan program peningkatan kualitas pendidik Sekolah Dasar kecamatan Kaliangkrik kabupaten Magelang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Priansa (2014:79) mengungkapkan bahwa kinerja pendidik merupakan tingkat keberhasilan pendidik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pendidik tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Arifin dan Barnawi (2014: 14) menyatakan kinerja pendidik dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan pendidik selama proses pembelajaran (Supardi, 2013:54). Selanjutnya Yamin dan Maisah (2010: 87) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia

menghadapi suatu tugas”. Kinerja pendidik merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran (Suprihatiningrum, 2016 :39). Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja pendidik perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kompri (2014:163) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja pendidik merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara pendidik dengan siswa. Dalam kaitannya dengan kinerja pendidik Sekolah Dasar, kinerja pendidik dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja pendidik Sekolah Dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional pendidik (Uno dan Lamatenggo, 2012: 65).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat diartikan bahwa pengertian kinerja pendidik adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang pendidik dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Pendidik sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran pendidik sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau tidak.

Pendidik dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Campbell dalam Mahmudi (2010:20) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor *knowledge*, *skill*, dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*knowing what to do*), *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja pendidik (Arifin dan Barnawi, 2014; 43). Faktor internal kinerja pendidik adalah faktor yang datang dalam diri pendidik yang dapat mempengaruhi kinerjanya, berupa kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi pendidik, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon pendidik secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan pendidik yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-service training*, cara yang dilakukan ialah dengan menyelenggarakan

diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja pendidik adalah faktor datang dari luar pendidik yang dapat mempengaruhi kinerjanya, diantaranya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut akan sangat mempengaruhi pendidik sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Saondi dan Suherman (dalam Wiyani, 2015: 40-54) mengungkapkan bahwa setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik, kedelapan faktor tersebut antara lain:

a. Kepribadian

Setiap orang memiliki ciri-ciri pribadi, termasuk juga seorang pendidik. Pendidik memiliki ciri-ciri tertentu, dan ini lah yang akan membedakan antara pendidik satu dengan pendidik yang lainnya. Pendidik yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. Alhasil pendidik memiliki kemauan untuk giat dalam bekerja. Pendidik selalu menyadari bahwa harus menunjukkan kinerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, wali peserta didik, dan masyarakat.

b. Keterampilan Mengajar

Mengajar merupakan proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari pendidik kepada peserta didik. Proses penyampaian tersebut sering juga dianggap sebagai proses mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*).

Setidaknya ada tujuh keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai oleh seorang pendidik, antara lain:

- 1) Keterampilan bertanya (*questioning skill*)
- 2) Keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skill*)
- 3) Keterampilan mengadakan variasi (*variation skill*)
- 4) Keterampilan menjelaskan (*explaining skill*)
- 5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure*)
- 6) Keterampilan membimbing diskusi
- 7) Keterampilan mengelola kelas

Masing-masing keterampilan tersebut memiliki tujuan dan manfaat. Tujuan dan manfaatnya dapat tercapai manakala pendidik menguasai ketujuh keterampilan mengajar tersebut. Penguasaan keterampilan mengajar yang dimiliki oleh seorang pendidik pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya pula. Dengan keterampilan mengajar yang baik maka akan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

c. Keterampilan Berkomunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar, pendidik perlu memperhatikan kualitas komunikasinya dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala

sekolah. Berkomunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah.

d. Keterampilan Berhubungan dengan Masyarakat

Masyarakat merupakan mitra bagi sekolah, sekolah juga merupakan mitra bagi masyarakat. Kemampuan pendidik dalam menjalin hubungan dengan masyarakat bukan hanya akan menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik dengan baik, akan tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh pendidik. Peran serta orang tua yang demikian akan memudahkan pendidik dalam mendidik, hal itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

e. Kedisiplinan

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan pada peraturan dan tata tertib. Sementara kedisiplinan yaitu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mentaati dan mematuhi suatu aturan yang berlaku dimana ia berada. Kedisiplinan sangat penting dijalankan, termasuk di sekolah. Kedisiplinan pendidik yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hal itu dikarenakan dengan kedisiplinan tersebut pendidikan memiliki kemampuan dalam mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategi yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran.

f. Kesejahteraan

Kesejahteraan pendidik tidak hanya terkait dengan gajinya atau honorinya saja. Kesejahteraan pendidik terkait juga dengan keamanan dan kenyamanan pendidik dalam bertugas serta kesehatan pendidik. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tingginya-rendahnya kinerja pendidik. Tingginya kesejahteraan pendidik menjadi satu hal yang memotivasi pendidik untuk bekerja dengan baik.

g. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai berbagai kebiasaan yang sudah lazim dilakukan oleh seseorang ketika bekerja. Budaya kerja adalah berbagai kebiasaan positif yang dilakukan oleh seorang pendidik ketika melaksanakan tugasnya di lingkungan sekolah. Pembentukan budaya kerja pada pendidik umumnya dilakukan dengan penerapan aturan maupun prosedur kerja.

h. Pengembangan Profesi Kependidikan

Kini profesi pendidik semakin menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan profesi kependidikan dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada para pendidik untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi peserta didik baik secara perorangan maupun kelompok. Upaya tersebut dapat mendorong pendidik untuk melakukan inovasi dan pengembangan kreativitasnya yang berarti

membuka peluang bagi pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang pendidik harus mampu mengembangkan profesi kependidikannya, dikarenakan perkembangan yang semakin maju.

3. Penilaian Kinerja Pendidik

Penilaian kinerja pendidik diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik sebagai proses yang sedang berlangsung, digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja seorang pendidik sesuai dengan tujuan strategis lembaga pendidikan (Elliott, 2015: 102). Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) (dalam Arifin dan Barnawi, 2012: 29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pendidik, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

a. Penilaian kinerja terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran.

Bagi pendidik mata pelajaran atau pendidik kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab pendidik yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan pendidik. Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang pendidik dalam pengelolaan kelas. Kemampuan pendidik dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai pendidik di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Pendidik diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan bimbingan pembelajaran

Bagi pendidik bimbingan meliputi suatu kegiatan merencanakan, melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Seorang pendidik mampu merencanakan kegiatan yang akan dilakukan sehingga mudah dalam pelaksanaannya. Proses pelaksanaan bimbingan pembelajaran harus terjalin secara aktif, siswa akan terdorong untuk terus belajar dan

mengikuti pembelajaran. Adanya pembimbingan dalam proses pembelajaran siswa akan merasa senang dalam mengikuti kegiatan dikelas.

Proses evaluasi dan tindak lanjut dilaksanakan setelah proses pembimbingan dilaksanakan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan siswa dalam penerimaan materi yang telah disampaikan. Kegiatan evaluasi akan berlangsung diakhir pembelajaran, untuk tindak lanjut tidak harus dilaksanakan pada pada hari itu juga tetapi bisa dilaksanakan dilaksanakan dilain waktu.

c. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan

Tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yaitu dengan tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Seorang pendidik harus mampu mengadakan kegiatan di luar jam sekolah misal bimbingan belajar kelompok atau bimbingan privat setelah jam pembelajaran selesai.

Biasanya bimbingan belajar kelompok dilaksanakan dengan tujuan untuk pemahaman materi yang kurang dikuasai oleh siswa, sehingga proses ini wajib diikuti semua siswa. Kegiatan bimbingan privat dilakukan setelah pulang sekolah dan diikuti oleh siswa yang kurang menguasai materi saja sehingga biasanya hanya beberapa siswa saja.

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat dimaknai bahwa penilaian kinerja pendidik penting untuk dilakukan karena hasil

penilaian kinerja pendidik sangat membantu dalam upaya mengelola pendidik dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja pendidik dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Pendidik

Setiap organisasi selalu berusaha mewujudkan tujuan yang telah dicanangkannya. Demikian pula dengan sekolah sebagai bentuk organisasi pendidikan juga berusaha mencapai tujuan yakni meningkatkan mutu siswa. Paling tidak, mutu siswa tergambar dari perolehan hasil belajar yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka berbagai upaya harus dilakukan termasuk meningkatkan kinerja pendidik.

Mengetahui perkembangan kinerja pendidik, maka harus dinilai atau dievaluasi. Oleh karena itu, satuan pendidikan (sekolah) senantiasa melakukan penilaian terhadap kinerja pendidik secara periodik, misalnya melalui rapat bulanan, setiap tiga bulan, setiap semester atau setiap tahun bahkan sekolah-sekolah yang sudah maju melakukan evaluasi kinerja semua unsur sekolah mulai dari Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik-pendidik, pegawai, siswa, dan penjaga sekolah pada setiap akhir pekan. Hasil evaluasi dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa selanjutnya, dengan demikian terlihat jelas bahwa penilaian kinerja pendidik memiliki manfaat yang sangat besar dalam dunia pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah.

