

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KINERJA GURU  
DI SDN 12 BIREUEN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**FAREZA HAIQAL  
NIM. 170206018**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM BANDA ACEH**

**2023**

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KINERJA GURU DI SD NEGERI  
12 BIREUEN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

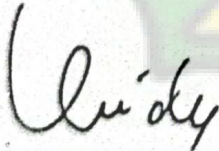
Oleh:

**FAREZA HAIQAL  
NIM. 170206018**

**Mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

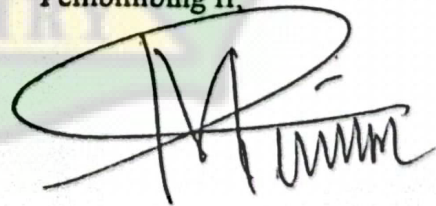
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Fatimah Ibda, M.Si  
NIP.197110182000032002**

Pembimbing II,



**Dr. Murni, M.Pd  
NIDN. 2107128201**

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KINERJA GURU  
DI SDN 12 BIREUEN**

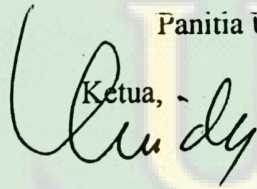
**SKRIPSI**

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.**

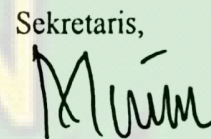
Pada Hari/Tanggal:

Kamis, 3 Agustus 2023  
16 Muharram 1445 H

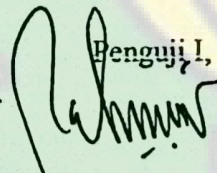
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,  


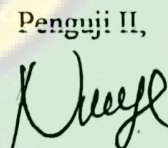
**Dr. Fatimah Ibda, M.Si**  
NIP. 197110182000032002

Sekretaris,  


**Dr. Murni, M.Pd**  
NIDN.2107128201

Penguji I,  


**Dr. Sri Rahmi, MA**  
NIP.197704162007102001

Penguji II,  


**Nurmayuli, M.Pd**  
NIP.1987062320122009

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



**Prof. Safrur Muluk, S.Ag., MA., M.Ed., Ph.D**  
NIP.197301021997031003

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fareza Haiqal

NIM : 170206018

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 3 Agustus 2023

: Yang menyatakan,

Fareza Haiqal

AR-RANIRY

## ABSTRAK

Nama : Fahreza Haikal  
NIM : 170206018  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen.  
Pembimbing 1 : Dr. Fatimah Ibda, M. Si  
Pembimbing 2 : Dr. Murni, M. Pd  
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kinerja Guru

Produktivitas tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, namun di SD Negeri 12 Bireuen dalam produktivitas guru yang masih belum bisa dikatakan baik, hal ini dilihat dari sebagian guru yang datang terlambat, ada guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga motivasi bekerja guru menurun, guru banyak beristirahat dalam jam pelajaran dan guru banyak duduk di waktu mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen dan kendala penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek dalam penelitian ini yaitu: Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan dan guru. Instrumen yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: Disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen dalam melaksanakan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yang *pertama*, ketepatan waktu, *Kedua*, pengembangan, *Ketiga*, ketaatan aturan sekolah, *Keempat*, bertanggung jawab, *Kelima*, pengetahuan, *Keenam*, pengetahuan. Kendala disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen yaitu: *Pertama*, ketepatan waktu yang masih kurang dengan berbagai alasan yang membuat terlambat ke sekolah. *Kedua*, karakter yang berbeda-beda juga membuat kesulitan dalam menghadapi berbagai macam permasalahan. *Ketiga*, keadaan sosial yang di hadapi guru. *Keempat*, sarana dan prasarana masih kurang dan tidak memadai.

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, Allah SWT telah memberikan kesempatan untuk mengoreksi dan membersihkan diri dari kesalahan sehingga menjadi lebih bersih dan lebih dekat kepada-Nya. Dengan kekuatan-Nya juga penulis telah dapat menyelesaikan kegiatan karya tulis yang tertuang dalam skripsi dengan judul “Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen”. Shalawat beriring salam penulis alamatkan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW dimana beliau telah susah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Dan juga kepada para sahabat dan alim ulama yang bersama-sama memperjuangkan agama yang paling sempurna jika dibandingkan dengan agama yang lain di muka bumi ini. Islam merupakan agama yang Rahmatan Lillaamiin.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu tugas studi untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh serta sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D. selaku Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

2. Dr. Safriadi, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
3. Dr. Fatimah Ibda, M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Murni, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian bagi peneliti.
6. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan Perpustakaan wilayah yang telah menyediakan bahan dalam penelitian ini.

Semoga Allah membalas semua kebaikan mereka dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyajian skripsi ini, untuk itu sangat di harapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya rabbal'amin

Banda Aceh, 3 Agustus 2023  
Penulis,

Fareza Haiqal  
NIM. 170206018

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
F. Kajian Terdahulu.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	<b>10</b>
<b>BAB II: LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2. Tujuan Disiplin.....	13
3. Indikator Disiplin.....	13
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
5. Tolak Ukur Disiplin.....	16
B. Kinerja Guru.....	20
1. Pengertian Produktivitas.....	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	26
3. Pengertian Kinerja Guru.....	27
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	37
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32



C. Subjek Penelitian.....	33
D. Kehadiran Penelitian .....	34
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	34
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	36
G. Analisis Data .....	37
H. Uji Keabsahan Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran umum lokasi penelitian.....	40
B. Hasil penelitian.....	45
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 : Jumlah Guru SD Negeri 12 Bireun.....	43
TABEL 4.2 : Jumlah Siswa/i SD Negeri 12 Bireun.....	44
TABEL 4.3 : Sarana dan Prasarana SD Negeri 12 Bireun.....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan tentang Pembimbing Skripsi dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Lampiran 3: Surat Keterangan telah melakukan Penelitian dari SD Negeri 12 Bireun

Lampiran 4: Pedoman wawancara mengenai Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireun

Lampiran 5: Foto Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup Penulis

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Produktivitas sangat berperan penting dalam tegaknya sebuah organisasi. Berjalannya organisasi dengan baik akan dipengaruhi juga oleh etos kerja para anggotanya. Dan termasuk etos kerja yang harus mendapatkan perhatian penting adalah dalam hal kedisiplinan melaksanakan tugas. Menurut Hasibuan produktivitas adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan.

Produktivitas tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Produktivitas bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi.<sup>1</sup>

Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang

---

<sup>1</sup>Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 57.

terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.<sup>2</sup>

Di dunia pendidikan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil.

Produktivitas kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Donni Juni Priansa bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.<sup>3</sup>

Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk selalu bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan seseorang dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap orang bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.<sup>4</sup>

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup> Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan Soedijarto berpendapat untuk meningkatkan kualitas pendidikan,

---

<sup>2</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 109.

<sup>3</sup>Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* ( Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 79.

<sup>4</sup>Tjutju Yunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), hlm. 156.

<sup>5</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: Grafindo, 2014 ), hlm. 45.

pertama meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat, keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru.<sup>6</sup>

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>7</sup>

Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi siswa, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.<sup>8</sup>

Produktivitas ialah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Dari hal diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapa tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain

---

<sup>6</sup>Soedijarto, *Landasan dan arah Pendidikan Nasional*,(Jakarta: Gramedia, 2008), hlm.160.

<sup>7</sup>Supardi, *Kinerja Guru*,....., hlm. 47.

<sup>8</sup>Al-Rasidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Cet.2; Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), hlm. 41.

(kepemimpinan). orang seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi/lembaga.

Berdasarkan latar belakang diatas ditinjau dari hasil pengamatan yang penulis amati, menunjukkan bahwa dalam bekerja guru dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain guru harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil.

Dalam mencapai keberhasilan dan menghadapi persaingan dengan sekolah lainnya dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat diharapkan lembaga pendidikan terus bergerak dengan melakukan inovasi dalam segi target pemasaran yang diinginkan, dengan demikian diharapkan mampu menambah bekal kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Di SD Negeri 12 Bireuen produktivitas guru yang masih belum bisa dikatakan baik, hal ini dilihat dari sebagian guru yang datang terlambat dan akhirnya juga menghambat dalam memberikan materi pelajaran pada siswa. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Di SD Negeri 12 Bireuen di antara jam yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan kepala sekolah masih ada guru yang terlambat hadir di sekolah di bandingkan yang hadir tepat waktu sehingga membuat produktivitas kinerja guru terganggu akibat sebagian guru terlambat berhadir.

Produktivitas seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi guru itu sendiri. Sehingga sering kita jumpai fakta di lapangan bahwa ada guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada guru yang malas tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Motivasi bekerja guru menurun, guru banyak beristirahat dalam jam pelajaran dan guru banyak duduk di waktu mengajar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen?
2. Bagaimana kendala penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kepala sekolah dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen.
2. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, dapat bermanfaat sebagai referensi dalam dunia akademik serta dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan untuk



mengelola sekolah dengan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru.

- b. Bagi para guru dari hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang strategi kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai bahan kajian untuk mengukur kemampuan peneliti dan memberikan wawasan baru mengenai penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru.

## **E. Penjelasan Istilah**

Agar mudah memahami isi skripsi ini dan tidak terjadi kekeliruan dalam memahami kata-kata yang telah peneliti gunakan dalam penulisan, maka peneliti mencoba menguraikan beberapa istilah kata yang perlu diuraikan.

