

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DI SEKOLAH LUAR BIASA BHAKTI PERTIWI BANYUWANGI

Penulis : Ita Lestari
Kontributor : Anita Kartika Sari,ST.,MT.,MM
Rika Yulianti,SE.,MM

Program Studi Manajemen
Email : Lestariitta06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh apa adanya, bahwasanya ada beberapa pendidik yang pada umumnya kemampuan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang sangat penting. Dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan dengan kondisi yang ada akan menurunnya disiplin dengan kinerja suatu organisasi. Dengan mengangkat dua sudut pandang yang berbeda dalam memandang peningkatan kinerja guru dan juga motivasi guru, bagaimana peranan sekolah dalam mengatasi hal tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Dengan maksud dan tujuan peneliti ingin menggali seberapa dalam menetapkan strategi yang dilaksanakan di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru. Kriteria informan utama pada penelitian, diantaranya adalah guru di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Banyuwangi sebanyak 4 orang yang menjalankan perannya guru dalam disiplin dan motivasi. Kepala sekolah dan wali murid sebagai informan pendukung. Analisis data penelitian menggunakan teori induksi menggali data di lapangan dan hasil data yang diperoleh dilanjutkan dengan reduksi data. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa disiplin guru dalam hal menaati aturan perlu adanya reward dan punishment. Reward merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus meningkatkan motivasi guru. Sehingga tujuan ketercapaian lembaga dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan visi, misi, dan tujuan lembaga.

Kata Kunci: disiplin, motivasi, peningktan kinerja

ABSTRACT

This research is motivated by what it is, that there are several educators whose generally human resource capabilities are basically one of the assets and play a very important role. In realizing the quality of human resources and with the existing conditions, discipline will decrease with the performance of an organization. By raising two different points of view in looking at improving teacher performance and also teacher motivation, What role does the school play in addressing this. This study uses a qualitative approach. With the intent and purpose of the researcher, he wanted to explore how deep the strategy was implemented at SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru. The criteria for the main informants in the study, including 4 teachers at SLB Bhakti Pertiwi, Kalibaru Banyuwangi, who carry out the role of teachers in discipline and motivation. Principals and guardians of students as supporting informants. Analysis of research data using induction theory explores data in the field and the results of the data obtained are followed by data reduction. In view of the aftereffects of this review, teacher discipline in terms of obeying

the rules requires rewards and punishments. Reward is a means to improve teacher performance while increasing teacher motivation. So the objectives of the achievement of the institution can be carried out properly in accordance with the vision, mission, and goals of the institution.

Keywords: discipline, motivation, performance improvement

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagaimana di dalam suatu sistem sekolah, tanpa kita sadari kemampuan sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu modal dan memegang suatu peran yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Proses peningkatan sumber daya manusia adalah suatu proses yang tidak dapat di pisahkan dari metode yang terlibat dengan bekerja pada pelayanan pendidikan oleh pendidik. Undang undang pasal 15 nomor 20 tahun 2003 tentang sistem persekolahan umum, bahwa pengajaran anak-anak berkebutuhan khusus adalah kurikulum khusus. Yang sudah dijelaskan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003, pasal 32 ayat 1, bahwa pendidikan khusus merupakan pelatihan bagi siswa yang mempunyai kendala dalam hal proses belajar dikarenakan masalah fisik, mental, sosial, emosional atau mempunyai bakat istimewa.

Sekolah luar biasa merupakan sekolah yang bentuk satuan pendidikannya diselenggarakan guna menyiapkan peserta didik untuk mampu mengembangkan potensi dan bakat istimewa yang lebih tinggi. Pada prinsipnya sekolah luar biasa untuk menyiapkan kelulusan berkualitas sehingga dapat mengatasi masalah SDM di kemudian hari. Untuk memiliki opsi masalah ini, maka Sekolah Luar Biasa (SLB) di tuntut untuk memiliki pendidik yang berkompotensi.

Menjadi seorang pendidik pasti akan membutuhkan motivasi dan kedisiplinan dalam hal menjalankan

tugasnya. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang mempunyai arti menimbulkan pergerakan. Sedangkan menurut Stanford (dalam mengkunegara, 2013;93), motivasi dapat di artikan sebagai situasi kondisi yang mengerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Disiplin dan motivasi kerja berperan penting dalam sebuah organisasi terutama di pendidikan. karena dengan adanya hal itu, akan menggerakkan diri orang pendidik supaya terarah ataupun tertuju untuk mencapai organisasi yang lebih maksimal.