Mulyasa (2011: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Melalui penilaian kinerja, pendidik dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan, sehingga pendidik menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi pendidik yang lebih profesional. Peningkatan profesionalisme pendidik sudah sewajarnya dilakukan sehingga tujuan pendidikan tercapai.

5. Indikator Kinerja Pendidik

Penilaian kinerja pendidik tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau

hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level yang dijabatnya. Penilaian kinerja pendidik perlu dilakukan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki.

Wirawan (dalam Astiti, 2015: 18-21) Indikator kinerja pendidik terdiri dari:

a. Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Pembelajaran

Konteks pengajaran, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses penyusunan materi pembelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan atau pendekatan metode, dan penilaian, menentukan alokasi waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian yang ada, konsep perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dilihat dari berbagai sudut pandang sebagai berikut.

- 1) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah proses adalah pengembangan pembelajaran secara sistematis yang menggunakan secara khusus teori-teori pembelajaran untuk menjamin berlangsungnya kualitas pembelajaran. Perencanaan pembelajaran ini akan menganalisis tentang kebutuhan dari proses belajar secara sistemik yang dimulai dari proses perancangan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
- 2) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah disiplin adalah cabang dari pengetahuan yang senantiasa memperhatikan hasil-hasil penelitian dan teori-teori tentang strategi pembelajaran dan

implementasinya dalam kegiatan mengajar. Perencanaan merupakan suatu strategi persiapan sebelum melakukan pembelajaran yang akan dilaksanakan.

- 3) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah sains adalah mengkreasi secara detail spesifikasi dari pengembangan implementasi, evaluasi, pemeliharaan akan situasi maupun fasilitas pembelajaran.
- 4) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah realitas adalah ide pengajaran yang dikembangkan dengan melakukan pengecekan dan perbaikan dari waktu ke waktu untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.
- 5) Perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem yang terdiri dari gabungan berbagai subsistem yakni terkait dengan tujuan, materi, metode atau strategi, media, evaluasi, fasilitas, potensi akademik siswa dan sumber atau referensi.
- 6) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah teknologi adalah suatu perencanaan yang mendorong penggunaan teknik yang dapat mengembangkan kemampuan kognitif dan teori-teori konstruktif terhadap solusi dari problem pengajaran.

b. Kerja Sama Dalam Kelompok Kerja

Mempelajari kelompok kerja pendidik secara ilmu sosiologis tentu banyak variasi yang perlu diperhitungkan, seperti kuantitas pendidik, aktivitas pendidik, kelompok pendidik, hubungan-hubungan antar pendidik, faktor pengikat para pendidik, perilaku yang baik,

kepentingan-kepentingan, saling ketergantungan, dan ukuran-ukuran perilaku atau norma-norma yang sama-sama dipatuhi oleh pendidik. Faktor-faktor tersebut merupakan indikator keberhasilan pendidik dalam bekerjasama dengan kelompok kerja yang dibentuk pendidik itu sendiri.

c. **Pemahaman dan Kemampuan Dalam Bekerja**

Pemahaman dan kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh pendidik, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, pendidik menghadapi siswasiswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar pendidik sebenarnya merupakan pencerminan pendidik atas kompetensinya.

d. **Evaluasi Diri Akan Prestasi Kerja**

Evaluasi diri akan prestasi kerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang pendidik atau sekelompok pendidik atau unit-unit kerja dalam satu sekolah sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi diri akan prestasi kerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pendidik.

Tujuan evaluasi diri akan prestasi kerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan pendidikan di sekolah dan juga untuk mengetahui posisi sekolah dan tingkat pencapaian sasaran sekolah, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi diri akan prestasi kerja pendidik dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (dalam Tauhid, 2014: 303) berpendapat bahwa berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja pendidik. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Pendidik. Alat penilaian kemampuan pendidik, meliputi:

- a. Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan pendidik menguasai bahan ajar. Kemampuan pendidik dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- 1) Identitas Silabus

- 2) Standar Kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi Dasar (KD)
- 4) Indikator
- 5) Tujuan pembelajaran
- 6) Materi pembelajaran
- 7) Metode pembelajaran
- 8) Langkah-langkah kegiatan
- 9) Sumber pembelajaran
- 10) Penilaian

b. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*).

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab pendidik yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan pendidik.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang pendidik dalam pengelolaan kelas. Kemampuan pendidik dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap

akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang atau seting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa sehingga siswa tidak akan merasakan bosan dan merasa nyaman mengikuti pelajaran.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai pendidik di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks. Seorang pendidik juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Pendidik diharapkan mampu memilih dan

menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Seorang pendidik harus mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatifitas.

c. Penilaian dan evaluasi pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang pendidik dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Penilaian kinerja pendidik dilakukan terhadap kompetensi pendidik sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki seperangkat kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Mudlofir, 2012: 75). Kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 ayat 91, yang menyatakan “Kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi

pendidik yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap pendidik dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Berdasarkan pendapat tersebut, indikator Kinerja Pendidik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap siswa.
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik.
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah kemampuan atau keahlian khusus yang mutlak dimiliki oleh pendidik dalam bidang kependidikan yang dengan keahlian khusus tersebut mampu melakukan tugas dan

fungsinya secara optimal. Profesionalisme merupakan modal dasar bagi seorang pendidik untuk dimiliki dan tertanam dalam perilaku kepribadiannya setiap hari baik di dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat. Sedangkan dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (c) dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kemampuan mengajar pendidik sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan pendidik terhadap kompetensinya. Ada 10 kompetensi yang harus dimiliki pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.

- 1) Menguasai bahan materi.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menguasai landasan pendidikan.
- 5) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 6) Menggunakan media dan sumber belajar.
- 7) Menilai prestasi siswa dalam pendidikan dan pengajaran.
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Menguasai prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

c. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi tauladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Pribadi pendidik memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi pendidik juga sangat berperan dalam membentuk pribadi siswa. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pendidiknya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian pendidik sangat dibutuhkan oleh siswa dalam proses pembentukan pribadinya. Oleh karena itu, wajar bila orang tua mendaftarkan anaknya ke suatu sekolah akan mencari tahu dulu siapa pendidik-pendidik yang membimbing anaknya.

Sehubungandengan uraian tersebut, setiap pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, pendidik tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi siswa. Untuk kepentingan tersebut, dalam bagian ini dibahas berbagai hal yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan

berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Dengan demikian seorang pendidik perlu mengembangkan kompetensi kepribadian untuk menjadi lebih baik.

d. Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (d) dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali murid dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran tentang pendidik, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik 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 siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, wali murid.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan

dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Kedisiplinan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Dalam bahasa Inggris, memiliki arti penganut, pengikut atau murid. Sementara dalam bahasa Latin, *diciplina* latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Dalam konteks kependidikan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik pendidik untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah.

Sutrisno (2011: 87) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Arifin dan Barnawi (2014: 110) berpendapat bahwa disiplin kerja pendidik berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Helmi (dalam Arifin dan Barnawi, 2014: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan

organisasi". Rivai dan Sagala (2011: 825) berpendapat bahwa, disiplin kerja adalah alat komunikasi pemimpin dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa ahli, dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan pendidik yang bersedia secara sadar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan sekolah. Seorang pendidik dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Pendidik harus mempunyai disiplin kerja yang baik dengan menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah, agar dapat melaksanakan tugas dengan lancar dan tertib sesuai aturan. Pendidik harus menaati peraturan yang berlaku di sekolah tanpa ada pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, siswa, orang lain dan lingkungannya. Dengan disiplin kerja pendidik yang baik maka tujuan sekolah pun dapat tercapai secara optimal.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja menurut para ahli terdapat beberapa penjelasan yang akan dibahas. Apabila dilihat dari sifatnya, menurut Oteng

(dalam Arifin dan Barnawi, 2014: 113) disiplin dapat dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemaunannya sendiri. Disiplin positif merupakan suatu perbuatan yang baik dan dilakukan sesuai peraturan yang ada.

b. Disiplin Negatif

Suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan.

Dilihat dari tujuannya, terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin korektif dan disiplin preventif (Sinambela, 2012: 254). Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada pendidik yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan pendidik mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan disekolah.

3. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja pendidik sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah, tetapi juga bagi pendidik itu sendiri. Adanya disiplin kerja pendidik, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan

suasana kerja yang kondusif (Arifin dan Barnawi, 2014: 116). Para pendidik saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, marah dan rendahnya moral kerja. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja.

Para pendidik dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk mencapai visi dan misi sekolah. Simamora (dalam Sinambela, 2012: 243). mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu retribusi, korektif, hak-hak individual, dan utilitarian. Perspektif retribusi, disiplin kerja berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah. kedisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sasarannya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seorang pendidik harus mampu menunjukkan sikap disiplin kepada siswa untuk menjadi contoh yang baik. Disiplin kerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar pendidik (Arifin dan Barnawi, 2014: 116). Faktor dari dalam adalah persepsi pendidik terkait peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan sekolah.