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto, mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan II, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 278.

Sedangkan menurut Veithzal, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>10</sup> Adapun yang dapat disimpulkan penulis disiplin kerja merupakan suatu pembinaan dan melatih seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.

## 2. Produktivitas

Secara konseptual, produktivitas menurut Blecher dalam Wibowo adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.<sup>11</sup> Adapun yang dapat penulis simpulkan produktivitas merupakan suatu hasil yang dicapai dan juga kemampuan sehingga dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

## 3. Kinerja Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang

---

<sup>10</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hal. 444.

<sup>11</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 109.

dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>12</sup> Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.<sup>13</sup>

Adapun menurut penulis kinerja guru adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh guru dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah.

#### **F. Kajian Terdahulu**

Lisayanti, 2019 dengan judul “Analisis Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai” Hasil penelitian tersebut maka pada akhirnya Setiap guru yang ada di SMK Kesehatan Darul Hikmah Sinjai disarankan untuk memahami Kode Etik Guru sebagai sebuah dasar dalam melakukan proses pembelajaran sehingga tercipta sebuah kedisiplinan yang betul-betul menjadi kepribadian guru itu sendiri bukan sekedar sebuah upaya untuk menggugurkan kewajiban semata. Selain daripada ini Setiap guru juga diharapkan mampu

---

<sup>12</sup>Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.

<sup>13</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

mengembangkan dan mengkreasikan setiap potensi yang dimilikinya sehingga produktivitas guru tersebut semakin progresif.<sup>14</sup>

Ayu Puspitawati Hafid (2018) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.rakyat sulsel intermedia kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat sulsel intermedia kota Makassar. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sama halnya dengan produktivitas kerja terbagi beberapa bagian yaitu keteladanan pemimpin, lingkungan kerja dan kemampuan.<sup>15</sup>

Hidayat, Zulkaisi. 2018. “Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus” Hasil yang diperoleh dari analisis regresi berganda penelitian ini yaitu  $Y = 6,682 + 0,448 (X1) + 0,386 (X2) + 0,335 (X3) + e$ . Ada pengaruh secara simultan sebesar 66,4%, sedangkan secara parsial kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,25%, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

---

<sup>14</sup>Lisayanti, 2019 “Analisis Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Guru di Sekolah Kesehatan Darul Hikmah Kabupaten Sinjai”

<sup>15</sup>Ayu Puspitawati Hafid, 2018 “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.rakyat sulsel intermedia kota Makassar”.

sebesar 11,83%, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan sebesar 13,03%.<sup>16</sup>

Rija Aini dan Sri Sudiarti dengan judul “Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam”. Volume 1, Nomor 2, Maret, 2022, hal.174-186. E-ISSN: 2809-3720. Hasil penelitian menerangkan bahwa implementasi dari disiplin kerja yang mencakup indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi dan kemudian variabel produktivitas kerja dengan indikator kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi telah diterapkan seluruhnya oleh pegawai dengan tingkat penilaian yang baik hingga cukup baik dalam pelaksanaannya dilapangan. Ekonomi islam dalam memaknai kerja bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi sebagai bentuk eksistensi, dan penghambaan diri sebagai manusia kepada Allah swt.<sup>17</sup>

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan para pembaca dalam menalaah skripsi ini, maka penulis membuat pembahasan dalam 5 bab, dengan yang satu dan lainnya saling berhubungan. Adapun sistematika pembahasan ini yaitu sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan. BAB II, berisi tentang teori-teori

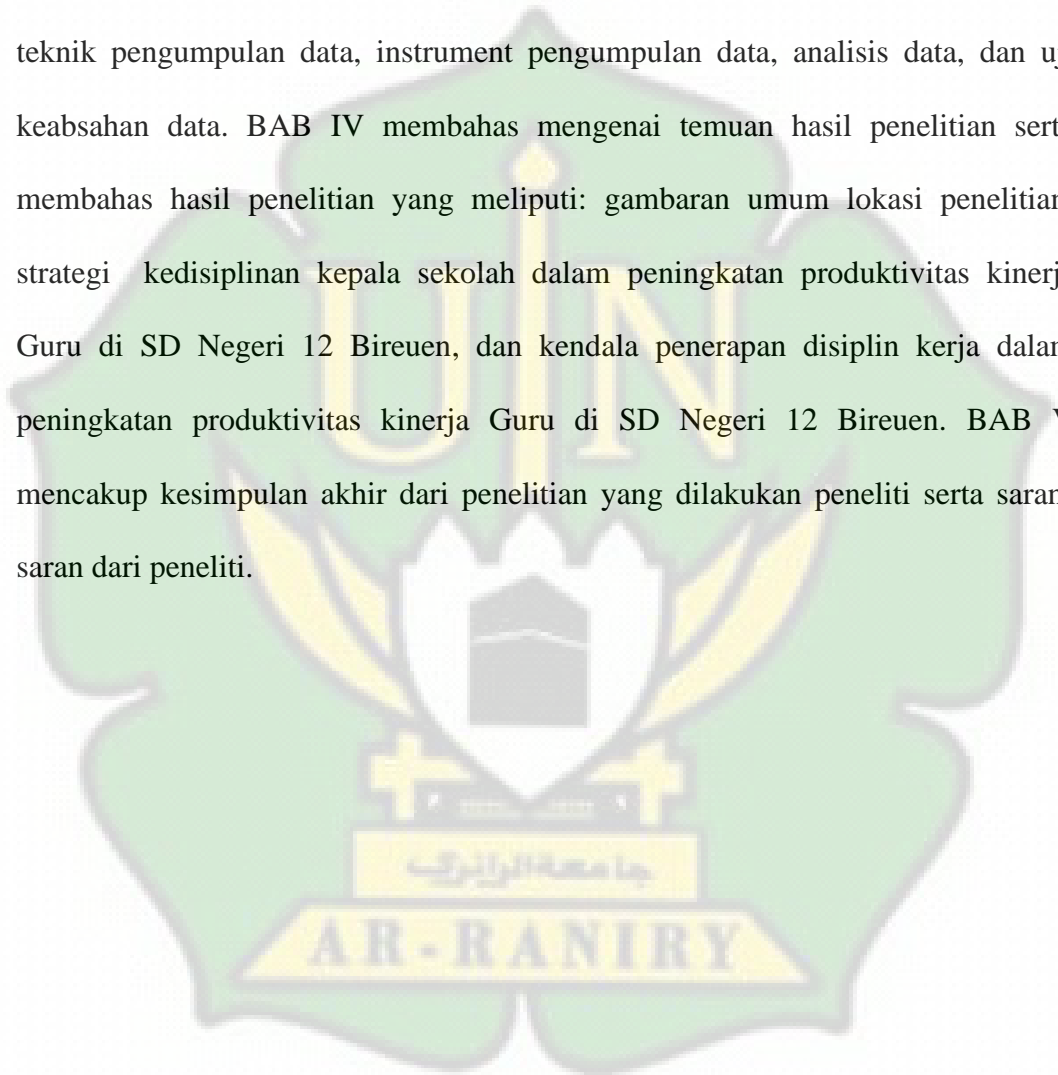
---

<sup>16</sup>Hidayat, Zulkaisi. 2018 “Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus”

<sup>17</sup>Rija Aini dan Sri Sudiarti. “Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam”. Volume 1, Nomor 2, Maret, 2022, hal.174-186. E-ISSN: 2809-3720.

yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen.

BAB III membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti di lapangan, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, analisis data, dan uji keabsahan data. BAB IV membahas mengenai temuan hasil penelitian serta membahas hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, strategi kedisiplinan kepala sekolah dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen, dan kendala penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen. BAB V mencakup kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan peneliti serta saran-saran dari peneliti.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto, mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>18</sup> Kemudian menurut Siagian, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Veithzal, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>20</sup>

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana

---

<sup>18</sup>B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*,....., hal. 278.

<sup>19</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 305.

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya*,....., hal. 444.

penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

## **2. Tujuan Disiplin**

Adapun tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara, yaitu:<sup>21</sup>

- a. Tindakan yang bersifat positif, antara lain:
  - 1) Hendaknya bersifat membangun
  - 2) Hendaknya pendidikan diri dilakukan secara pribadi
  - 3) Hendaknya dilakukan dengan segera
- b. Tindakan yang bersifat negatif, antara lain:
  - 1) Penurunan jabatan
  - 2) Dirumahkan sementara
  - 3) Pemberian surat peringatan
  - 4) Pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaan naik gaji, pangkat, dan lain-lainnya.

Perusahaan atau organisasi perlu mengambil tindakan yang tegas apabila ada pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner. Ketegasan tersebut dapat berupa ancaman dan sanksi hukuman bersifat peringatan. Ancaman hukuman akan efektif untuk jangka panjang bila ancaman tersebut disertai peningkatan kesejahteraan bagi karyawan.

## **3. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono<sup>22</sup> adalah :

---

<sup>21</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, 2005), hal. 183.



- a. Ketepatan waktu jika guru datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta guru dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana guru yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan sekolah untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat sekolah merupakan cerminan guru yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi guru yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan sekolah guru yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk sekolah/lembaga pendidikan, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

---

72. <sup>22</sup> Soedjono, *Teknik Memimpin pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Aksara Baru, 2002), hal.

<sup>23</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 194.