Peneliti mengamati kondisi di lapangan tentang kinerja pendidik di SLB Bhakti Pertiwi bahwasanya ada beberapa pendidik yang pada umumnya akan menurunnya disiplin termasuk pendidik yang datang lebih lambat dari waktu yang sudah di tentukan, keputungan pendidik yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan dan terkadang juga sering mengabaikan kewajibannya. Jika itu di biarkan terus meneruh tanpa celaan langsung atau berbelit-belit akan mempengaruhi penyajian pendidik dalam mendidik dan menumbuhkan pengalaman. Dari permasalahan itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimanakah Strategi peningkatan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja pada SLB Bhakti Pertiwi di Banyuwangi. Yang beralamatkan di jalan Dusun Tegal Pakis, Kalibaru Wetan, Kec Kalibaru, Kab Banyuwangi. SLB Bhakti Pertiwi memiliki kurang lebih 65 siswa, dari mulai TK sampai dengan SMP. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2013.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dalam tinjauan ini masalah yang akan di rinci adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja?
2. Hambatan atau kendala apa saja yang di hadapi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja?
3. Bagaimana solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi oleh sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam memberikan disiplin dan peningkatan kinerja?

Tujuan Penelitian

Tentang permasalahan diatas, tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui strategi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja?
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh sekolah luar biasa dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja guru?
3. Untuk membahas tentang dampak disiplin dan motivasi kerja dengan cara bersama sama kepada kinerja guru di SLB Bhakti Pertiwi.
4. Untuk mengetahui solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi sekolah luar biasa dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian dijadikan landasan untuk memunculkan ide mengenai dampak faktor disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi tenaga pendidik pada SLB Bhakti Pertiwi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi sekolah Yakni menemukan pola hubungan yang bersifat interaktif antara disiplin, motivasi kerja, dan

peningkatan kinerja guru dalam membina hakikat proses pendidikan dan pembelajaran. Sehingga hasil yang normal dapat di capai secara ideal dan dapat menghasilkan alumni yang berkualitas.

Manfaat dari segi keilmuan, menemukan teori yang mungkin ada faktor lain yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kinerja guru dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia.

Manfaat bagi pendidik, dari hasil observasi ini, diharapkan dapat membantu para pendidik dengan tujuan akhir memberi masukan untuk memahami bagian bagian motivasi dan disiplin kerja, sehingga dapat memacu pendidik untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan sumber daya yang sangat diperlukan dari suatu asosiasi sehingga sifat SDM seperti apa dan berapa (jumlah) yang dibutuhkan oleh asosiasi untuk mendaftarkan dan memanfaatkannya. Pengejaran pekerjaan yang bermanfaat adalah awal dari pelaksanaan nilai untuk asosiasi. Premis dari pemeriksaan ini adalah penataan aset manusia secara temporer (1 tahun), jangka menengah (5 tahun) dan jangka panjang (di atas 5 tahun). Kemajuan ini dikenang untuk penataan SDM, khususnya terhadap kebutuhan tenaga kerja yang proaktif. Pemeriksaan kebutuhan SDM tidak hanya menyangkut jumlah tetapi juga menyangkut kualitas yang diharapkan oleh asosiasi (Hasibuan, 2005).

Setiap perkumpulan pasti membutuhkan SDM, mengingat untuk bidang persekolahan. Asosiasi instruktif bersifat dinamis dan serius sehingga fondasi instruktif dihadapkan pada persaingan antar organisasi, tanggung jawab dan kerangka kerja serta SDM (Winarti, 2018). Pelatihan dapat berjalan seperti yang diharapkan dengan aset

manusia yang sangat banyak diawasi para eksekutif. Sekolah Luar Biasa adalah salah satu asosiasi di bidang kepelatihan yang benar-benar membutuhkan sumber daya manusia pengurus untuk memiliki pilihan dalam memahami tujuannya. pendidik adalah guru yang mahir dengan tugas pokok mendidik, menginstruksikan, memberi arahan, mempersiapkan, meninjau dan mengevaluasi siswa dalam persiapan pemuda melalui sekolah yang tepat, persiapan yang signifikan, dan pelatihan opsional.

Peningkatan Kinerja Guru

Tugas pendidik adalah salah satu bagian penting dan metodologi melalui presentasi mereka. Pameran seorang guru sangat penting dalam mengakui tujuan instruktif dan memutuskan kualitas tinggi dan buruk pelatihan (Susanto, 2013). Untuk menyelesaikan struktur yang sah untuk sistem persekolahan umum, otoritas publik mulai fokus pada pameran guru. Selanjutnya, guru harus memberikan prasyarat, termasuk kemampuan yang ditunjukkan oleh prinsip. Secara gamblang diutarakan dalam (RI, 2015) bahwa kapasitas adalah bukti data, kapasitas dan praktik yang harus dikuasai guru dalam memulai menembak. Ini berarti bahwa guru dalam menyelesaikan tugas perlu tahu banyak tentang pelatihan dan kemampuan untuk mengajar serta kemampuan dalam mengawasi latihan penguasaan yang sesuai dan dapat menjadi model sejati bagi siswanya.