Sementara itu, Singodimedjo (dalam Arifin dan Barnawi, 2014: 117) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai.

a. Kompensasi

Para pendidik cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah. Pendidik melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dengan alasan diberikan apa yang semestinya menjadi balasan apa yang telah dikerjakan. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dilakukan .

b. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di setiap organisasi. Pemimpin adalah panutan sebagai tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik didalam organisasi, dimana pemimpin yang selakukan melakukan hal positif.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan pendidikan semua bawahan di setiap organisasi akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa

menampakkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Perilaku pimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pemimpin yang didesain untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, seorang pemimpin harus menjadi panutan yang baik.

c. Aturan yang Pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman pendidik dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan menjadi kunci utama dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya aturan yang pasti maka pendidik akan mentaatinya. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama, dalam melaksanakan aturan yang telah ditentukan perlu adanya ketegasan. Ketegasan dilakukan dengan ancaman hukuman yang bersifat mendidik diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pendidik.

d. Keberanian Kepala Sekolah dalam Mengambil Tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Disiplin kerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin harus tegas dalam memberikan peraturan dalam organisasinya, sehingga peraturan itu akan berjalan

dengan baik. Bila ada seseorang pendidik yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian kepala sekolah untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan dalam segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar aturan. Seorang pemimpin harus mampu mengawasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga para pekerjaan akan di laksanakan dengan baik. Setiap kegiatan yang dilakukan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pendidik agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pimpinan memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para pendidik akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya atau kepala sekolah.

Faktor pengawasan sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif. Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja pendidik yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

f. Perhatian Kepada Para Pendidik

Pendidik tidak hanya membutuhkan kompetensi yang besar tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Atasan mampu memberikan

perhatian penuh. Sehingga pendidik akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Perhatian pimpinan kepada pendidik merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku pendidik 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 pendidik dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan maka individu pendidik akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin.

g. Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya peraturan di sekolah. Kebiasaan positif akan menjadi pedoman kedisiplinan. Sehingga kedisiplinan akan selalu terjaga dan dilaksanakan dalam pekerjaan yang dilakukan. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, pendidik dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin harus tegas. Pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. (Singodimedjo dalam Arifin dan Barnawi, 2014: 117).

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011: 89-92) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apabila pegawai menerima kompensasi yang memadai, akan dapat bekerja tenang, tekun, dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun, apabila kompensasi yang diterima kurang memadai, maka pegawai akan berpikir untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut mangkir serta sering izin keluar. Pemberian kompensasi yang memadai juga belum menjamin tegaknya disiplin kerja.
- b. Apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka harus lebih dahulu mempraktikkannya agar dapat diikuti dengan baik oleh pegawainya. Begitu juga di sekolah, seorang kepala sekolah harus dapat memberikan contoh sikap disiplin yang baik agar para pendidik dapat mengikutinya, dan para pendidik harus dapat memberikan contoh disiplin yang baik agar para siswa dapat mengikutinya.
- c. Seorang pemimpin harus berani mengambil tindakan yang tegas bagi para pelanggar disiplin sesuai tingkat pelanggarannya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan dan hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat

berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi. Oleh karena itu, agar disiplin dapat ditegakkan maka suatu organisasi harus mempunyai aturan tertulis yang jelas dan diinformasikan ke karyawan.

- d. Adanya pengawasan, para pegawai akan terbiasa melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan akan memberikan arah positif terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan. Dengan menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif kepada para pegawai dalam organisasi atau perusahaan, maka dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai-pegawai tersebut. Kedisiplinan akan selalu dilaksanakan di organisasi tersebut.

5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (dalam Sinambela, 2012: 246-247) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai.

a. Prosedur dan Kebijakan yang Pasti

Kepala sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan pendidik. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja. Kepala sekolah perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal.

Kepala sekolah harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat

dan pelatihan yang memadai bagi para pendidik. Prosedur dalam hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah, sehingga kebijakan yang ada selalu di laksanakan.

b. Tanggung Jawab Kepengawasan

Disiplin kerja pendidik perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

c. Komunikasi Berbagai Peraturan

Para bawahan hendaknya selalu mengikuti peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarnya. Setiap pendidik hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja pendidik. Pendidik melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

d. Tanggung Jawab Pemaparan Bukti

Setiap pendidik haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut

hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Selain itu, bawahan yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

e. Perlakuan yang Konsisten

Kosistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Dalam penegakkan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial antara para pegawai.

f. Pertimbangan atas Berbagai Situasi

Kepala sekolah harus mampu mendisiplinkan pendidik dengan memberikan peraturan yang ketat, sehingga para pendidik patuh terhadap peraturan yang ada. Kosistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi dilapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam memberikan hukuman.

g. Peraturan dan Hukuman yang Masuk Akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran ringan

justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para bawahan. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif diantara para bawahan dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

6. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2010:194) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki

tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang dilakukan.

Aritonang (dalam Barnawi 2012: 124) kelima disiplin kerja yang harus diperhatikan, antara lain:

- a. Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi menaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan dan melaksanakan tugas-tugas pokok. Adapun tugas dan tanggung jawab seorang pendidik adalah mengajar, mendidik, dengan demikian pendidik bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar.
- b. Disiplin terhadap waktu yang meliputi menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Seorang pendidik harus menjadi contoh yang baik bagi setiap siswanya. Misalnya hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- c. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi memanfaatkan lingkungan, menjalin hubungan baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban. Tanggung jawab seorang pendidik merupakan tugas yang berat karena seorang pendidik harus mampu memberi contoh yang baik.
- d. Disiplin didalam melayani masyarakat, seorang pendidik harus memberikan contoh kepada masyarakat mengenai kedisiplinan misalnya memberikan pelayanan terhadap kemampuan yang dimiliki.

- e. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi memperhatikan sikap, tingkah laku, dan harga diri, kepribadian yang baik, taat kepada peraturan yang ada. Seorang pendidik hendaknya menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya yang dibebankan kepadanya, yaitu mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang ada, maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Ketepatan Waktu dalam Bekerja

Ketepatan waktu berada di sekolah untuk setiap pendidik merupakan salah satu syarat untuk memperoleh hasil yang baik, baik untuk dirinya sendiri, siswa, dan sekolah. Sikap untuk selalu hadir setiap waktu adalah suatu tanda kedisiplinan untuk pendidik dalam mengajar.

- b. Melaksanakan Tata Tertib dengan Baik

Bagi pendidik tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar. Seorang pendidik harus melaksanakan tata tertib dengan baik. Tata tertib yang harus dilaksanakan meliputi:

- 1) Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan
- 2) Bekerja sesuai prosedur dan peraturan organisasi.

- 3) Selama kerja tidak pernah absen dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.
- 4) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- 5) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- 6) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- 7) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.

c. Tanggung Jawab Kerja

Seorang pendidik harus yakin bahwa mengajar atau mendidik adalah amanat yang sangat suci dan mulia yang diberikan oleh Allah. Dengan demikian seorang pendidik harus benar-benar menyadari dan menjalankan amanat tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab. Setelah timbulnya rasa tanggung jawab pada diri seorang pendidik, maka akan tumbuh pula dalam diri seseorang pendidik rasa disiplin akan haknya yaitu menjalankan tugas.

d. Ketaatan Terhadap Aturan Sekolah

Suatu lembaga pendidikan yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Seorang guru harus mentaati semua peraturan yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Profesionalisme Pendidik

1. Pengertian Profesionalisme Pendidik

Pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran (Kunandar, 2011:46). Kompetensi disini meliputi pengetahuan sikap, dan keterampilan profesional baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Profesionalisme menunjuk pada komitmen atau teori para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya (Mudlofir, 2012: 17). Profesionalisme pendidik merupakan hasil dari profesionalisasi yang dijalannya secara terus menerus (Suprihatiningrum, 2014; 80).

Proses ini merupakan pendidikan prajabatan (*preserviceeducation*), pendidikan dalam jabatan termasuk penataran (*inservicetraining*), pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi kependidikan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon pendidik, besar kecilnya gaji, secara bersama menentukan profesionalisme pendidik. Profesionalisme pendidik merupakan kondisi, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian (Kunandar, 2011: 46).

Seorang pendidik yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Profesionalisme guru juga terkait dengan reformasi kebijakan pendidikan yang melibatkan kemampuan pendidik yang kreatif dan reflektif dalam pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam lingkungan belajar, juga memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri (Amalia & Vasiliki, 2011: 42).