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

## 5. Tolak Ukur Disiplin

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh yaitu:<sup>24</sup>

- a. Segera menarik daftar hadir menjelang setelah jam kehadiran sudah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu pulang. Tetapi cara ini juga mempunyai kelemahan, yaitu sering kali pegawai yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang.
- b. Menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan sidik jari yang dapat diwakilkan dengan orang lain. Namun, masih mempunyai kekurangan yaitu misalnya sebagian pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir, kemudian meninggalkan kantor dan kembali menjelang kepulangan kantor.
- c. Ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang di tentukan.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan adalah:<sup>25</sup>

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

<sup>24</sup> Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 76.

<sup>25</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,.....*, hal. 194

2) Teladan pimpinan

Pimpinan merupakan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sebab, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal itu terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship*.

Faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a) Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.

Apabila tidak ada peraturan, maka dapat dipastikan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara baik karena masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaan sesuka hatinya saja dan bahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sulit akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

- b) Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.

Apabila tidak ada ketegasan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Jangan membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa adanya suatu tindakan (*action*) atau membiarkan suatu pelanggaran yang berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

- c) Adanya ancaman/sanksi yang diberikan terhadap pelanggar disiplin.

Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan agar mereka berperilaku sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

- d) Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.

---

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 89.

Untuk menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan ancaman/ sanksi saja, tetapi perlu juga dilakukan pertimbangan dengan memberikan tingkat kesejahteraan yang cukup dan memadai dengan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan diri karyawan beserta keluarganya.

e) Adanya partisipasi dari karyawan.

Kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik apabila mendapatkan dukungan atau tata tertib perusahaan karena mereka merasa bahwa peraturan dan tata tertib tentang ancaman hukuman adalah merupakan hasil kesepakatan atau persetujuan bersama.

f) Menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam suatu perusahaan, maka kedisiplinan harus dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan karyawan yang bekerja untuk organisasi.

g) Adanya keteladanan dari pemimpin.

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menegakkan kedisiplinan. Dari itu keteladanan pimpinan sangat diperlukan untuk dapat mempengaruhi karyawan agar mereka mau dan bersedia mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri

karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan, jadi kedisiplinan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.<sup>27</sup>

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama

---

<sup>27</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,.....*, hal. 97.

periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>28</sup>

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok dalam satu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>29</sup> Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>30</sup> Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan disesuaikan dengan perannya disekolah.<sup>31</sup>

Kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayaangunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>32</sup> Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru

---

<sup>28</sup>Rivai Viethzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011), hal. 309.

<sup>29</sup>Moh. Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 121.

<sup>30</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Reafika Aditama, 2012), hal. 21.

<sup>31</sup>Syaiful sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Al Fabeta, 2009), hal. 38.

<sup>32</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 98.



mengembangkan tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.<sup>33</sup>

Guru memiliki tanggungjawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai administrator kelas.<sup>34</sup> Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.<sup>35</sup>

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:<sup>36</sup>

a) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

b) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam

---

<sup>33</sup> Sulis dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hal. 22.

<sup>34</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta : Alfabeta, 2010), hal. 32.

<sup>35</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian*,....., hal. 103.

<sup>36</sup> E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 227.

melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

c) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

d) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

e) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

f) Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

g) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

Seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

h) MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru

mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

i) Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

j) Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam system pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada

kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:<sup>37</sup>

### **a. Kemampuan.**

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **b. Motivasi.**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

---

<sup>37</sup> R.L. Mathis & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta, hal. 68.

c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

### 3. Pengertian Produktivitas

Secara konseptual, produktivitas menurut Blecher dalam Wibowo adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih

baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.<sup>38</sup> Sedangkan menurut Ravianto dalam Akbarizan mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut Salvatore,<sup>40</sup> produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam lembaga pendidikan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh lembaga yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam lembaga. Lembaga pendidikan maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para guru atau tenaga pendidik untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita lembaga yang selalu meningkat di setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya.

Produktivitas diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga pendidiknya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka produktivitas kinerja akan meningkat.

---

<sup>38</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal.109.

<sup>39</sup>Akbarizan, *Potensi Akademis (Presentasi Ilmiah Dosen-Pegawai Nasional dan Internasional)*, (Pekanbaru: Suska Press, 2009), hal. 162.

<sup>40</sup> Salvatore, 2011. *Managerial Economics*. Jakarta: Salemba Empat , 2011), hal. 221.

Produktivitas kinerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh suatu lembaga. Sekolah akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja guru, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kinerja guru merupakan prestasi guru di lingkungan kerjanya, dari sisi lain merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Keberhasilan suatu institut atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (pegawai atau tenaga kerja), sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitas), maka organisasi tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia atau guru diukur dari kinerja karyawan (performance) atau produktivitasnya. Guru harus bertindak konsisten sesuai



dengan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai efisiensi dan produktivitas. Dan jika guru terus menjaga konsistensi tindakan, dia akan mencapai produktivitas.<sup>41</sup>

Peters dalam Nana Sudjana mengemukakan ada tiga tugas pokok guru, yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

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

Ketiga tugas guru tersebut merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya.

Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Sedangkan tugas guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian,

---

<sup>41</sup>Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 148.

<sup>42</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 2011), hal. 13.

ketatalaksanaan bidang pengajaran lebih menonjol dan lebih diutamakan bagi profesi guru.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu antara lain:

- a) Sikap mental yang berupa motivasi, disiplin dan etika kerja senantiasa harus dipantau, dijaga dan ditingkatkan.
- b) Pengetahuan yang harus selalu dikembangkan, sehingga memiliki wawasan yang luas dan memiliki penghayatan akan pentingnya produktivitas.
- c) Pengembangan manajemen-manajemen yang mendorong produktivitas adalah penerapan manajemen partisipatif mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi yang dilakukan bersama-sama, sehingga masing-masing merasa memiliki dan bertanggung jawab.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung. Persada Pers, 2009), hal.163.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana peneliti melakukan penelitian dengan menyelidiki dan memaparkan data alami yang telah didapatkan dari hasil penelitian di lapangan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan data, menganalisis, hingga menarik kesimpulan dari data yang telah didapatkan.<sup>44</sup>

Menurut Poerwan dari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data secara deskriptif seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman video dan lain-lain.<sup>45</sup>

Berdasarkan hal ini, maka penulis menggunakan metode deskriptif dengan memakai pendekatan kualitatif hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru di SDN 12 Bireuen.

##### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat untuk memperoleh sumber data yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai sesuatu yang berhubungan dengan sasaran penelitian sehingga sesuai dengan kebutuhan peneliti. Penelitian ini akan dilakukan di SDN 12 Cot Gapu, Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen.

---

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 106.

<sup>45</sup> E.ktisti Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI, 1998), hlm. 34.

SDN 12 Bireuen sangat menyadari akan pentingnya penerapan kedisiplinan karena dengan adanya disiplin dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yang baik maka dapat memberikan keefektifan bagi permasalahan yang terjadi pada tenaga pendidik itu sendiri dan peserta didik di sekolah tersebut. Hal inilah yang menjadi daya tarik peneliti ingin melakukan penelitian di SDN 12 Bireuen.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penilaian. Konsep subjek penelitian berhubungan dengan apa atau siapa yang diteliti. Dengan kata lain subjek penelitian dapat berfungsi untuk menjelaskan pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, subjek yang di pilih adalah orang-orang yang mengetahui dan memahami masalah apa yang akan di teliti. Oleh sebab itu subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru.

Subjek penelitian pertama yang akan diteliti kepala sekolah di SDN 12 Bireuen, alasan peneliti menjadikan kepala sekolah tersebut sebagai subjek penelitian adalah karena sangat berperan dan menjadi pengaruh besar dalam melakukan penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru.

Subjek penelitian kedua adalah guru, alasan peneliti menjadikan guru sebagai subjek penelitian karena guru merupakan orang yang mengimplementasikan di setiap kegiatan di sekolah dan orang yang mengetahui

secara umum dan khusus permasalahan yang terjadi baik pada peserta didik ataupun lingkungan sekolah.

Adapun subjek yang ditentukan oleh penulis berkaitan dengan pembahasan judul sehingga dapat memberikan informasi yang dapat menjawab permasalahan penelitian.

#### **D. Kehadiran Peneliti di lapangan**

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Kehadiran peneliti mutlak diperlukan, karena hanya manusia sebagai alat yang dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya, dan hanya manusia yang mampu memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan. Oleh karena itu pada waktu pengumpulan data dilapangan, peneliti berperan serta pada situs penelitian dan mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan dilapangan. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya peneliti sebagai pelapor hasilnya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti akan hadir di lapangan sejak diizinkan melakukan penelitian, yaitu dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada waktu tertentu, baik terjadwal maupun tidak terjadwal.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk terlaksananya penelitian dengan baik, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi langsung, seperti yang diungkapkan Sutrisno Hadi dalam buku *Metodologi Penelitian* bahwa observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>46</sup> Dengan adanya observasi langsung, penulis berharap dapat melengkapi teknik wawancara dan lainnya.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan observasi di SDN 12 Bireuen dengan tujuan mengetahui secara langsung bagaimana penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan. Dalam kegiatan wawancara terjadi hubungan dua orang atau lebih.<sup>47</sup>

Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara kombinasi, yaitu gabungan dari wawancara terstruktur dan wawancara bebas. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi semaksimal mungkin dari narasumber. Wawancara peneliti dilakukan dengan kepala sekolah, guru di SDN 12 Bireuen.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, catatan dan lainnya yang berkaitan dengan

---

<sup>46</sup> Rusdin pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institut, 2008), hlm. 71.