Kinerja pendidik adalah kapasitas seorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugas bertanggung jawab dan belajar di madrasah kepada siswa di bawah bimbingan dengan membuat hasil belajar siswa menjadi lebih baik (Supadi, 2019). Dengan ini sejalan dengan penilaian (Gusman, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja pendidik harus dilihat dari presentasi guru yang mencerminkan kapasitas kerja pendidik. dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai pengajar. kalau kapasitas kerja

instruktur besar, presentasinya juga akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka presentasinya juga akan lebih rendah. Penampilan guru tidak hanya ditunjukkan dengan pekerjaannya, tetapi juga dari cara mereka berperilaku di tempat kerja

Disiplin

Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang bisa mempengaruhi efisiensi kerja, sedangkan efisiensi adalah kemajuan suatu perkumpulan. Dengan cara ini ada hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi. Disiplin dikatakan sebagai salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang berwibawa. Akan tetapi, bertentangan dengan fakta saat ini, sering bermasalah dengan disiplin kerja diabaikan oleh kalangan pendidik, Hal ini terlihat dari model-model berikut ini: tidak masuk sekolah saat jam kerja, datang terlambat ke sekolah, menunda pekerjaan, atau bergegas pulang dan lain-lain. buat mereka yang utama ialah menyelesaikan daftar partisipasi. Hal ini berimplikasi pada mempengaruhi pelaksanaan kerja seorang pendidik (Enni, et al, 2013).

Hal ini dengan alasan masih ada tenaga pendidik yang tidak hadir tanpa penjelasan yang masuk akal dan ketidakhadiran hanya karena penyakit ringan yang bagaimanapun juga dapat masuk kerja, tidak masuk sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang terburu-buru, jangan membuat contoh pengaturan, dll. Dengan asumsi kondisi ini dibiarkan tertunda, diharapkan target normal sekolah tidak dapat tercapai, sehingga menyebabkan rendahnya kualitas pelatihan di sekolah.

Motivasi Kerja

Sutrisno, (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi kerja yang hebat dapat membuat perwakilan bekerja berkualitas dan berdampak pada orang lain.

Pemelitian Terdahulu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Dimana eksplorasi ini dilengkapi dengan jenis penelitian investigasi kontekstual (contextual analysis). Pemeriksaan ini secara serius berpusat pada satu item tertentu yang dikonsentrasikan sebagai sebuah kasus. Informasi analisis kontekstual dapat diperoleh dari semua individu yang berkepentingan, sehingga dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber (Nawawi, 2003: 1). Penyelidikan kontekstual yang layak harus dilakukan secara langsung dalam kasus yang diperiksa. Meskipun demikian, informasi analisis kontekstual dapat diperoleh dari kasus-kasus yang dibahas, namun juga dari semua kalangan yang tak henti-hentinya memahami kasus tersebut dengan baik.

Populasi dan Sampel

Strategi penjaminan sumber ini menggunakan strategi pemeriksaan purposive, dimana metode penjaminan saksi telah dilakukan secara sengaja sesuai kebutuhan penelitian. Menurut Bungin (2011) penggunaan teknik ini menggunakan individu kunci dimana seberapa banyak individu kunci yang digunakan sebagai saksi diubah sesuai dengan konstruksi sosial ketika pengumpulan informasi selesai dan sebagai kunci penting untuk menggunakan strategi ini adalah dominasi sumber tentang data dalam siklus sosial.

Standar saksi utama dalam peninjauan, diantaranya 4 orang pendidik di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Banyuwangi, yang menyelesaikan tugas sebagai pengajar dalam disiplin dan inspirasi. Untuk memperoleh data tambahan tentang pengembangan lebih lanjut eksekusi yang diperoleh sebagai data yang dapat memperkuat informasi penting, saksi pembantu atau sumber pendukung adalah

manajer dan penjaga gerbang dari salah satu saksi mendasar.

Tabel 3.1 Daftar Informan Utama dan pendukung

no	Nama	Kode	Keterangan
1	Guru 1	G1	Informan Utama
2	Guru 2	G2	Informan Utama
3	Guru 3	G3	Informan Utama
4	Guru 4	G4	Informan Utama
5	Kepala Sekolah	KS	Informan Pendukung
6	Wali Murid	WM	Informan Pendukung

Studi ini menggunakan sumber data dengan penegasan dan pengumpulan langsung, dan peneliti menggunakan laporan yang ada sebagai ekstensi

Teknik Pengumpulan Data

Informasi penelitian analisis kontekstual dapat diperoleh dari beberapa metode, seperti pertemuan, persepsi anggota, dan dokumentasi. Ilmuwan itu sendiri adalah instrumen kunci, jadi dia sendiri yang dapat mengukur ketepatan dan kelengkapan informasi dan kapan kumpulan informasi harus berakhir. Spesialis yang memutuskan sumber yang tepat untuk dikonsultasikan, kapan dan di mana pertemuan diarahkan

Wawancara

Wawancara adalah dua percakapan untuk alasan yang tidak diketahui. Percakapan selesai dengan dua pertemuan, yaitu pemeriksa (penanya) mencari penjelasan tentang beberapa masalah mendesak dan orang yang diwawancarai (yang diwawancarai) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2004). Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2009), merekomendasikan jenis wawancara, khususnya pertama, wawancara terorganisir yaitu pertemuan yang telah diatur secara metodis dengan instrumen dan tanggapan elektif sebagai aturan.