Teori yang ada dapat diartikan bahwa profesionalisme pendidik adalah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran, kemampuan pendidik untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

2. Karakteristik Pendidik Profesional

Seorang pendidik dapat dikatakan pendidik yang profesional apabila pendidik mempunyai kompetensi dalam mengajar, pendidik mau menggali terus menerus ilmu dan menyalurkan ilmu yang ia dapat kepada siswa dengan cara penyampaian yang tepat kepada siswa, pendidik dapat mendekatkan diri kepada siswa agar pendidik dengan siswa mempunyai komunikasi yang baik, pendidik harus mempunyai lingkungan sosial yang baik pula, dan pendidik juga harus mempunyai ketrampilan yang baik

dalam pengajaran. Mudlofir (2012: 32) mengemukakan bahwa pada dasarnya profesionalisme dan sikap profesional merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri seorang pendidik sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional. Sikap profesionalisme akan ditunjukkan beberapa bentuk kerja sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Berdasarkan kriteria ini, jelas bahwa pendidik yang memiliki profesional tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar ideal, dan akan mengidentifikasi dirinya kepada figure yang dipandang memiliki standar ideal. Pendidik harus mampu menunjukkan suatu kemampuan yang dipandang mempunyai keahlian yang sangat baik.
- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi, profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan profesional dilakukan melalui berbagai cara, penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur , sikap hidup sehari-hari, dan hubungan antar pribadi. Perilaku profesional akan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja.
- c. Memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan profesional, berdasarkan kriteria ini para pendidik diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya. Berbagai kesempatan yang dapat dimanfaatkan misalnya

mengikuti kegiatan ilmiah seperti lokakarya dan seminar, mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, melakukan penelitian atau pengabdian pada masyarakat, membuat karya ilmiah atau menelaah kepustakaan, dan memasuki organisasi profesi.

- d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, hal ini mengandung bahwa profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan adanya upaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang sudah ditetapkan. Pendidik yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan selalu aktif dalam seluruh kegiatan dan perilakunya untuk menghasilkan kualitas yang ideal. Secara kritis, akan selalu mencari dan selalu aktif memperbaiki diri untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.
- e. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya, profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat kebanggaan akan profesi yang dipegangnya. Dalam kaitan ini, diharapkan agar para pendidik memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Rasa bangga ini ditunjukkan dengan penghargaan dengan pengalamannya dan meyakini akan potensi dirinya bagi perkembangan di masa depan. Dengan adanya pengukuhan pendidik sebagai profesi, pendidik dituntut untuk ikut mereformasi pendidikan, memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah, merombak struktur hubungan pendidik dan siswa, menggunakan teknologi modern, kerja sama dengan teman sejawat antar sekolah, serta kerjasam dengan komunitas lingkungan.

Hal ini menunjukkan bahwa betapa tingginya tuntutan profesionalisme seorang pendidik.

Suyanto dan Asep (2013:26) berpendapat bahwa ciri- ciri pendidik profesional yaitu:

- a. Ahli dibidang teori dan praktik kependidikan.

Pendidik profesional adalah pendidik yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya. Dengan kata lain, pendidik profesional adalah pendidik yang mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik.

- b. Senang memasuki organisasi profesi kependidikan.

Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut. Pendidik sebagai jabatan profesional seharusnya terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi selain untuk melindungi kepentingan anggotanya juga sebagai motivator anggotanya untuk mencapai karir yang lebih baik. Organisasi profesi akan menambah wawasan dan pengalaman yang lebih luas lagi.

- c. Memiliki latar belakang kependidikan yang memadai.

Keahlian pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menyetujui pendidikan kependidikan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada

umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan kependidikan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan pendidik sebagai tenaga pendidik, antara lain:

- 1) Sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing, dan melatih
- 2) Sebagai pekerja kemanusiaan dengan fungsi merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki
- 3) Sebagai petugas kemasyarakatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga Negara yang baik.

d. Melaksanakan kode etik pendidik.

Profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik berfungsi untuk mendinamiskan setiap anggotanya guna meningkatkan diri, dan meningkatkan layanan profesionalismenya.

e. Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab

Otonomi yang dimaksud adalah mampu mengatur diri sendiri. Dengan demikian, pendidik harus memiliki sikap mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dan dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang dipilihnya.

f. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat.

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membangun masyarakat untuk mencapai kemajuan. Pendidik sebagai tenaga

pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat. Untuk itulah pendidik dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat khususnya dalam membelajarkan anak didik. Seorang pendidik harus mempunyai rasa simpati yang tinggi terhadap masyarakat.

g. Bekerja atas panggilan hati nurani.

Dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat, hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Ini akan membuat pendidik merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik.

Berdasarkan teori yang dikutip, dapat diartikan bahwa ciri-ciri profesionalisme pendidik adalah dapat membelajarkan siswanya tentang ilmu yang dikuasainya dengan baik, pendidik masuk kedalam organisasi profesi kependidikan untuk menjalin komunikasi terhadap sesama pendidik dengan begitu dapat tukar pikiran cara mendidik anak dengan baik agar mencapai karier yang lebih baik, mempunyai latar belakang yang baik terhadap kependidikan kependidikan yang pendidik memiliki peran sebagai pekerja yang profesional, sebagai pekerja kemanusiaan, sebagai petugas kemasyarakatan, dan peran pendidik ini sangat berpengaruh penting terhadap pengajaran sebab pendidik harus memiliki kemampuan manajerial dan teknis, prosedur kerja sebagai ahli serta keiklasan hati untuk melayani orang lain, pendidik harus memiliki kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai

oleh masyarakat, pendidik mempunyai otonomi dan rasa tanggung jawab, pendidik memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat dan pendidik harus bekerja dengan hati nurani agar apa yang diberikan dapat tersampaikan dengan baik yaitu mencerdaskan anak didik. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya, memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan profesional.

3. Aspek-Aspek Pendidik Profesional

Suprihatiningrum (2016: 78) mengungkapkan bahwa ada beberapa aspek-aspek pendidik profesional, antaralain:

a. Komitmen Tinggi

Seorang profesional harus mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaan yang sedang dilakukannya. Demikian halnya dengan pendidik, komitmen pada pekerjaannya, termasuk bagaimana usaha mengantarkan siswa pada kesuksesan membutuhkan komitmen yang muncul dalam hati. Seorang pendidik harus mempunyai komitmen dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik. Seorang pendidik harus mempunyai komitmen yang tinggi. Seorang pendidik yang mempunyai komitmen tinggi akan meningkatkan kinerja yang dilakukan, serta akan berpengaruh baik terhadap siswa.

b. Tanggung Jawab

Seorang pendidik yang profesional harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya sendiri. Tanggung jawab

berarti menanggung seluruh pekerjaan dan akibat dari pekerjaannya sendiri, tidak melibatkan orang lain. Seorang pendidik bertanggung jawab penuh terhadap apa yang telah ditugaskan.

c. Berfikir Sistematis

Seorang yang profesional harus mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman. Pepatah bahwa pengalaman adalah pendidik terbaik memang benar, apalagi untuk profesi pendidik. Keahlian pendidik dalam mengelola kelas dan memahami siswa membutuhkan pengalaman serta waktu yang dapat membuat pendidik yang bertambah pengalaman.

d. Penguasaan Materi

Seorang profesional harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pekerjaan yang dilakukannya. Penguasaan materi dapat dilaksanakan dengan berbagai kegiatan, seperti mengambil study lanjut, membaca dan menulis artikel ilmiah, serta selalu meng*update* ilmu pengetahuan. Seorang pendidik wajib menguasai materi tentang berbagai ilmu pengetahuan untuk diberikan kepada peserta didik.

e. Menjadi Bagian dari Masyarakat Profesional

Seorang profesional harus aktif bersama profesional lain yang tergabung dalam wadah organisasi atau asosiasi. Pendidik memiliki wadah organisasi mulai dari tingkat disekolah sampai tingkat nasional

maupun internasional. Seorang pendidik harus mengikutinya kegiatan tersebut agar menambah pengetahuan.

f. *Autonomy* (Mandiri untuk Melaksanakan Tugasnya)

Seorang pendidik profesional mandiri dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan. Seorang pendidik wajib merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar. Pendidik seharusnya dapat berkolaborasi dan berkoodinasi dengan teman sejawat. *Teacher Research*

Saat ini mulai diperkenalkan *teaching by research*. Pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan kegiatan penelitian, minimal penelitian tindakan kelas yang diampunya. Penelitian pendidik yang dilakukan akan menambah keterampilan pendidik menemukan masalah, menganalisis, dan melakukan perbaikan atau penyelesaian masalah tersebut.

g. *Publication*

Selain meneliti, pendidik profesional juga dituntut untuk menulis karya ilmiah, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Namun demikian, karya yang dipublikasikan dalam jurnal maupun buku ikut memengaruhi citra pendidik sebagai seorang yang profesional. Dengan pendidik melakukan menulis karya ilmiah maka akan menambah wawasan yang dimilikinya.

h. *Profesional Organization*

Pendidik profesional adalah pendidik yang aktif dalam organisasi profesi. dalam sebuah organisasi, biasanya akan dibahas berbagai macam perkembangan dunia pendidik dan pendidikan. Hal ini tentunya dapat menambah perbendaharaan ilmu pendidik. Selain itu, ketika pendidik memiliki permasalahan, pendidik memiliki wadah untuk menyampaikan permasalahan dan mendiskusikannya, dan harapannya adalah terselesaikan masalah tersebut. Sehingga akan saling membantu satu sama lain. Suatu organisasi akan memberikan pengalaman yang berguna dalam pendidikan.