<sup>47</sup> Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 179.

objek penelitian, dokumentasi juga diartikan cara mengumpulkan data yang tertulis, jelas ini sangat diperlukan oleh peneliti dalam mendapatkan data mengenai perencanaan, pelaksanaan, hasil-hasil evaluasi.

Metode dokumentasi ini dipilih, sebab tanpa dokumentasi maka analisis penelitian tidak akan berjalan, meskipun dokumentasi bukanlah hal yang pokok dalam berjalannya penelitian akan tetapi dokumentasi merupakan penunjang yang penting dalam berjalannya penelitian.

#### **F. Instrument Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis.

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument penelitian atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya terjun dilapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian. Yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki

lapangan.<sup>48</sup>Dalam hal ini peneliti menggunakan lembaran wawancara, lembaran observasi, dan lembaran dokumentasi.

## G. Analisis Data

Untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data, peneliti akan melakukan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*).

### 1. Reduksi data (data reduction)

Reduksi data adalah proses pemilihan keputusan perhatian pada penyederhanaan yang dilakukan dengan membuat ringkasan dari data yang diperoleh di lapangan. Mereduksi data yaitu memilih hal pokok, memfokuskan padahal penting, dicari tema dan polanya membuang yang tidak perlu.<sup>49</sup>

### 2. Penyajian Data (data display)

Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penyajian data yaitu dari data/hasil yang didapat di lapangan dan telah di kelompokkan atau di rangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari yang telah di dapat, seperti hasil dari observasi, maka peneliti akan mengurutkan observasi yang mana terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan. wawancara, peneliti juga akan mengurutkan hasil jawaban dari setiap pertanyaan

---

<sup>48</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 222.

<sup>49</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 338.



peneliti dengan setiap responden, serta reaksi yang dilihat atau diamati oleh peneliti pada saat melakukan tanya jawab, semua dilakukan agar jawaban yang di dapatkan lebih rinci, terstruktur dan sistematis serta dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian. dokumentasi yang didapat biasa berupa gambar, perekam suara pada saat melakukan wawancara maupun dokumen-dokumen lainnya/berbentuk laporan yang berhubungan dengan kegiatan pengelolaan kelas. Penyajian data akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan dapat dengan mudah merencanakan kegiatan selanjutnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan (*verification/conclusion drawing*)

Peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari pada yang telah peneliti lakukan dalam penyajian data. Dengan demikian kesimpulan yang ada dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi tidak menurupkemungkinanakan terjadiketidaksesuaianapa yang ingin diteliti dengan hasil yang diteliti karena penelitian ini masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah peneliti berada di lapangan untuk melakukan penelitian. Kesimpulan-kesimpulan yang dilakukan akan di verifikasi dengan cara: memikir ulang selama penulisan, tinjauan ulang catatan lapangan, tinjauan kembali dan tukar inter subjektif, upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Ahmad Rijali, *Analisis Data Kualitatif*, Jurnal Alhadharah 2018, Vol. 17, No. 33

## H. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini triangulasi yang merupakan gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk menguji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Dalam hal ini peneliti menetapkan uji coba keabsahan data berupa uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*, uji *credibility* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui penelitian ini dapat dipercaya atau tidak.

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan triangulasi dengan melihat sumber, metode dan juga teori yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kemudian *Transferability*, yaitu tujuan akhir untuk memenuhi kriteria, yang dimana penelitian ini haruslah bisa di transfer ketempat lain dengan karakter yang sama. Selanjutnya *dependability*, kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kesalahan banyak disebabkan faktor manusia itu sendiri terutama peneliti sebagai instrument kunci yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan kepada peneliti. Dan yang terakhir *confirmability*. Uji *confirmability* dalam penelitian kualitatif disebut juga objektivitas penelitian. Penelitian dilakukan secara bersamaan melalui auditorial yaitu dengan konsultasi kepada dosen pembimbing mengenai aktivitas yang dilakukan peneliti di lapangan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

UPTD SD Negeri 12 Bireuen adalah sebuah lembaga sekolah SD negeri yang beralamat di Jalan Stadion Cot Gapu Bireuen, Kab. Bireuen. SD negeri ini memulai kegiatan pendidikannya pada tahun 1977. Saat sekarang UPTD SD Negeri 12 Bireuen mengimplementasikan panduan kurikulum SD 2013.

#### 1. Identitas SD Negeri 12 Bireuen

Nama Sekolah	: UPTD SD Negeri 12 Bireuen
NPSN	: 10106814
Jenjang Pendidikan	: SD
Status Sekolah	: Negeri
Alamat Sekolah	: Jalan Stadion Cot Gapu Bireuen
RT/RW	: 0 / 0
Kode Pos	: 24211
Kelurahan	: Cot Gapu
Kecamatan	: Kec. Kota Juang
Kabupaten/Kota	: Kab. Bireuen
Provinsi	: Aceh
Negara	: Indonesia
Posisi Geografis	: 596 Lintang Bujur
SK Pendirian Sekolah	: Peraturan Bupati No 31 tahun 2021
Tanggal SK Pendirian	: 1977-12-31

Status Kepemilikan	: Pemerintahan Daerah
SK Izin Operasional	: Peraturan Bupati No 31 tahun 2021
Tanggal SK Izin Operasional	: 2021-09-09
Kebutuhan Khusus Dilayani	: C1,H,K,Q
Nomor Rekening	: 2147483647
Nama Bank	: PT. Bank Aceh Syariah
Cabang KCP/Unit	: Kantor Cabang Bireun
Rekening Atas Nama	: SD Negeri 12 Bireuen
MBS	: Ya
Luas Tanah Milik (m2)	: 3
Luas Tanah Bukan Milik (m2)	: 0
Nama Wajib Pajak	: Bend. SD Negeri 12 Bireuen
NPWP	: 004744595104000
Nomor Telepon	: 2147483647
Nomor Fax	: -
Email	: sdn12bireuen@yahoo.com
Waktu Penyelenggaraan	: Pagi
Bersedia Menerima Bos	: Bersedia Menerima
Sertifikat ISO	: Belum Bersertifikat
Sumber Listrik	: PLN
Daya Listrik	: 2400
Akses Internet	: Telkom Speedy

## **2. Visi Misi dan Tujuan**

### **a. Visi Sekolah**

“Mewujudkan lulusan sekolah yang berkarakter, berprestasi dan berdaya saing berlandaskan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa”

### **b. Misi Sekolah**

- 1) Mewujudkan peserta didik yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Mendidik siswa yang memiliki karakter dan berakhlak mulia
- 3) Mewujudkan proses belajar mengajar yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan untuk tercapainya tujuan pembelajaran
- 4) Membangun lingkungan sekolah yang nyaman, aman dan asri sebagai pusat belajar
- 5) Memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat untuk memperoleh proses pendidikan yang berkualitas
- 6) Membangun networking dengan semua instansi yang ada di kabupaten Bireuen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan

## **3. Tujuan Sekolah**

- 1) Terwujudnya lingkungan sosial yang harmonis, rukun dan santun di sekolah
- 2) Memiliki sarana dan prasarana yang memadai sesuai tuntutan zaman
- 3) Meningkatkan prestasi siswa di bidang ekstrakurikuler yang berdaya saing tinggi di tingkat kecamatan maupun kabupaten

- 4) Tercapainya kelulusan siswa 100% dengan hasil yang baik untuk meneruskan ke jenjang selanjutnya.

#### 4. Data Guru/Tenaga Kependidikan SD Negeri 12 Bireuen

Guru adalah orang-orang yang berperan sangat penting di dalam ruang lingkup sekolah, tanpa ada guru maka proses pembelajaran tidak bisa terjadi dan Adapun jumlah guru di SD Negeri 12 Bireuen dapat dilihat pada tabel berikut: table. 4.1

Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki-Laki	2	1	3	164
2	Perempuan	17	1	18	147
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>311</b>

*Sumber: Dokumentasi Tata Usaha SD Negeri 12 Bireuen*

Keterangan:

-Penghitungan Jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah

-Singakatan:

1. PTK= Guru ditambah Tendik
2. PD= Peserta Didik

#### 5. Data Siswa/i SD Negeri 12 Bireuen

Adapun jumlah siswa-siswi di SD Negeri 12 Bireuen dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Table 4.2

<b>Data Rombongan Belajar</b>				
<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Detail</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Total</b>
1	Kelas 1	L	25	53
		P	28	
2	Kelas 2	L	28	55
		P	27	
3	Kelas 3	L	29	47
		P	18	
4	Kelas 4	L	27	55
		P	28	
5	Kelas 5	L	30	52
		P	22	
6	Kelas 6	L	25	49
		P	24	

*Sumber: Dokumentasi Tata Usaha SD Negeri 12 Bireuen*

## **6. Sarana dan Prasarana SD Negeri 12 Bireuen**

Sarana prasarana sekolah adalah salah satu hal yang sangat penting dalam menunjang proses pendidikan, tanpa adanya sarana dan prasarana maka akan sulit untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Adapun sarana prasarana di SD Negeri 12 Bireuen dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Table 4.3

No	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang Menurut kondisi (Unit)
1.	Ruang Kepala Sekolah	1
2.	Ruang Guru	1
3.	Ruang TU	1
4.	Ruang Kelas	13
5.	Ruang Lab	1
6.	Ruang Pustaka	1
7.	Toilet Guru	2
8.	Toilet Siswa	2

*Sumber: Dokumentasi Tata Usaha SD Negeri 12 Bireuen*

## **B. Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian berdasarkan permasalahan yang diperoleh penelitian di lapangan. Data penelitian terkait dengan Kedisiplinan Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen di peroleh peneliti dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kesiswaan dan dua orang guru. Berikut ini hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan.