Kedua, wawancara semi-terorganisir atau pertemuan atas ke bawah yang merupakan pertemuan yang lebih mudah beradaptasi daripada wawancara

terorganisir, namun perlu menyiapkan fokus inkuiri sebagai jenis instrumen pemeriksaan. Selanjutnya yang ketiga adalah unstructured meeting yaitu pertemuan bebas tanpa instrumen eksplorasi.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini secara mendalam kepada informan yang dipilih oleh peneliti diantaranya guru sebanyak 4 orang, serta kepada kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Wawancara yang dilakukan peneliti berkaitan dengan fokus penelitian yang telah ditentukan. Hal yang dijadikan bahan dalam wawancara yaitu tentang bagaimana mengelola disiplin, peran motivasi guru dalam menjalankan tugas sebagai guru, serta meningkatkan kinerja.

Observasi Peran Serta (*Participant Observation*)

Persepsi dilakukan oleh analis untuk mengumpulkan informasi yang sesuai dengan ide tinjauan karena mereka memimpin persepsi langsung dengan persepsi yang terlibat di mana para ahli juga merupakan instrumen atau aparatur dalam penelitian sehingga para ilmuwan harus melacak informasi mereka sendiri dengan langsung atau memperhatikan dan menatap lurus. terhadap beberapa saksi yang tidak siap sebagai sumber informasi.

Menggunakan observasi peran serta peneliti ikut terjun langsung dalam berkaitan dengan kegiatan yang mendukung informan utama di lingkungan SLB Bhakti Pertiwi dalam melaksanakan kegiatan yang mendukung dalam penelitian ini. Observasi yang dilakukan peneliti diantaranya adalah (1) observasi deskriptif (*descriptive observation*) yaitu peneliti mengamati secara umum gambaran suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi secara komprehensif, (2) observasi terfokus (*focused observation*) yaitu peneliti memfokuskan lebih mendalam untuk memahami mengenai pendidikan informal, (3) observasi terseleksi (*selected observation*) yaitu peneliti melakukan pemilihan sebuah data atau peristiwa yang

terjadi.

Studi Dokumentasi

Catatan fokus yang digunakan dalam ujian ini adalah dokumentasi latihan-latihan pendidik dalam mendidik, misalnya foto-foto saat mengikuti latihan-latihan sekolah yang akan berguna untuk hasil akhir dari tinjauan ini.

Menurut Herdiansyah (dalam Haris, 2010: 143), bahwa investigasi dokumentasi adalah suatu metode untuk mendapatkan gambaran menurut perspektif subjek melalui media yang disusun atau catatan yang berbeda.

Dokumentasi digunakan sebagai sumber informasi karena cenderung digunakan untuk proses penyelidikan informasi. Selain itu, dokumentasi juga dapat mendukung pengadaan informasi yang ada. Teknik ini digunakan untuk menentukan tata cara pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik melalui disiplin dan inspirasi kerja di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Banyuwangi.

Sumber dan Pengumpulan Data

Dalam pemeriksaan subyektif, sumber informasi diperoleh dari gambaran keadaan sosial yang diperoleh dari data fundamental dan data diskresioner. Sumber data yang mendasar adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan memakai alat estimasi atau alat pemulihan informasi secara langsung mengenai hal tersebut sebagai sumber data yang dicari (Azwar, 2015). Anggota yang dipilih dalam review ini adalah 4 orang pendidik di SLB Bhakti Pertiwi, Kalibaru Banyuwangi. Analis mendapatkan informasi penting antara lain dengan memenuhi keseluruhan setting, persepsi dan dokumentasi yang disepakati.

Sedangkan informasi opsional diperoleh dari penelusuran dokumentasi atau informasi pendukung sebagai bukti dan catatan yang telah dikumpulkan untuk melengkapi informasi yang berhubungan dengan mata pelajaran ujian.

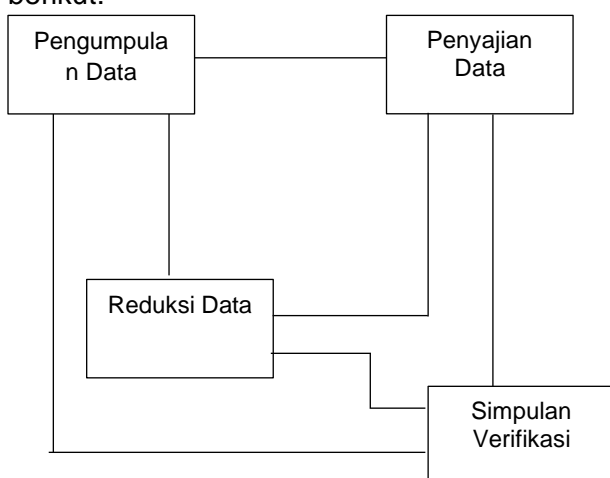
Analisis Data

Penelitian kualitatif menggunakan

analisis data, yaitu:

1. Enlistment Theory Peneliti harus berkonsentrasi pada informasi di lapangan sehingga semua hipotesis yang berhubungan dengan penelitian menjadi tidak relevan. Informasi akan menjadi vital, sedangkan hipotesis akan disusun berdasarkan penemuan informasi di lapangan.
2. Pengurangan informasi, pemeriksaan informasi dalam penelitian terjadi bersamaan dengan proses pemilihan informasi. Diantaranya melalui penurunan informasi, tayangan informasi, dan konfirmasi. Bagaimanapun, masing-masing dari tiga fase terjadi pada saat yang sama.