4. Indikator Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme sangat penting dimiliki seorang guru Sekolah Dasar. Pemerintah terus melakukan berbagai macam upaya untuk mewujudkan amanat yang tercantum didalam Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang No. 23 Tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional.

paya-upaya tersebut salah satunya adalah melaksanakan program sertifikasi dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik dan dosen. Seorang pendidik yang profesional akan meningkatkan kinerjanya. Priatna dan Sukamto (2013: 57-59) mengemukakan bahwa terdapat indikator penilaian kompetensi profesional guru Sekolah Dasar dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, yaitu:

- a. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi

pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

- b. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru harus mampu mengembangkan perencanaan pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.
- c. Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.
- d. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.
- e. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.
- f. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.
- g. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.

- h. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.
- i. Guru dapat memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Agar profesionalisme pendidik dan dosen khususnya profesionalisme pendidik tersebut terukur, maka diperlukan beberapa Indikator Pendidik Profesional. Indikator profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Memiliki Keterampilan Mengajar yang Baik.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik adalah kompetensi Pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan salah satu keterampilan mengajar yang baik. Seorang guru Sekolah Dasar harus memiliki keterampilan mengajar yang baik.

- b. Memiliki Wawasan yang Luas.

Seorang pendidik hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan zaman. Apalagi saat ini teknologi informasi dan komunikasi sudah sangat maju, merambah hingga ke pelosok. Wawasan yang luas perlu dimiliki oleh seorang guru Sekolah Dasar.

- c. Menguasai Materi

Penguasaan materi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan minat dan sikap belajar siswa. Kemampuan pendidik dalam menggunakan pengetahuan untuk menjelaskan materi pelajaran yang diberikan kepada siswa. Seorang guru harus mampu memberikan materi yang sesuai dengan karakteristik siswa.

d. Memanfaatkan Media Pembelajaran Kreatif

Pendidik profesional harus mampu memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif, pengembangan alat atau media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern.

e. Penguasaan Teknologi.

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh pendidik. Pendidik hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya.

f. Menjadi Teladan yang Baik

Pendidik hendaknya menjadi teladan yang baik bagi siswa, dalam pembelajaran dan dihadapan siswa. Menjadi pendidik harus mempunyai kepribadian yang baik, karena siswa selalu mencontoh pendidik dalam hal kepribadian.

g. Memiliki Kepribadian yang Baik.

Seorang pendidik harus mempunyai kepribadian yang baik untuk di contoh oleh siswanya. Kepribadian yang baik harus dimiliki

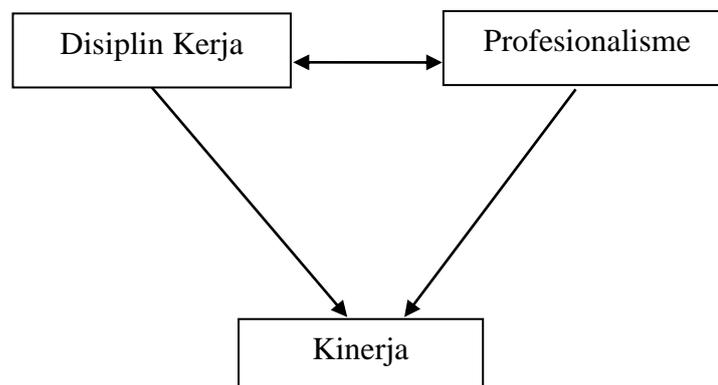
oleh seorang pendidik profesional. Seorang pendidik menjadi contoh baik untuk siswanya.

D. Kerangka Berfikir

Pendidik merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pembelajaran. Keberhasilan pendidik merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa oleh karena itu profesionalisme sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Sementara itu, pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya, disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin didalam organisasi sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja pendidik.

Apabila disiplin kerja pendidik dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja pendidik tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja pendidik rendah, maka kinerja pendidik juga rendah. Apabila profesionalisme pendidik yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja pendidik yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai pendidiknya semakin tinggi. Sebaliknya, jika

profesionalisme kerja dan disiplin kerja pendidik rendah, maka tingkat pencapaian kinerja pendidik juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama profesionalisme kerja pendidik dan disiplin kerja pendidik sangat mempengaruhi kinerja pendidik. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :



Gambar1
Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono,2015: 64). Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan anggapan dasar yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Adakorelasiantara profesionalisme dan disiplin kerjadengan kinerja pada pendidikSekolah Dasarse-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Berikut hal-hal yang terkait dengan metode penelitian:

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis dan serasi dengan tujuan penelitian. Rancangan penelitian merupakan rencana struktur dan strategi penelitian untuk menjawab permasalahan yang dihadapi dengan melakukan pengendalian berbagai variabel yang berpengaruh terhadap penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu metode untuk mengukur dan menyelidiki tingkat hubungan antara tiga variabel atau lebih.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel ini biasanya diamati, diukur untuk diketahui hubungannya dengan variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Profesionalisme, selanjutnya dalam teknik analisis data diberi simbol (X_1).
- b. Disiplin kerja, selanjutnya dalam teknik analisis data diberi simbol (X_2).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang disebabkan karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yang selanjutnya diberi simbol (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan ini variabel-variabel yang telah teridentifikasi dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja pendidik Sekolah Dasar adalah suatu tugas dan kewajiban seorang pendidik dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan kerjanya sehingga akan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Disiplin Kerja

Disiplinkerja pendidik Sekolah Dasar adalah suatu aturan kerja, norma-norma yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh para pendidik

yang meliputi, ketepatan waktu serta memenuhi janji, taat prosedur standar, bekerja berdasarkan standar mutu, serta tidak melanggar peraturan serta tertib.

3. Profesionalisme

Profesionalisme tenaga pendidik Sekolah Dasar adalah pendidik yang terlatih dan terdidik dengan baik, berpengalaman dibidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

D. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi keseluruhan penelitian dapat dibatasi oleh suatu kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang dengan jumlah 227 guru dari 22 Sekolah Dasar .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi dalam penelitian ini besar dan peneliti tidak mengambil semua dari populasi. Berdasarkan rancangan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini maka penulis membutuhkan 2 sekolah sebagai sampel dalam penelitian yaitu Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 Kecamatan Kaliangkrik dan Sekolah Dasar

Negeri Temanggung 1 Kecamatan Kaliangkrik. Sampel dalam penelitian ini adalah 22 guru dari 2 Sekolah Dasar.

3. Sampling

Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *PurosiveSampling*. *PurosiveSampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampling dalam penelitian ini 22 guru yang diambil sesuai dengan karakteristik masalah yang ada yaitu di Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung 1 dari Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik.

4. Seting Penelitian

Seting penelitian berarti latar dan keadaan tempat yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 Kecamatan Kaliangkrik dengan jumlah guru 10 orang dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung 1 Kecamatan Kaliangkrik dengan jumlah guru 12 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai bulan Mei 2017 di semester genap tahun pelajaran 2016/2017.

5. Karakteristik Subyek Penelitian

- a. Karakteristik penelitian berarti ciri-ciri khusus yang terdapat pada subyek penelitian yang dijadikan sasaran pengukuran profesionalisme, disiplin kerja, dan kinerja sebagai pendidik.

b. Sifat-Sifat Subyek Penelitian

Pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan. Seorang pendidik Sekolah Dasar harus mempunyai aspek-aspek penting dalam melakukan jalannya penelitian. Oleh karena itu diperlukan pendidik yang mempunyai profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini akan mengukur atau mencari korelasi tentang profesionalisme, disiplin kerja dan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Metode kuesioner adalah metode dengan memakai sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Pada penelitian ini menggunakan metode angket sebagai metode pengambilan data karena angket memungkinkan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa dipengaruhi oleh hubungan dengan peneliti, dan waktu relatif lama sehingga obyektivitas dapat terjamin.