### **1. Kedisiplinan Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen**



Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya, dan sekolah merupakan lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru. Penerapan kedisiplinan dalam lingkungan sekolah, khususnya pada kedisiplinan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Kepala Sekolah yang sangat berperan penting dalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan yang di pimpinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah bagaimana strategi pembiasaan dalam membentuk karakter mendisiplinkan guru? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Seperti biasa setiap hari senin ada pelaksanaan upacara bendera dilaksanakan jam 7.30 dan juga ada kebiasaan daftar piket dan ditetapkan harus datang lebih awal, kemudian adanya finger print di setiap hari dan waktu yang sudah ditetapkan di SD Negeri 12 Bireuen.”<sup>51</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Di pembiasaan dalam membentuk karakter mendisiplinkan guru di SD Negeri 12 Bireuen adanya finger print di setiap hari dan waktu yang sudah tentukan, kehadiran tepat waktu di hari upacara

---

<sup>51</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

dan masuk ke kelas tepat waktu, hal ini menjadi suatu strategi dalam disiplin.”<sup>52</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

Guru A : “Strategi pembiasaannya yaitu kami diwajibkan finger prin itu dalam pukul 07.00 sampai batas waktu pukul 08.00 selebih dari waktu yang ditentukan finger prin itu dianggap terlambat, itu pembiasaan kami untuk disiplin.”<sup>53</sup>

Guru B :“Kami diwajibkan finger prin, mengikuti upacara bendera serta daftar piket yang telah terjadwal, sehingga adanya kebiasaan dalam disiplin, menyelesaikan tugas secara professional.”<sup>54</sup>

Hasil observasi peneliti di lapangan terlihat bahwa di pagi hari terlihat kepala sekolah dan beberapa guru datang tepat waktu dengan finger print yang telah tersedia dan daftar piket guru yang telah terjadwal.<sup>55</sup>

Hasil wawancara dan observasi di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja menunjukkan pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong dengan adanya kesadaran yang ada pada hatinya. Di SD Negeri 12 Bireuen dalam melaksanakan pembiasaan mendisiplinkan guru daftar piket masing-masing guru yang sudah terjadwal dan juga adanya finger print yang tersedia.

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah bagaimana upaya

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>55</sup> Hasil Observasi Tanggal 23 November 2022

sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SD Negeri 12 Bireuen? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Agar mendukung kinerja guru dalam kedisiplinan adalah peraturan sekolah itu sendiri yang harus ditaati dan keteladanan guru itu sendiri, saya terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru baik kehadiran tepat waktu di saat finger print dan kehadiran tepat waktu masuk kelas dalam proses belajar mengajar, dengan kita mencontohkan teladan yang baik seperti hadir tepat waktu, sehingga guru-guru dapat meniru agar bisa lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dan kehadiran tepat waktu, selain itu upaya saya dalam peningkatan produktivitas guru salah satunya dengan melaksanakan usaha untuk mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan diklat, pelatihan, workshop, dan MGMP, sehingga dapat mengembangkan kualitas pembelajaran lebih baik lagi.”<sup>56</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Untuk mendukung kinerja guru dalam peningkatan disiplin, beliau juga sangat mengkreasikan kedisiplinan sekolah ini dan beliau menerapkan kami guru untuk finger print tepat waktu, dan beliau untuk siswa juga sangat antusias dengan mengintruksi wali kelas dalam mengontrol kehadiran dan tepat waktu dan bagi siswa yang sering terlambat akan dilakukan sosialisasi dengan wali kelas apa penyebabnya dan ada tindak lanjut dalam penyelesaiannya, kepala sekolah juga mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seperti pelatihan, diklat dan MGMP.”<sup>57</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

---

<sup>56</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

<sup>57</sup>Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

Guru A : “Dalam peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru kami mencontohkan teladan dan kedisiplinan dari kepala sekolah sendiri, kepala sekolah juga melaksanakan untuk mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP, diklat, pelatihan, dan juga beliau selalu memotivasikan kami guru untuk selalu disiplin dalam kehadiran tepat waktu, salah satunya dapat dilihat kehadiran setiap pagi di saat melakukan finger print dan melaksanakan tugas sesuai tupoksi.”<sup>58</sup>

Guru B : “Untuk mendukung kinerja guru kepala sekolah sangat berpartisipasi dari segi-segi pembelajaran dan penggunaan sarpras di sekolah masih kurang memadai, namun bapak dalam hal lain juga mengikutsertakan kami seperti pelatihan dan diklat, selain itu beliau selalu memotivasikan kami guru-guru untuk terus tepat waktu dalam jam pembelajaran. hal ini kepala sekolah kami juga adanya intruksi dengan wali kelas dalam mengontrol kehadiran.”<sup>59</sup>

Hasil observasi peneliti di lapangan terlihat bahwa di pagi hari terlihat kepala sekolah datang tepat waktu dan adanya komunikasi dengan wali kelas untuk mengkoordinir kehadiran siswa-siswa tepat waktu.<sup>60</sup>

Berdasarkan wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan untuk dapat mendukung upaya disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru kepala sekolah SD Negeri 12 Bireuen melaksanakan melalui usaha untuk mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, pelatihan, workshop, rapat MGMP, dapat mengembangkan kualitas pembelajaran secara maksimal. Selain itu kepala sekolah untuk disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru juga memberikan motivasi-motivasi kepada guru-guru di SD Negeri 12 Bireuen dalam

---

<sup>58</sup>Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>59</sup>Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>60</sup>Hasil Observasi Tanggal 23 November 2022

melaksanakan tugasnya, kehadiran tepat waktu, dengan demikian agar dapat ditiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya.

Hal ini disampaikan oleh peserta didik SD Negeri 12 Bireuen atas pertanyaan peneliti: apakah bapak/Ibu guru masuk dan keluar kelas tepat waktu? peserta didik A mengatakan bahwa: “Iya, bapak/ibu selalu tepat waktu.”<sup>61</sup> Sama halnya hasil wawancara peneliti dengan peserta didik B, menyatakan bahwa: “Bapak/ibu tepat waktu masuk kelas dan keluar kelas, terkadang ada juga telat keluar.”<sup>62</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah bagaimana sikap bapak ketika ada guru yang melakukan tindakan disipliner di SD Negeri 12 Bireuen Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Semua kita di dalam sebuah lembaga ini ada aturan-aturan yang harus di taati, tentunya jika ada pelanggaran berturut-turut, saya langsung memberikan teguran secara mandiri, pembinaan jika masih sama, mengarahkan untuk bersikap disiplin dalam kehadiran tepat waktu dan juga dalam proses pembelajaran di kelas, karena semua satu kata satu visi artinya kalau peraturan untuk semua, dan semua pihak harus disiplin baik kepala sekolah dan juga semua tenaga pendidik.”<sup>63</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

---

<sup>61</sup>Hasil wawancara dengan Peserta Didik A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>62</sup>Hasil wawancara dengan Peserta Didik B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>63</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

“Kalau untuk kurangnya kedisiplinan beliau sangat tegas dengan memberi teguran secara mandiri kemudian memberikan arahan dan pembinaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan guru tersebut.”<sup>64</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

Guru A: “Biasanya bapak mengarahkan dan membina guru yang kurang dalam kedisiplinan dan mengarahkannya untuk menjadi lebih baik lagi.”<sup>65</sup>

Guru B: “Kalau untuk guru lumayan disiplin, beliau itu bersikap bijak biasanya, sedangkan untuk guru-guru yang jika tidak disiplin beliau memanggil dan memberikan arahan dan mengarahkan guru-guru dan mencontohkan hal-hal yang bagus supaya guru dapat disiplin dan adanya tindakan pembinaan supaya guru-guru disiplin dan tidak dimarahin didepan umum.”<sup>66</sup>

Hasil wawancara di atas secara umum dapat dapat disimpulkan bahwa, harapan kepala sekolah untuk membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab, untuk para guru ketika melanggar peraturan tata tertib juga akan memperoleh punishment berupa teguran secara pribadi dari kepala sekolah, karena sangat berperan penting dalam membimbing, mengarahkan dan pembinaan para bawahannya dalam disiplin kerja dan produktivitas kinerja guru itu sendiri. Di dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik bukan hanya tanggung jawab pribadi guru itu sendiri, akan tetapi juga peran kepala sekolah

---

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

sebagai seorang pemimpin dalam memegang kebijaksanaan dan pengambilan keputusan di sekolah.