Analisis data ini digambarkan seperti berikut:



Sumber: Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010:247)

Siklus Interaktif Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif

Pada gambar menunjukkan bahwa sifat interaktif pengumpulan data dengan analisis data, bahkan pengumpulan data, peneliti membandingkan untuk menemukan konsep, kategori, hingga mendapatkan teori. Konsekuensi dari bermacam-macam informasi harus dikurangi yang bermaksud bahwa: informasi diubah, dikodekan, dan dibuat tabel. Pada tahap penurunan, ilmuwan mendapatkan banyak informasi

melalui metode wawancara, persepsi, dan dokumentasi dalam pencatatan informasi subjektif. Informasi yang diperoleh dapat diturunkan oleh para analis sesuai dengan konsentrasi ujian, lebih tepatnya bagaimana metodologi pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik melalui disiplin dan inspirasi kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengecekan Keabsahan Temuan

Uji legitimasi informasi Denzin (Moleong, 2004) mengenal empat macam triangulasi sebagai strategi pengecekan legitimasi informasi yang menggunakan pemanfaatan sumber, teknik, pemeriksa, dan spekulasi. Triangulasi dengan memanfaatkan ahli untuk kembali benar-benar melihat tingkat kepastian informasi. Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi *strategi*.

Setelah informasi di-cross-check dimulai dari satu sumber informasi kemudian ke sumber berikutnya, ujung-ujungnya tertarik untuk mencari dan memahami pentingnya hasil eksplorasi yang didapat. Sedangkan triangulasi teknik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengecek pemanfaatan strategi pemilihan informasi yang meliputi pertemuan, persepsi, dan dokumentasi.

Tahap Penelitian

Tahap penelitian merupakan tahap bagi seorang peneliti untuk melakukan penelitian sesuai dengan lokasi penelitian yakni di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Banyuwangi. Proses penelitian ini ada 3 tahapan penelitian yang harus dilakukan, diantaranya: tahap pra penelitian, tahap pelaksanaan penelitian serta tahap pasca penelitian. Berikut tahap yang ditempuh peneliti dalam melaksanakan penelitian:

Tahap Pra penelitian

Tahap pra-penelitian adalah tahap yang mendasari dalam pemeriksaan. Pada tahap ini spesialis menumbuhkan ide eksplorasi yang menggabungkan latihan yang menyertainya: (a) ilmuwan melakukan pemeriksaan dasar sesuai subjek dan titik fokus pemeriksaan yang terkait dengan metodologi untuk mengembangkan lebih

lanjut pelaksanaan instruktur melalui disiplin dan inspirasi kerja di sekolah luar biasa. bhakti pertwi banyuwangi, (b) memimpin survei penulisan dengan mengumpulkan tulisan yang berhubungan dengan penelitian, (c) Menulis proposisi, (d) berbicara dengan manajer, dan memihak postulat. Berikutnya adalah seluk-beluk tahap pra-penelitian:

Kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu
Tahap Pra penelitian	Peneliti melakukan penelitian pendahuluan sesuai dengan topik dan fokus penelitian yang berkaitan dengan masalah dilapangan, melakukan kajian pustaka sesuai dengan literatur berdasarkan topik penelitian dari berbagai sumber, menentukan informan yang akan dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian.	September- November 2021
	Peneliti menyusun skripsi beserta instrumen penelitian.	Desember 2021

Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan eksplorasi, yang diselesaikan oleh spesialis adalah memimpin persepsi yang berhubungan dengan perincian masalah, melakukan wawancara luar dan dalam dengan saksi.

Tabel Pelaksanaan Penelitian

kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu
Tahap Pelaksanaan Penelitian	Peneliti melakukan pengamatan tentang hal yang berkaitan dengan fokus penelitian.	September 2021- Februari 2022
	Peneliti melakukan wawancara secara mendalam	

	dengan informan yang sesuai dengan sumber data.	
	Peneliti melakukan dokumentasi saat melakukan pengamatan dan wawancara.	
	Peneliti menghubungkan data yang didapat saat pengamatan, wawancara dan studi dokumentasi.	
	Peneliti melakukan analisis data	
	Peneliti melakukan pengecekan	

Tahap Pasca Penelitian

Tahap akhir penelitian disebut tahap pasca penelitian. Tahap pelaporan penelitian, diawali dengan semua data disusun dalam bentuk laporan akhir dengan tahapan diantaranya menyusun laporan penelitian, melakukan ujian, melakukan revisi pada ujian, dan yang terakhir adalah penyempurnaan laporan akhir. Tahap menyusun laporan akhir dalam bentuk skripsi sesuai dengan format yang sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah STIE Mahardika Surabaya edisi tahun 2020 – 2021.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Perkembangan dan tantangan masa depan misalnya: kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi; globalisasi yang sangat cepat; usia data; dan mengubah

keakraban publik dan orang tua dengan pelatihan memicu sekolah untuk menjawab kesulitan-kesulitan ini serta setiap pintu terbuka. SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi memiliki gambaran etis yang menggambarkan profil sekolah yang ideal nantinya yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sesuai dengan profil Pancasila sekolah mendatang.