Selain itu dengan metode angket juga dapat memberikan informasi serta data dapat terkumpul lebih mudah karena itemnya dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari jumlah responden yang besar untuk dijadikan sampel. Kelebihan angket jauh lebih banyak dibanding

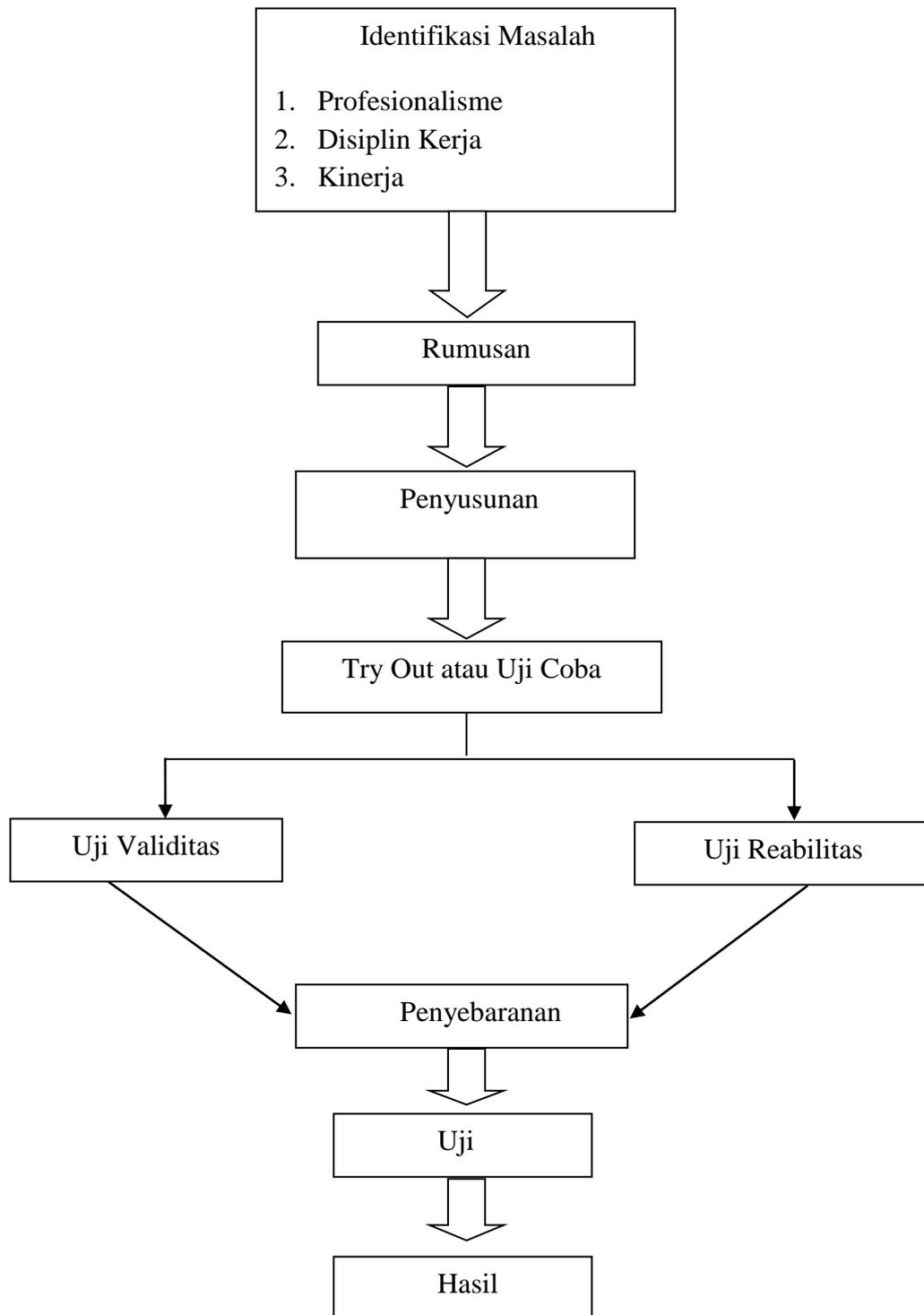
dengan kelemahan angket tersebut. Penyebaran angket dilaksanakan secara langsung dan penelitian memberikan penjelasan singkat agar responden dapat menjawab dengan jujur dan teliti.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar angket. Angket yang digunakan adalah angket yang berjenis angket tertutup atau yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya. Peneliti menggunakan angket tertutup dengan harapan responden dapat menjawab seluruh pertanyaan dengan mudah. Angket ini berbentuk kuesioner langsung yaitu responden menjawab tentang dirinya sendiri. Ditinjau dari bentuknya angket ini berbentuk *check list*. Pada penelitian ini angket yang digunakan adalah angket profesionalisme, angket disiplin kerja, dan angket kinerja.

F. Kerangka Berfikir

Kerangka penelitian adalah suatu diagram yang menjelaskan garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka penelitian dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian, dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep. Kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu, identifikasi masalah, rumusan masalah, penyusunan instrument, *try out* atau uji coba, uji validitas dan uji reabilitas, penyebaran angket, uji hipotesis dan hasil penelitian. Berikut bagan 2 kerangka penelitian yang dimaksud.



Gambar 2
Kerangka Penelitian

G. Prosedur Penelitian

1. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 Kecamatan Kaliangkrik dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung 1 Kecamatan Kaliangkrik pada bulan Februari-Mei 2017 pada semester genap tahun pelajaran 2016-2017 dengan subyek peneliti sebanyak 22 guru Sekolah Dasar dari dua Sekolah Dasar yang mewakili se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

b. Persiapan Materi Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mempersiapkan materi penelitian. Materi ini berupa hal-hal yang terkait dengan komponen profesionalisme, disiplin kerja, dan kinerja. Materi dipersiapkan sesuai dengan indikator dalam penelitian.

c. Persiapan dan Penyusunan Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Penyusunan instrumen penelitian angket disesuaikan dengan materi yang mencakup tentang hal-hal yang berkaitan dengan komponen profesionalisme, disiplin kerja, dan kinerja.

1) Indikator dan sub indikator profesionalisme

Profesionalisme tenaga pendidik Sekolah Dasar adalah pendidik yang terlatih dan terdidik dengan baik di bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang pendidikan.

Aspek-aspek indikator dan sub indikator dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Indikator dan Sub Indikator Profesionalisme

Aspek	Indikator	Sub Indikator
Profesionalisme	Memiliki Keterampilan yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatif dalam memilih model pembelajaran. 2. Menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. 3. Menggunakan strategi pembelajaran yang tepat.
	Memiliki pengetahuan yang luas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan materi berbagai ilmu pengetahuan 2. Selalu meningkatkan penguasaan pengetahuan.
	Menguasai materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menjelaskan dengan baik. 2. Mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasai.
	Memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai media pembelajaran yang inovatif 2. Memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif dan berbasis Teknologi, Informasi, dan Komunikasi.
	Penguasaan teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai alat teknologi yang canggih. 2. Mampu menggunakan laptop, proyektor, internet, dan perangkat teknologi lainnya.
	Menjadi teladan yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kepribadian yang baik 2. Mampu menjadi contoh bagi siswanya
	Memiliki kepribadian yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperilaku yang baik. 2. Berakhlaq yang baik.

Angket profesionalisme disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah tercakup dalam item-item yaitu 40 item, yang terdiri

dari pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*) masing-masing butir disediakan empat pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden. Jawaban responden bergerak dari 1-4, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Nilai pertanyaan atau pernyataan positif (*favourable*)
 - (1) Selalu (SL) dengan skor 4
 - (2) Sering (SR) dengan skor 3
 - (3) Kadang (KD) dengan skor 2
 - (4) Tidak Pernah (TP) dengan skor 1
- b) Nilai untuk pertanyaan atau pernyataan negatif (*unfavourable*)
 - (5) Selalu (SL) dengan skor 1
 - (6) Sering (SR) dengan skor 2
 - (7) Kadang (KD) dengan skor 3
 - (8) Tidak Pernah (TP) dengan skor 4

Dari indikator maka akan dijabarkan menjadi kisi-kisi profesionalisme yang mengacu pada sub indikator. Kisi-kisi profesionalisme dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Kisi-Kisi Angket Profesionalisme

Variabel	Aspek	Indikator	No item		Jumlah
			+	-	
Profesionalisme	Memiliki keterampilan mengajar yang baik	1. Kreatif dalam memilih model pembelajaran.	1, 2	3	3
		2. Menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.	5, 6	4	3
		3. Menggunakan strategi pembelajaran yang tepat.	7		1
	Memiliki pengetahuan yang luas	1. Penguasaan materi berbagai ilmu pengetahuan.	8, 10	9	3
		2. Selalu meningkatkan penguasaan pengetahuan.	12, 13	11	3
	Menguasai materi	1. Mampu menjelaskan dengan baik.	15, 17	16	3
		2. Selalu meningkatkan penguasaan pengetahuan.	18, 20	19	3
	Memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif	1. Menguasai media pembelajaran yang inovatif	21, 22, 23	24	4
		2. Memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif dan berbasis Teknologi, Informasi, dan Komunikasi.	25, 26	27	3

Variabel	Aspek	Indikator	No item		Jumlah
			+	-	
Penguasaan teknologi		1. Menguasai alat teknologi yang canggih.	29	28	2
		2. Mampu menggunakan laptop, proyektor, internet, dan perangkat teknologi lainnya.	30	31	2
Menjadi teladan yang baik		1. Mempunyai kepribadian yang baik	33	32	2
		2. Mampu menjadi contoh bagi siswanya	34 36	35	3
Memiliki kepribadian yang baik		1. Berperilaku yang baik.	37	38	2
		2. Mampu menunjukkan sikap patuh terhadap peraturan sekolah	39	40	2
Jumlah					