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah bagaimana perencanaan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru di SD Negeri 12 Bireuen? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Dalam perencanaannya itu dilaksanakan diawal ajaran baru, saya mengadakan rapat untuk kesepakatan dalam menyusun program pengajaran, seperti membuat program semester, rencana pengajaran, pembagian tugas guru-guru, jika disaat pengumpulan ada guru-guru yang tidak mengumpulkan itu akan ada sangsi-sangsi yang berlaku, dan membuat peraturan kehadiran sangat kita utamakan dalam proses pembelajaran yang mengharuskan semua guru untuk disiplin.”<sup>67</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Biasanya diawal ajaran baru, bapak memberikan pembagian tugas kepada kami guru, rencana pengajaran dan kami setiap pengumpulan tugas yang sudah ditetapkan jika tidak kumpul akan dikenakan sangsi, dan juga kehadiran tepat waktu dalam pembelajaran di kelas.”<sup>68</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

---

<sup>67</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

<sup>68</sup>Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

Guru A : “Dalam perencanaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu diawal ajaran baru bapak sudah merencanakan rapat serta menyampaikan kepada guru uraian tugasnya masing-masing, kehadiran sangat di utamakan dan juga memberikan motivasi kepada kami.”<sup>69</sup>

Guru B : “Semua guru kami membuat perangkat perencanaan pembelajaran dan mengumpulkanya dengan waka kurikulum setiap awal tahun ajaran baru atau awal semester di mulai, kalau ada yang tidak membuat itu akan ada sangsi, bapak kepala sekolah juga sangat menerapkan peraturan disiplin atas kehadiran guru tepat waktu.”<sup>70</sup>

Hasil wawancara di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah SD Negeri 12 Bireuen dalam perencanaan disiplin kerja dilakukan di awal ajaran baru atau setiap awal semester dengan mengadakan rapat serta memberikan setiap tugas sesuai tupoksi masing-masing untuk guru-guru yang ada, seperti membuat program semester, dan juga rencana pengajaran, jika sudah waktunya dalam pengumpulan tugas dan ada guru yang tidak membuat itu akan ada sangsi yang berlaku. Kepala sekolah sangat mengutamakan kehadiran guru tepat waktu dalam proses pembelajaran serta kepala sekolah juga memberikan motivasi-motivasi kepada guru-guru.

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam disiplin kerja guru untuk peningkatan

---

<sup>69</sup>Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>70</sup>Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022



produktivitas kinerja guru di SD Negeri 12 Bireuen? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Biasanya sekolah akan ada melakukan supervisi, dilaksanakan 3 bulan sekali atau ada dalam keadaan mendadak, dalam arti kata beberapa hari sekali kali kepala sekolah akan selalu mengontrol semua kelas, keadaan sekolah dan sebagainya, jadi disitu nanti akan terlihat, apakah disiplin itu ada, berjalan atau tidaknya.”<sup>71</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Evaluasi yang dilakukan dalam mendisiplinkan guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu bapak melakukan supervisi yang dengan kunjungan ke kelas-kelas disaat guru sedang mengajar.”<sup>72</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

Guru A : “Evaluasi kedisiplinan jadi kepala sekolah ada melakukan seperti survey kepada guru-guru dan biasanya beliau lakukan yaitu memberikan beberapa point angket dan itu kami jawab, kemudian di angket tersebut juga ada isi mengenai kedisiplinan. Kemudian beliau juga melakukan supervisi dengan pemantauan kelas.”<sup>73</sup>

Guru B :“Monitoring dari absen finger print dan melakukan pemantau kelas yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran.”<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

<sup>72</sup>Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>73</sup>Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

Hasil wawancara di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan tentang pencapaian kompetensi atau hasil belajar peserta didik setelah mengikuti proses belajar mengajar di kelas oleh guru. Hal ini kepala sekolah melakukan supervisi dengan kunjungan ke kelas-kelas disaat guru sedang mengajar. Kepala sekolah memiliki peran penting untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah.

## **2. Kendala Penerapan Kedisiplinan Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen**

Pada hakikatnya setiap implementasi memiliki beberapa hambatan sebagai penentu keberhasilan suatu implementasi, dan untuk mengetahui bagaimana hambatan-hambatan penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru di SD Negeri 12 Bireuen, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah apakah dari segi waktu menjadi suatu kendala dalam kedisiplinan di SD Negeri 12 Bireuen? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Tentu kendala tidak bisa kita hindari selama sekolah ini berjalan terus pasti adanya kendala, dari segi karakter guru yang berbeda-beda yang kurang tepat waktu dan berbagai alasan yang membuat telat ke sekolah, dan keadaan sosial yang sedang di hadapi itu menjadi salah satu sebuah kendala dalam pelaksanaan pembelajaran, dengan hal tersebut dapat berimbas ke peserta didik dan guru juga tidak semangat dalam pembelajaran dan beberapa guru yang masih terlambat dan saya memberikan teguran secara

mandiri, pembinaan jika masih sama, mengarahkan untuk bersikap disiplin dalam kehadiran tepat waktu.”<sup>75</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Kendala biasanya, di hari senin upacara bendera, beberapa guru yang terlambat menunggu diluar sampai selesai upacara bendera selesai, dan terkadang berbagai alasan yang membuat terlambat ke sekolah, dengan karakter guru yang berbeda-beda dan keadaan masalah yang terjadi ke sekolah sehingga membuat tidak efektif.”<sup>76</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut: Guru A : “Kalau kendala masih ada beberapa guru yang masih terlambat, hal ini ada teguran dari dari kepala sekolah dan beliau memberikan pembinaan agar tidak terulang lagi.”<sup>77</sup> Guru B : “Yang terlambat biasanya guru diberikan teguran secara mandiri oleh kepala sekolah dan dibimbing.”<sup>78</sup>

Hasil wawancara di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa setiap manusia mempunyai karakter yang berbeda-beda namun tergantung kita dalam menyikapi hal tersebut ada yang tegas dan ada yang lembut namun hal ini tidak menjadi suatu hal yang fatal, kurang tepat waktu dan berbagai alasan yang membuat terlambat dan berbagai keadaan sosial yang sedang di hadapi guru juga

<sup>75</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

<sup>76</sup>Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>77</sup>Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>78</sup>Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

menjadi salah satu sebuah kendala dalam pelaksanaan pembelajaran, dengan hal tersebut dapat berimbas ke peserta didik sehingga tidak efektif dalam pembelajaran.

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah apakah dari segi sarana dan prasarana menjadi suatu kendala di SD Negeri 12 Bireuen? Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Kalau dari segi sarana dan prasarana masih ada beberapa ruang kelas masih dalam kondisi kurang baik, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran seperti alat atau media masih belum lengkap sama sekali.”<sup>79</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada waka kesiswaan, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

“Kendala sarana prasarana tentunya ada ruang kelas yang masih kurang baik tapi tidak semuanya, selain itu media seperti komputer juga masih sangat kurang, sehingga membuat kendala peserta didik dalam ujian.”<sup>80</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada dua guru, dari pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan jawaban sebagai berikut:

Guru A : “Tentu yang menjadi kendala komputer yang masih sangat kurang,

---

<sup>79</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 22 November 2022

<sup>80</sup>Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

ruang kelas ada beberapa yang harus diperbaiki.”<sup>81</sup> Guru B :“Yang menjadi kendala dalam sarana prasarana yang pertama ada beberapa ruang kelas yang masih kurang memadai dan media yang masih kurang dan membuat peserta didik terkendala jika ada ujian.”<sup>82</sup>

Hasil wawancara di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa dari segi sarana dan prasarana masih ada beberapa ruang kelas masih dalam kondisi kurang baik, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran seperti alat atau media masih belum lengkap sama sekali, hal ini menjadi kendala di SD Negeri 12 Bireuen.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Kedisiplinan Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen**

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Artinya disiplin kerja yang dilaksanakan dengan tertib sesuai dengan kondisi yang sudah ditetapkan akan membuat para guru akan lebih cepat dan tepat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan produktif. Disiplin kerja menunjukkan pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong dengan adanya kesadaran yang ada pada hatinya. Di SD Negeri 12 Bireuen dalam melaksanakan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yang *pertama*, ketepatan waktu hal ini terlihat dalam

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Guru A SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

<sup>82</sup> Hasil wawancara dengan Guru B SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal, 20 November 2022

pembiasaan mendisiplinkan guru daftar piket masing-masing guru yang sudah terjadwal dan juga adanya finger print yang tersedia. *Kedua*, pemanfaatan sarana, ruang kepala sekolah dan guru kondisi yang sangat baik. Ada beberapa ruang kelas dikondisi yang kurang baik, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran seperti alat dan media masih belum lengkap. *Ketiga*, tanggung jawab kepala sekolah dalam perencanaan disiplin kerja dilakukan di awal pelajaran baru atau setiap awal semester dengan mengadakan rapat serta memberikan setiap tugas sesuai tupoksi untuk guru-guru yang ada, seperti program semester, dan juga rencana pengajaran. Untuk dapat mendukung upaya disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru kepala sekolah SD Negeri 12 Bireun melalui usaha kegiatan diklat pelatihan, workshop, rapat, MGMP dapat mengembangkan kualitas pembelajaran secara maksimal. Selain itu, kepala sekolah untuk disiplin kerja dalam produktivitas kinerja guru serta memberikan motivasi kepada guru di SD Negeri 12 Bireun. Dengan demikian agar dapat ditiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya. *Keempat*, ketaatan aturan sekolah, kepala sekolah untuk membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab, untuk para guru ketika melanggar peraturan tata tertib juga akan memperoleh punishment berupa teguran secara pribadi dari kepala sekolah, karena sangat berperan penting dalam membimbing, mengarahkan dan pembinaan para bawahannya dalam disiplin kerja dan produktivitas kinerja guru itu sendiri. Adapun kegiatan supervisi kepala sekolah dilaksanakan terkadang secara langsung dan tidak langsung. Untuk kegiatan supervisi secara langsung dilaksanakan kepala sekolah dengan mengontrol langsung, mengamati guru dalam

kegiatan pembelajaran, dan mengunjungi kelas-kelas. Sedangkan supervisi tidak langsung dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang canggih, maka kepala sekolah dapat mengontrol menggunakan aplikasi chatting maupun group whatsapp. Kepala sekolah memiliki peran penting untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah.