Visi Misi Dan Tujuan Sekolah

Visi Sekolah

“Terwujudnya anak-anak berkebutuhan khusus yang sesuai dengan profil pancasila beriman, bertaqwa kepada tuhan yang maha esa dan berakhlaq mulia, mandiri, bergotong royong, berkebinekaan global, bernalar kritis dan kreatif.”

Misi Satuan Pendidikan

Misi Sekolah

1. Membiasakan sopan santun dan budi pekerti dalam kegiatan sehari-hari
2. Menumbuhkan dan membiasakan rasa cinta dan peduli lingkungan.
3. Membekali anak dengan keterampilan menurut bakat dan minat siswa secara berkesinambungan untuk bekal hidup, sehingga dapat bersosialisasi dengan lingkungan.
4. Memberdayakan peran serta masyarakat.
5. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan belajar bagi anak yang berkebutuhan khusus.
6. Meningkatkan keprofesionalan warga sekolaah, sebagai pusat pembudayaan ilmu.

Tujuan Satuan Pendidikan

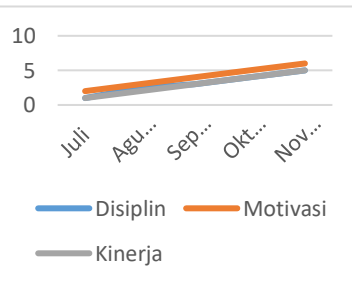
Berdasarkan visi dan misi sekolah, maka tujuan yang hendak dicapai oleh SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut:

1. Membentuk karakter siswa dengan pembiasaan sopan, santun dan rasa cinta terhadap lingkungan.
2. Membentuk anak berkebutuhan khusus agar mandiri dan berdaya guna bagi dirinya dan masyarakat sekitar.
3. Menciptakan jalinan kerja sama yang baik dengan warga masyarakat sekitar

SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru (khususnya wali murid).

4. Agar anak-anak yang berkebutuhan khusus yang ada diwilayah Kecamatan Kalibaru khususnya dan di Kab. Banyuwangi pada umumnya dapat menerima pelayanan pendidikan yang layak sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat dan pemerintah.
5. Dengan sarana dan prasarana yang memadai dan pendidik yang professional, maka mutu pada pendidikan pada anak-anak berkebutuhan khusus lebih meningkat sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat dan pemerintah.
6. Pendidikan Luar Biasa (PLB) tetap eksis dan mencetak anak-anak berkebutuhan khusus yang terampil dan mandiri sesuai dengan kemampuannya.

Hasil data Observasi, wawancara dan dokumentasi

<p>Strategi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan sebuah aturan • Memberikan Reward bagi yang menjalankan dengan baik • Memberikan punishment bagi yang tidak menjalankan aturan • Meningkatkan Motivasi guru • Melihat kinerja guru berdasarkan hasil penyusunan perangkat pembelajaran, RPP dan kelengkapan sarana prasarana. 	 <table border="1"> <caption>Data from Line Graph</caption> <thead> <tr> <th>Month</th> <th>Disiplin</th> <th>Motivasi</th> <th>Kinerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juli</td> <td>~1</td> <td>~2</td> <td>~3</td> </tr> <tr> <td>Agust</td> <td>~2</td> <td>~3</td> <td>~4</td> </tr> <tr> <td>Sep</td> <td>~3</td> <td>~4</td> <td>~5</td> </tr> <tr> <td>Okto</td> <td>~4</td> <td>~5</td> <td>~6</td> </tr> <tr> <td>Nov</td> <td>~5</td> <td>~6</td> <td>~7</td> </tr> </tbody> </table>	Month	Disiplin	Motivasi	Kinerja	Juli	~1	~2	~3	Agust	~2	~3	~4	Sep	~3	~4	~5	Okto	~4	~5	~6	Nov	~5	~6	~7
Month	Disiplin	Motivasi	Kinerja																						
Juli	~1	~2	~3																						
Agust	~2	~3	~4																						
Sep	~3	~4	~5																						
Okto	~4	~5	~6																						
Nov	~5	~6	~7																						
<p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru • Tendik 	<p>Analisis</p> <p>Menggali data terkait disiplin, motivasi dan peningkatan kinerja berdasarkan hasil reduksi data.</p>																								

Mengingat konsekuensi dari penyuluhan yang dilakukan oleh sekolah untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pendidikan dengan memberikan suatu standar. Instruktur dapat menjalankan disiplin dengan prinsip-prinsip yang ada. Sekolah juga memberikan kompensasi kepada pendidik yang menyelesaikan dengan baik dan disiplin jika presentasinya menurun.