2) Indikator dan sub indikator disiplin kerja

Disiplin kerja pendidik Sekolah Dasar adalah suatu aturan kerja norma-norma yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh pendidik. Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran indikator disiplin kerja yang baik yaitu, ketepatan waktu dalam bekerja, melaksanakan tata tertib dengan baik, tanggung jawab kerja, ketaatan terhadap aturan sekolah. Indikator dan sub indikator dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Indikator dan Sub Indikator Disiplin Kerja

Aspek	Indikator	Sub Indikator
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu dalam Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir tepat waktu. 2. Menggunakan jam pelajaran sesuai dengan ketentuan. 3. Meninggalkan sekolahan setelah lewat jam kerja.
	Melaksanakan Tata Tertib dengan Baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patuh terhadap aturan sekolah. 2. Bekerja sesuai dengan prosedur. 3. Tidak pernah absen dengan alasan yang tidak tepat. 4. Tidak malas bekerja. 5. Menggunakan peralatan sekolah dengan baik. 6. Patuh terhadap perintah kepala sekolah.
	Tanggung Jawab Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. 2. Bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar. 3. Mendidik, mengajar, dan melatih dengan baik.
	Ketaatan Terhadap Aturan Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan kegiatan disekolah. 2. Mengikuti berbagai kegiatan yang ada. 3. Ikut serta dalam mencapai tujuan sekolah.

Angket disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah tercakup dalam item-item yaitu 40 item, yang terdiri dari pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negative (*unfavourable*) masing-masing butir disediakan empat pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden. Jawaban responden bergerak dari 1-4, dengan rincian sebagai berikut:

a) Nilai pertanyaan atau pernyataan positif (*favourable*)

- (1) Selalu (SL) dengan skor 4
 - (2) Sering (SR) dengan skor 3
 - (3) Kadang (KD) dengan skor 2
 - (4) Tidak Pernah (TP) dengan skor 1
- b) Nilai untuk pertanyaan atau pernyataan negatif (*unfavourable*)
- (1) Selalu (SL) dengan skor 1
 - (2) Sering (SR) dengan skor 2
 - (3) Kadang (KD) dengan skor 3
 - (4) Tidak Pernah (TP) dengan skor 4

Dari indikator maka akan dijabarkan menjadi kisi-kisi disiplin kerja yang mengacu pada sub indikator. Kisi-kisi disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Kisi-Kisi Angket Disiplin Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	No item		Jumlah	
			+	-		
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu dalam Bekerja	1. Hadir tepat waktu.	,	2	3	
		2. Menggunakan jam pelajaran sesuai dengan ketentuan.	4, 6	5		
		3. Meninggalkan sekolah setelah lewat jam kerja.	8, 9	7	3	
	Melaksanakan Tata Tertib dengan Baik	1. Patuh terhadap aturan sekolah.	10, 11	12	3	
		2. Bekerja sesuai dengan prosedur.	13, 15	14	3	
		3. Tidak pernah absen dengan alasan yang tidak tepat.	16, 17	18	3	
		4. Tidak malas bekerja.	19	20	2	
		5. Menggunakan peralatan sekolah dengan baik.	21, 23	22	3	
		6. Patuh terhadap perintah kepala sekolah.	25	24	2	
	Tanggung Jawab Kerja	1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaanya.	26	27	2	
		2. Bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses belajar mengajar.	28, 30	29	3	
		3. Mendidik, mengajar, dan melatih dengan baik.	31, 33	32	3	
	Ketaatan Terhadap Aturan Sekolah	1. Melaksanakan kegiatan disekolah.	35	34	2	
		2. Mengikuti berbagai kegiatan yang ada.	36, 37	38	3	
		3. Ikut serta dalam mencapai tujuan sekolah.	39	40	2	
	Jumlah					40

3) Indikator dan sub indikator kinerja

Kinerja pendidik Sekolah Dasar adalah suatu tugas seorang pendidik dengan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas kerjanya. Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran indikator kinerja yang baik yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Indikator dan sub indikator dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5
Indikator Dan Sub Indikator Kinerja

Aspek	Indikator	Sub Indikator
Kinerja	Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami potensi dan keragaman peserta didik. 2. Mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran. 3. Mampu melaksanakan pembelajaran dengan suasana dialogis dan interaktif serta mengevaluasi pembelajaran. 4. Mampu mengembangkan bakat minat peserta didik. 5. Memahami landasan pendidikan 6. Mengembangkan kurikulum dan silabus dalam bentuk dokumen atau implementasi pengalaman. 7. Mampu melakukan evaluasi hasil belajar.
	Kompetensi Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik 2. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. 3. Menguasai struktur dan metode keilmuan.
	Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkepribadian mantap dan stabil 2. Dewasa 3. Berwibawa 4. Berakhlak mulia
	Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat 2. Berkepribadian baik

Angket kinerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah tercakup dalam item-item yaitu 40 item, yang terdiri dari pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negative (*unfavourable*) masing-masing butir disediakan empat pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden. Jawaban responden bergerak dari 1-4, dengan rincian sebagai berikut:

- a) Nilai pertanyaan atau pernyataan positif (*favourable*)
 - (1) Selalu (SL) dengan skor 4
 - (2) Sering (SR) dengan skor 3
 - (3) Kadang (KD) dengan skor 2
 - (4) Tidak Pernah (TP) dengan skor 1
- b) Nilai untuk pertanyaan atau pernyataan negatif (*unfavourable*)
 - (1) Selalu (SL) dengan skor 1
 - (2) Sering (SR) dengan skor 2
 - (3) Kadang (KD) dengan skor 3
 - (4) Tidak Pernah (TP) dengan skor 4

Dari indikator maka akan dijabarkan menjadi kisi-kisi kinerja yang mengacu pada sub indikator. Kisi-kisi kinerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6
Kisi-Kisi Angket Kinerja

Variabel	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah	
			+	-		
Kinerja	Kompetensi Pedagogik	1. Memahami potensi dan keragaman peserta didik	1, 2	3	3	
		2. Mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran.	4	5	2	
		3. Mampu melaksanakan pembelajaran dengan suasana dialogis dan interaktif serta mengevaluasi pembelajaran.	6, 8,	7	4	
		4. Mampu mengembangkan bakat minat peserta didik.	12	10	3	
		5. Memahami landasan pendidikan	14	15	2	
		6. Mengembangkan kurikulum dan silabus dalam bentuk dokumen atau implementasi pengalaman.	16, 17	18	4	
		7. Mampu melakukan evaluasi hasil belajar.		20	2	
	Kompetensi Profesional	1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik			2	
		2. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.	23, 25	24	3	
		3. Menguasai struktur dan metode keilmuan.	26	27	2	
	Kompetensi Kepribadian	1. Berkepribadian mantap dan stabil		29	2	
		2. Dewasa	30		1	
		3. Berwibawa		32	2	
		4. Berakhlaq mulia		35	3	
	Kompetensi Sosial	1. Kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat		37	3	
		2. Berkarakter baik		40	2	
	Jumlah					40

d. Try Out dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengadakan *try out* atau uji coba instrumen. Uji coba ini diberikan kepada pendidik Sekolah Dasar Negeri Sutopati 1 yang berjumlah 10 pendidik. *Try out* ini diberikan dengan alasan pendidik Sekolah Dasar Negeri Sutopati 1 memiliki permasalahan yang sama mengenai rendahnya profesionalisme dan disiplin kerja, sehingga pendidik Sekolah Dasar Negeri Sutopati 1 belum dapat dikatakan pendidik yang kinerjanya belum baik. *Try out* ini digunakan untuk menguji kevalidan instrumen penelitian.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran. Untuk menguji tingkat

validitas empiris instrumen, peneliti melakukan uji coba instrumen pada pendidik Sekolah Dasar Negeri Sutopati 1.

Apabila data yang didapat dari uji coba tersebut sudah sesuai dengan seharusnya, maka instrument tersebut sudah valid. Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan uji validitas. Untuk mengukur validitas menggunakan uji korelasi *product moment*.

Adapun untuk mengukur validitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Dari uji coba yang telah dilaksanakan diperoleh r hitung kemudian akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikan 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak valid. Angket yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian adalah angket yang berisi butir-butir yang valid. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*.

Terdapat tiga angket yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu angket profesionalisme, angket disiplin kerja, angket kinerja. Perincian dari hasil uji validitas yang telah dilakukan sebagai berikut.