## **2. Kendala Penerapan Kedisiplinan Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen**

Setiap kegiatan tidak terlepas dari kendala berdasarkan hasil penelitian dan wawancara terdapat beberapa kendala dalam disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yaitu ketepatan waktu yang masih kurang dengan berbagai alasan yang membuat terlambat ke sekolah. Kemudian karakter yang berbeda-beda juga membuat kesulitan dalam menghadapi berbagai macam permasalahan.

Keadaan sosial yang di hadapi guru sehingga hal tersebut dapat berimbas ke peserta didik sehingga tidak efektif dan efisien dalam pelaksanaan pembelajaran. Namun guru juga harus mampu memelihara waktu bekerja serta menggunakannya secara efisien dan konsisten, dapat meminimalisasi gangguan, sehingga adanya kemampuan untuk memahami dan mengatur diri sendiri. Dari segi sarana dan prasarana masih ada beberapa ruang kelas masih dalam kondisi kurang baik, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran seperti alat atau media masih belum lengkap.

Kendala tidak dapat dihindari namun kepala sekolah tercermin dari pemimpin dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dengan adanya permasalahan dan kekurangan-kekurangan kepala sekolah mampu mengatasi setiap kendala yang ada dengan adanya kerjasama yang baik.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Di SD Negeri 12 Bireuen dalam melaksanakan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yang *pertama*, ketepatan waktu hal ini terlihat dalam pembiasaan mendisiplinkan guru daftar piket masing-masing guru yang sudah terjadwal dan juga adanya finger print yang tersedia. *Kedua*, pemanfaatan sarana, ruang kepala sekolah dan guru kondisi yang sangat baik. Ada beberapa ruang kelas dikondisi yang kurang baik, namun dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran seperti alat dan media masih belum lengkap. *Ketiga*, tanggung jawab kepala sekolah dalam perencanaan disiplin kerja dilakukan di awal pelajaran baru atau setiap awal semester dengan mengadakan rapat serta memberikan setiap tugas sesuai tupoksi untuk guru-guru yang ada, seperti program semester, dan juga rencana pengajaran. Untuk dapat mendukung upaya disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru kepala sekolah SD Negeri 12 Bireun melalui usaha kegiatan diklat pelatihan, workshop, rapat, MGMP dapat mengembangkan kualitas pembelajaran secara maksimal. Selain itu, kepala sekolah untuk disiplin kerja dalam produktivitas kinerja guru serta memberikan motivasi kepada guru di SD Negeri 12 Bireun. Dengan

demikian agar dapat ditiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya. *Keempat*, ketaatan aturan sekolah, kepala sekolah untuk membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab, untuk para guru ketika melanggar peraturan tata tertib juga akan memperoleh punishment berupa teguran secara pribadi dari kepala sekolah, adapun kegiatan supervisi kepala sekolah dilaksanakan terkadang secara langsung dan tidak langsung.

2. Kendala di SD Negeri 12 Bireuen dalam disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yaitu ketepatan waktu yang masih kurang dengan berbagai alasan yang membuat terlambat ke sekolah. Kemudian karakter yang berbeda-beda juga membuat kesulitan dalam menghadapi berbagai macam permasalahan. Keadaan sosial yang dihadapi guru sehingga hal tersebut dapat berimbas ke peserta didik sehingga tidak efektif dan efisien dalam pelaksanaan pembelajaran. Dan sarana dan prasarana masih ada beberapa ruang kelas masih dalam kondisi kurang baik, dan dari segi kelengkapan atau kebutuhan-kebutuhan pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran seperti alat atau media masih belum lengkap.

## **B. Saran**

Dengan memperhatikan kesimpulan diatas, maka beberapa saran yang dikemukakan antara lain:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah agar dapat bertindak lebih tegas dalam menerapkan peraturan disiplin kerja guru dalam ketepatan waktu, agar dapat meningkatnya kinerja guru yang lebih baik lagi di SD Negeri 12 Bireuen.
2. Diharapkan kepada kepala sekolah agar lebih memperhatikan dalam melakukan tindakan supervisi agar lebih baik lagi dalam menilai guru dalam disiplin kerja maupun kinerja guru di SD Negeri 12 Bireuen.
3. Penelitian ini belum menyeluruh membahas tentang penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru, karena hanya menggunakan pendekatan kualitatif, maka untuk kebutuhan penelitian berikutnya bagi yang berminat meneliti penerapan disiplin kerja dapat menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu melihat tingkat keberhasilan penerapan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja guru yang telah diterapkan sesuai dengan tingkat kepuasan layanan dengan menggunakan angket.

### Daftar Pustaka

- Ahmad Rijali, *Analisis Data Kualitatif*, Jurnal Alhadharah 2018, Vol. 17, No. 33
- Akbarizan, *Potensi Akademis (Presentasi Ilmiah Dosen-Pegawai Nasional dan Internasional)*, Pekanbaru: Suska Press, 2009
- Al-Rasidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet.2; Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005
- B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan II, Bandung: Sinar Baru, 1989
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012
- Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014
- E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- E.ktisti Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian*, Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI, 1998
- E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*,Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013
- Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Moh. Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung. Persada Pers, 2009

- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 2011
- Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Reafika Aditama, 2012
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, 2005
- Rivai Viethzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011
- Rusdin pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Banda Aceh: Ar-Rijal Institut, 2008
- Soedijarto, *Landasan dan arah Pendidikan Nasional*, Jakarta: Gramedia, 2008
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana, 2012
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Sulis dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014
- Syaiful sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Al Fabet, 2009

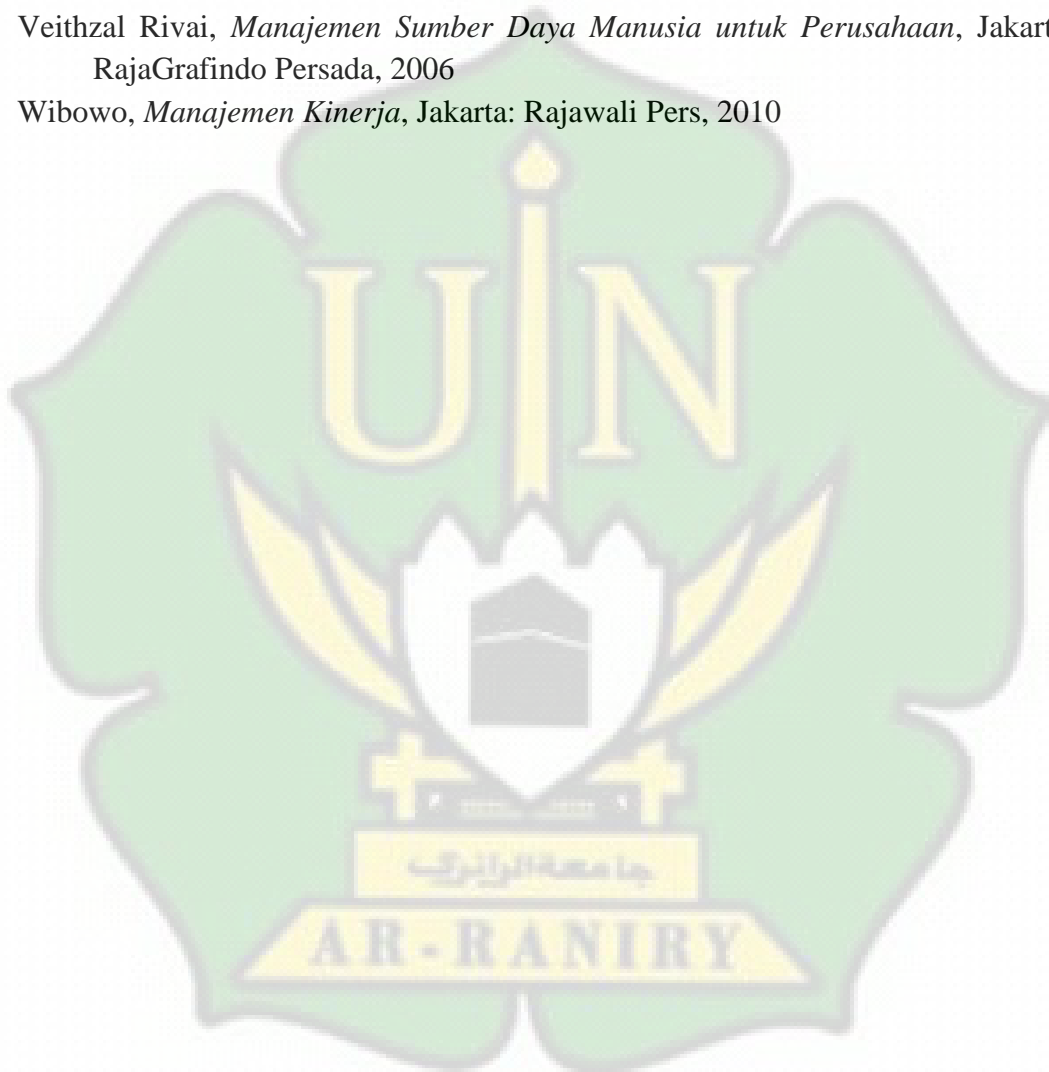
Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008