Keadaan Geografis Slb Bhakti Pertiwi Kalibaru

SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru beralamatkan Jalan Raya Jember RT.03 RW.05 Desa Kalibaru Wetan Kecamatan Kalibaru Kab. Banyuwangi Provinsi Jawa timur. Lingkungan ini merupakan lingkungan yang tidak begitu padat penghuni sehingga menguntungkan dalam kegiatan belajar mengajar yang membuat suasana tenang.

Tidak jauh di sebelah timur dari letak SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru terdapat pantai beserta kampung yang sebagian siswa berasal dari tempat tersebut. Sebalah barat dari SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru merupakan pemukiman warga yang banyak bermata pencaharian berkebun home industry dandang dan bertenak.

Studi Kelayakan Segi Ekologis

Ditunjang dari segi geografis yang menguntungkan bagi SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru yang dapat dikatakan aman dari bencana begitu pula dari segi ekologi.

Dari segi ekologi yang mana masih banyak kebun dan daerah sawah yang masih terpelihara, pohon pohon yang masih asri di lingkungan SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru membuat asupan oksigen yang dibutuhkan masih mencukupi untuk menunjang kegiatan belajar mengajar bagi peserta didik.

Dengan adanya pemukiman warga maka hewan hewan yang membahayakan bagi keselamatan atau hewan yang mengancam dapat diminimalkan bahkan

selama ini mulai berdiri SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru tahun 2013 belum ada hal hal yang membayakan terkait ekosistem yang ada di sekitar tempat SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru berada.

Studi Kelayakan Segi Sosial Budaya

Keadaan sosial budaya yang tergambar di wilayah Kalibaru kecamatan Kalibaru adalah masyarakat yang ramah, gotong royong dan berbudi luhur. Hal tersebut tergambar dengan tingginya semangat gotong royong wali murid yang ringan sangat memberikan bantuan saat diminta ataupun menawarkan bantuan sesuai kemampuannya apabila sekolah membutuhkannya.

Tetangga atau masyarakat sekitar sekolah serupa dengan wali murid yang turut adil menjaga keamanan dan ketertiban di sekitar sekolah SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru demi kelancaran kegiatan belajar mengajar peserta didik.

Selain masyarakat yang mendukung aparat pemerintah tingkat kelurahan bahkan kecamatan turut mendukung dengan turut hadir apabila SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru membutuhkan bantuan dan memberikan hal yang solutif saat SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru menemui hambatan.

Pertimbangan Antara Jumlah Satuan Pendidikan Dengan Penduduk

SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru merupakan satu – satunya sekolah segregasi pendidikan khusus yang melayani pendidikan anak berkebutuhan khusus di kecamatan kalibaru jenjang SLB.

Dengan melihat jumlah anak berkebutuhan khusus yang terjaring dalam jenjang SLB maka keberadaan SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru sangat dibutuhkan oleh peserta didik yang melanjutkan pendidikan dari jenjang SLB sebagai wujud program belajar 9 tahun.

Kesadaran yang sangat tinggi dari masyarakat di kecamatan kalibaru akan pentingnya pendidikan anak khususnya anak berkebutuhan khusus menguatkan akan pentingnya kehadiran SLB Bhakti

Pertiwi Kalibaru untuk tetap beroperasi untuk melayani pendidikan peserta didik anak berkebutuhan khusus.

Data Penelitian

Berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data yang didapat, maka data yang dapat dianalisa dalam penelitian ini bagaimanakah strategi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja? sebagai berikut :

Displin

Dalam tahap ini peneliti menggali informasi dari informan melalui instrumen wawancara. Berdasarkan aturan sekolah, ada berapa hal yang telah menjadi dasar aturan dalam aspek berikut, yakni :

- 1) salam dan perkenalan, yang merupakan ekspresi verbal dari pikiran, perasaan, dan informasi, serta bagaimana disiplin yang ditetapkan di sekolah.
- 2) Mengungkapkan pikiran, perasaan dan informasi secara lisan dengan implementasi disiplin disekolah.
- 3) Mengungkapkan secara lisan beberapa informasi dengan mendiskripsikan berkaitan dengan kedisiplinan disekolah.

Dalam penggalian data ini akan diketahui disiplin yang di terapkan di sekolah berupa aturan dan adanya *reward* dan *punishment*. Diungkapkan oleh informan kunci yakni SW (34 tahun)

Aturan

Dalam penggalian data ini akan diketahui disiplin yang di terapkan di sekolah berupa aturan. Diungkapkan oleh informan kunci yakni SW (34 tahun) bahwa aturan dalam sekolah diterapkan untuk menjalankan fungsi yang ada dalam mendidik peserta didik, meskipun pada prakteknya masih adanya hal lain mengenai tanggung jawab personal seorang guru. Kasus aturan juga dialami oleh informan yang lain yakni FR, YR, EW, MA dan TH, beliau mengungkapkan bahwa sekolah menerapkan aturan untuk menjaga fungsi-fungsi dalam guru menjalankan tugasnya agar sesuai "sekolah memberikan aturan tentang tata tertib sekolah tentunya baik

bagi kami guru-guru agar kami bisa bersikap lebih baik lagi."