1) Validitas angket profesionalisme

Untuk mengukur profesionalisme yang dimiliki seorang pendidik peneliti menggunakan angket profesionalisme dengan jumlah 40 butir soal. Setelah diujikan dan dihitung menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Angket profesionalisme

terdapat 16 butir soal yang tidak valid atau gugur dan 24 item soal yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket Profesionalisme

No Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (N=10, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kriteria
1.	-0,189	0.632	$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
2.	0,908		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3.	0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
4.	-0,201		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
5.	0,705		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6.	0,754		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7.	0,043		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
8.	-0,359		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
9.	0,201		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
10.	0,790		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11.	0,201		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
12.	0,754		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13.	0,638		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14.	0,687		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15.	0,828		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
16.	-0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
17.	0,786		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
18.	0,772		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
19.	-0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
20.	0,848		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
21.	0,849		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
22.	0,908		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
23.	0,783		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
24.	0,084		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
25.	0,724		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
26.	0,685		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
27.	-0,363		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
28.	-0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
29.	0,706		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
30.	0,826		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
31.	-0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
32.	-0,116		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
33.	0,649		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
34.	0,686		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
35.	0,754		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
36.	0,581		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
37.	0,659		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
38.	0,754		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
39.	0,698		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
40.	-0,505		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID

2) Validitas angket disiplin kerja

Untuk mengukur disiplin kerja yang dimiliki seorang pendidik peneliti menggunakan angket profesionalisme dengan jumlah 40 butir soal. Setelah diujikan dan dihitung menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Angket disiplin kerja terdapat 15 butir soal yang tidak valid atau gugur dan 25 item soal yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8
Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket Disiplin Kerja

No Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (N=10, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kriteria
1.	0,730	0.632	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2.	0,734		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3.	0,730		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4.	0,035		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
5.	0,539		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
6.	0,678		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7.	0,812		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8.	0,648		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9.	0,765		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10.	0,734		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11.	0,656		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12.	0,756		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13.	0,104		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
14.	0,660		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15.	0,765		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
16.	0,676		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
17.	0,559		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
18.	0,756		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
19.	0,876		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
20.	0,876		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
21.	0,630		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
22.	0,876		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
23.	0,862		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
24.	0,756		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
25.	0,678		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
26.	0,862		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
27.	0,724		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
28.	-0,451		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
29.	0,734		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
30.	0,490s		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
31.	0,151		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
32.	0,611		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
33.	0,388		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
34.	0,521		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
35.	0,596		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
36.	0,700		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
37.	-0,432		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
38.	0,454		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
39.	0,699		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
40.	-0,557		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID

3) Validitas angket kinerja

Untuk mengukur kinerja yang dimiliki seorang pendidik peneliti menggunakan angket profesionalisme dengan jumlah 40 butir soal. Setelah diujikan dan dihitung menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Angket kinerja terdapat 20 butir soal yang tidak valid atau gugur dan 20 item soal yang valid. Perincian item yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9
Rincian Item Valid dan Tidak Valid Angket kinerja

No Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (N=10, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kriteria
1.	0,709	0.632	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2.	0,800		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3.	0,431		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
4.	0,526		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
5.	-0,012		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
6.	0,563		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
7.	-0,012		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
8.	0,867		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9.	0,774		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10.	0,431		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
11.	0,695		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12.	0,602		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
13.	0,575		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
14.	0,571		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
15.	0,851		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
16.	0,800		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
17.	0,782		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
18.	0,644		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
19.	0,867		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
20.	-0,278		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
21.	-0,764		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
22.	0,732		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
23.	0,812		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
24.	-0,410		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
25.	0,763		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
26.	0,138		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
27.	-0,230		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
28.	0,690		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
29.	-0,149		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
30.	0,732		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
31.	0,867		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
32.	-0,012		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
33.	0,751		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
34.	0,368		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
35.	-0,680		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
36.	0,690		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
37.	0,713		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
38.	0,052		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID
39.	0,800		$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
40.	-0,012		$r_{hitung} > r_{tabel}$	TIDAK VALID

e. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterhandalan untuk dipercaya atau dihandalkan. Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skor satu dengan skor yang lainnya. Uji statistik yang digunakan untuk menunjukkan reliabel instrumen dengan uji statistik *cronbach alpha*.

Adapun untuk mengukur reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus *cronbach alpha*. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka alat ukur tidak reliabel.

1) Reliabel profesionalisme

Mengukur reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil koefisien variabel dibandingkan dengan nilai *table product moment* taraf 5%=0,632. Hasil uji reliabilitas dari variabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen mempunyai tingkat reliabilitas tinggi. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien *alpha* pada variabel

profesionalisme sebesar 0,970 yang menunjukkan alat ukur tersebut reliabel karena $0,970 > 0,632$. hasil perhitungan reliabel dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 10
Uji Reliabilitas Angket Profesionalisme

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	24

2) Reliabel disiplin kerja

Mengukur reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil koefisien variabel dibandingkan dengan nilai *table product moment* taraf 5%=0,632. Hasil uji reliabilitas dari variabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen mempunyai tingkat reliabilitas tinggi.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien *alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,967 yang menunjukkan alat ukur tersebut reliabel karena $0,967 > 0,632$. hasil perhitungan reliabel dapat dilihat pada tabel 11 berikut.

Tabel 11
Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	25

3) Reliabel kinerja

Mengukur reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil koefisien variabel dibandingkan dengan nilai *table product moment* taraf 5%=0,632. Hasil uji reliabilitas dari variabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen mempunyai tingkat reliabilitas tinggi.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien *alpha* pada variabel kinerja sebesar 0,966 yang menunjukkan alat ukur tersebut reliabel karena $0,966 > 0,632$. Hasil perhitungan reliabel dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

Tabel 12
Uji Reliabilitas Angket Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	20

2. Jalannya Penelitian

Setelah mengadakan *try out* peneliti melakukan penelitian atau penyebaran angket yang bertempat di Sekolah Dasar Negeri Ngawonggo 1 dan Sekolah Dasar Negeri Temanggung 1 di bulan Februari-Mei pada semester genap tahun ajaran 2016/2017. Peneliti memberikan angket profesionalisme, angket disiplin kerja, angket kinerja. Selanjutnya responden menjawab pertanyaan dalam waktu kurang lebih 3 jam dengan

jenis angket tertutup yaitu angket yang telah disediakan jawabannya dan berbentuk kuesioner langsung menjawab.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk menguraikan dan mengolah data pada obyek penelitian yang telah ditentukan. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik non parametrik. Statistik non parametrik digunakan untuk menganalisis data sampel kecil, data nominal dan ordinal dari populasi yang bebasdistribusi. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya. Adapun untuk mengukur hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman dan Kendall sebagai berikut:

1. Profesionalisme dan disiplin kerja memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga pendidik SD se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesimpulan teori
 - a. Profesionalisme adalah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran, kemampuan pendidik untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
 - b. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan pendidik yang bersedia secara sadar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan sekolah.
 - c. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya yang ditampilkan pendidik selama proses pembelajaran. Tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang pendidik dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

2. Kesimpulan hasil penelitian

Hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang berkorelasi positif dengan koefisien korelasi 0,545. Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme dengan kinerja tenaga pendidik mempunyai hubungan yang kuat.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang berkorelasi positif dengan koefisien korelasi 0,702. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja tenaga pendidik juga mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil perhitungan hubungan antara profesionalisme dengan disiplin kerja pada tenaga pendidik Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang juga berkorelasi positif dengan koefisien korelasi 0,800. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pendidik Sekolah Dasar se- Kecamatan Kaliangkrik menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu:

1. Guru merupakan sebuah pekerjaan yang harus memiliki profesionalisme, disiplin kerja dan kinerja yang baik, oleh karena itu harus memiliki profesionalisme, disiplin kerja dan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan pendidikan.
2. Kepala sekolah dan guru harus saling bekerja sama dalam meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi yang berpengaruh terhadap kinerjanya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Sekolah harus mampu memberikan kebebasan bagi seluruh warga sekolah dalam mengekspresikan dan mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Ifanti. A & Vasiliki, Fotopoulopou. S. 2011. “*Teachers Perceptions of Professionalism and Professional Development*”. *Journal of Education*. Vol: 1, No: 1. (40-46)
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Mohammad & Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Astiti, Putri. 2015. “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat Sma/Smk Di Kota Yogyakarta”.*Skripsi* (Tidak Diterbitkan). UNY.
- Elliott Kerry. 2015.” *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development*”. *Journal of Teacher Education*. Vol: 40, No: 9. (102-111)
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP S.TIMYKPN
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priatna, Nanang& Tito, Sukamto. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani.E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, Syaiful.2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Samingan. 2009. *Guru Sebagai Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto & Asep, Jihad. 2013.*Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga
- Tauhid, Shohibut. 2014. “Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Penjasorkes Tingkat SDN Se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan”. *Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan*, Vol: 2. No: 1 (301-305)
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman.Uzer. M 2013.*Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wiyani, Ardy, Novan. 2015 *.Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GaungPersada Press.
- <http://www.makalah.info/2015/10/pengertian-profesionalisme-guru-lengkap.html>