Tjutju Yunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta, 2011

Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta : Al Fabeta, 2010

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**NOMOR: B-18073 /Un.08/FTK/KP.07.6/12/2021**

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan  
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh  
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;  
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;  
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 24 November 2021

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara:  
1. Fatimah Ilda sebagai Pembimbing Pertama  
2. Murni sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama : Fareza Haeqal

NIM : 170 206 018

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di SDN 12 Bireuen

- KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2021/2022
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh  
Pada tanggal : 24 Desember 2021  
An. Rektor

**Tembusan**

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



Muslim/Razali



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-14834/Un.08/FTK.1/TL.00/11/2022  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala SDN 12 Bireuen

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **FAREZA HAIQAL / 170206018**

Semester/Jurusan : **XI / Manajemen Pendidikan Islam**

Alamat sekarang : **Jl. Tgk. Chiek Silang Gampoeng Blang Krueng Kec. Baitussalam Kab. Aceh Besar**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Penerapan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Guru di SDN 12 Bireuen***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 16 November 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



**Berlaku sampai : 16 Desember 2022**

**Habiburrahim, M.Com., M.S., Ph.D.**





PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 12 BIREUEN

Jln. Stadion Desa Cot Gapu Kec. Kota Juang Kab. Bireuen. Email [sdn12bireuen@yahoo.com](mailto:sdn12bireuen@yahoo.com) Kode Pos 24611

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 421.2/SD-12/ 82 /2022

Kepala UPTD SD Negeri 12 Bireuen Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen menerangkan:

Nama : FAREZA HAIQAL  
NIM : 170206018  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Strata : S -1  
Angkatan : 2017

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada UPTD SD Negeri 12 Bireuen, pada tanggal 16 November s/d 16 Desember 2022 dalam rangka penyusunan tugas akhir/disertasi yang berjudul :  
" **PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KINERJA GURU DI UPTD SD NEGERI 12 BIREUEN** ".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**Penerapan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru  
di SD Negeri 12 Bireuen**

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Pertanyaan
1	Bagaimana kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen?	1. Ketepatan waktu	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah guru selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam mengajar?</li> <li>2. Apakah guru berangkat maupun meninggalkan sekolah sesuai dengan aturan yang ada?</li> <li>3. Apa saja problem yang dihadapi oleh pihak sekolah dalam penanaman kedisiplinan guru?</li> </ol>
			Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut ibu apakah guru selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam mengajar?</li> <li>2. Menurut ibu apakah kepala sekolah dan guru berangkat</li> </ol>

			<p>maupun meninggalkan sekolah sesuai dengan aturan yang ada?</p> <p>3. Menurut ibu apa saja problem yang dihadapi oleh pihak sekolah dalam penanaman kedisiplinan guru?</p>
		Guru 2	<p>1. Menurut ibu apakah guru selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam mengajar?</p> <p>2. Menurut ibu apakah kepala sekolah dan guru berangkat maupun meninggalkan sekolah sesuai dengan aturan yang ada?</p> <p>3. Menurut ibu apa saja problem yang dihadapi oleh pihak sekolah dalam penanaman kedisiplinan guru?</p>

		2. Pemanfaatan Sarana	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Fasilitas apa saja yang tersedia di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Apakah fasilitas yang ada tersebut sudah dimanfaatkan secara optimal di SDN 12 Bireuen ?</li> </ol>
			Guru 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Fasilitas apa saja yang tersedia di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Apakah fasilitas yang ada tersebut sudah dimanfaatkan secara optimal di SDN 12 Bireuen ?</li> </ol>

			Guru 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Fasilitas apa saja yang tersedia di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Apakah fasilitas yang ada tersebut sudah dimanfaatkan secara optimal di SDN 12 Bireuen ?</li> </ol>
		3.Tanggung Jawab	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah guru sudah mampu mejadi teladan bagi siswadi SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Apa saja usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kedisiplinan guru?</li> </ol>
			Guru 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepala sekolah sudah mampu mejadi teladan bagi guru di SDN 12 Bireuen?</li> </ol>

				<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SDN 12Bireuen ?</li> </ol>
			Guru 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepala sekolah sudah mampu mejadi teladan bagi guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Apa saja usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SDN 12Bireuen ?</li> </ol>
		4.Ketaatan Terhadap Aturan Sekolah	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika ada guru yang melanggar peraturan sekolah, konsekuensi apa yang diterima guru di SDN 12 Bireuen ?</li> <li>2. Bagaimana solusi yang dilakukan oleh pihak sekolah</li> </ol>

			<p>terhadap problematika yang dihadapi?</p> <p>3. Bagaimana sanksi yang diberikan terhadap pelanggar peraturan di SDN 12 Bireuen?</p>
		Guru 1	<p>1. Jika ada guru yang melanggar peraturan sekolah, konsekuensi apa yang diterima guru di SDN 12 Bireuen ?</p> <p>2. Bagaimana solusi yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap problematika yang dihadapi?</p> <p>3. Bagaimana sanksi yang diberikan terhadap pelanggar peraturan di SDN 12 Bireuen?</p>
		Guru 2	<p>1. Jika ada guru yang melanggar peraturan sekolah,</p>

				<p>konsekuensi apa yang diterima guru di SDN 12 Bireuen ?</p> <p>2. Bagaimana solusi yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap problematika yang dihadapi?</p> <p>3. Bagaimana sanksi yang diberikan terhadap pelanggar peraturan di SDN 12 Bireuen?</p>
		5.Sikap	Kepala Sekolah	<p>1. Bagaimanakah langkah kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen ?</p> <p>2. Adakah guru atau staf yang mendukung kepala sekolah dalam penegakan kedisiplinan guru?</p>



			<p>Guru 1</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Bagaimanakah langkah kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen ?</li> <li>3. Adakah guru atau staf yang mendukung kepala sekolah dalam penegakan kedisiplinan guru?</li> </ol>
			<p>Guru 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Bagaimanakah langkah kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SDN 12</li> </ol>

				<p>Bireuen ?</p> <p>3. Adakah guru atau staf yang mendukung kepala sekolah dalam penegakan kedisiplinan guru?</p>
		6.Pengetahuan	Kepala Sekolah	<p>1. Apakah disekolah pernah diadakan sosialisasi terkait kedisiplinan bagi guru?</p> <p>2. Apakah ada kerjasama kepala sekolah antara guru dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran yang kondusif di sekolah?</p> <p>3. Hal apa saja yang sudah diberikan kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?</p>
			Guru 1	<p>1. Apakah disekolah pernah diadakan sosialisasi terkait</p>

			<p>kedisiplinan bagi guru?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apakah ada kerjasama kepala sekolah antara guru dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran yang kondusif di sekolah?</li> <li>3. Hal apa saja yang sudah diberikan kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?</li> </ol>
		Guru 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah disekolah pernah diadakan sosialisasi terkait kedisiplinan bagi guru?</li> <li>2. Apakah ada kerjasama kepala sekolah antara guru dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran yang kondusif di sekolah?</li> <li>3. Hal apa saja yang sudah diberikan kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?</li> </ol>

		7.Pengembangan	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Bagaimana pelaksanaan nilai disiplin, kebersihan, kejujuran dan nilai positif lainnya ketika di dalam kelas maupun di luar kelas?</li> <li>4. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12Bireuen?</li> <li>5. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan peraturan yang ada dengan penuh kesadaran?</li> </ol>
--	--	----------------	----------------	--

		Guru 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Bagaimana pelaksanaan nilai disiplin, kebersihan, kejujuran dan nilai positif lainnya ketika di dalam kelas maupun di luar kelas?</li> <li>4. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12Bireuen?</li> <li>5. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan peraturan yang ada dengan penuh kesadaran?</li> </ol>

		Guru 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>2. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru di SDN 12 Bireuen?</li> <li>3. Bagaimana pelaksanaan nilai disiplin, kebersihan, kejujuran dan nilai positif lainnya ketika di dalam kelas maupun di luar kelas?</li> <li>4. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar berperilaku disiplin di SDN 12Bireuen?</li> <li>5. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan peraturan yang ada dengan penuh kesadaran?</li> </ol>

2	<p>Bagaimana kendala penerapan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kinerja Guru di SD Negeri 12 Bireuen?</p>		Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kedisiplinan guru?</li> <li>2. Apakah dari segi waktu menjadi suatu kendala dalam kedisiplinan?</li> <li>3. Apakah dari segi dana menjadi suatu kendala ?</li> <li>4. Apakah dari segi sarana dan prasarana menjadi suatu kendala ?</li> </ol>
			Guru 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kedisiplinan guru?</li> <li>2. Apakah dari segi waktu menjadi suatu kendala dalam kedisiplinan?</li> <li>3. Apakah dari segi dana menjadi</li> </ol>

				<p>suatu kendala ?</p> <p>4. Apakah dari segi sarana dan prasarana menjadi suatu kendala ?</p>
			Guru 2	<p>1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kedisiplinan guru?</p> <p>2. Apakah dari segi waktu menjadi suatu kendala dalam kedisiplinan?</p> <p>3. Apakah dari segi dana menjadi suatu kendala ?</p> <p>4. Apakah dari segi sarana dan prasarana menjadi suatu kendala ?</p>

Mengetahui,  
Pembimbing I

Dr. Fatimah Ibda, M.Si  
NIP.197110182000032002



## DOKUMENTASI PENELITIAN