Reward

Perasaan guru saat menerima reward dapat diartikan sebagai perasaan berbesar senang, merasa dihargai dalam berprestasi karena terpilih menjalankan penugasan dengan baik. Tidak semua guru bisa menjadi guru teladan namun itu dapat dibentuk dengan memberikan reward dan contoh bagi guru yang lain. Menjadi perasaan bangga guru yang mendapatkan reward tersebut didukung dari pernyataan partisipan sebagai berikut

"Sangat senang, setelah saya mendapatkan penghargaan guru teladan di tahun sebelumnya. Tentunya kepala sekolah melihat dan mengawasi kami. Apa yang kita lakukan dan kerjakan. Dan mungkin ada faktor lain yang memberikan penilaian lebih bagi saya sehingga saya memperoleh hal tersebut."

Dari pernyataan partisipan dapat dimaknai bahwa perasaan bangga yang dialami oleh seorang guru karena guru tersebut merupakan pilihan diantara banyak guru yang lain.

Punishment

Menjadi seorang guru merupakan peran dan tugas dalam menjalankan mencerdaskan kehidupan bangsa yang tidak bisa ditolak bersifat wajib bagi guru. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan mempersiapkan diri dengan kondisi apapun yang pada suatu waktu akan mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya. Pada kondisi yang dialami seorang guru jika mereka terlambat masuk disekolah tentu adanya punishment dari pihak sekolah. Yang dimana bisa berupa teguran maupun surat.

Motivasi Kerja

Guru dalam bekerja memiliki berbagai hal macam motivasi. Guru yang

baik tentu akan didukung oleh motivasi yang kuat entah dari intrinsik maupun ekstrinsik. seorang guru yang kuat, tangguh, dan sabar dengan adanya kerjasama antara guru teman sejawat ataupun sekolah. Menjadi peran vital penting dalam menumbuhkan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini guru harus terus termotivasi dalam pekerjaannya. Agar visi misi yang dicapai oleh sekolah juga terlaksana. Berikut tentang pemaparan guru berkaitan tentang motivasi:

Motivasi Intrinsik

Memaknai peran guru hebat dalam kelas yang merupakan sosok yang sangat penting. Pendidikan anak sangat dipengaruhi oleh gurunya. Pendidikan dapat berarti luas yang memiliki tugas yang sangat penting yakni guru sebagai pemenuhan kebutuhan anak-anak. Untuk menjalani peran sebagai guru yang mendidik anak-anaknya tidak semudah yang dibayangkan. Permasalahan kesulitan yang dialami guru di lingkungan lingkungan sekolah adalah pada saat berjuang sendiri bagaimana mana anak mampu dalam menerima setiap pembelajaran yang diajarkan oleh guru. Dan ini juga berkaitan dengan anak berkebutuhan khusus, memiliki keterbatasan dalam memenuhi keinginan anak-anak, serta mengendalikan perilaku. Berikut di didukung dari hasil wawancara partisipan sebagai berikut:

“Saya disini melayani siswa-siswi saya dengan maksimal dan di SMP sendiri kan setiap siswa itu mempunyai perbedaan karakternya dan juga ada ketunaan yang berbeda kayak lebihnya apa. Ya intinya itu harus kita mengetahui dari masing-masing siswanya itu lebih lebih ke apa gitu soalnya kan siswanya itu beda-beda kayak dari sifat yang dipeserta didi bagaimana tapi dengan begitu saya bisa bersyukur saat ini bisa mengajar kepada siswa saya yang berkebutuhan dan

saya ingin bisa memberikan manfaat bagi mereka. Disisi lain juga faktor ekonomi saya berusaha juga untuk mendapatkan apa yang saya kerjakan dengan baik.”

Dari pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa dalam guru mengatasi masalah motivasi seorang guru harus mampu mengatasi dengan cepat persoalan siswa. Hal ini tidaklah mudah karena keterbatasan siswa tersebut. Sehingga guru tersebut berusaha agar dirinya lebih bisa mensyukuri dan berusaha mengamalkan ilmunya sebagai guru. Hambatan - hambatan inilah yang kemudian memberikan alternatif solusi bagi guru tersebut agar siswa tersebut kelak bisa diterima dalam kehidupan masyarakat.

Peningkatan Kinerja Guru

Dalam setiap mata pelajaran penyusunan harus senantiasa dilakukan oleh pendidik dalam arti lain suatu rencana pembelajaran yang harus dikuasai oleh pendidik sebelum penyusunan dimulai atau dilaksanakan. Penyusunan terdiri dari tiga macam kemampuan, yaitu menyiapkan materi pembelajaran secara khusus, menyusun prosedur dan menyusun penilaian pembelajaran.

Menyusun topik sebagai dominasi topik, baik hipotesis maupun praktik serta kewenangan materi yang berbeda sebagai kemajuan. Penyusunan prosedur pertunjukan meliputi pilihan strategi, penentuan media dan waktu. Selanjutnya, yang tidak kalah pentingnya dalam hal berbeda adalah penyusunan penilaian yang meliputi: pembuatan perangkat penilaian, aturan yang dievaluasi dan akibat dari penilaian yang sebenarnya.

Dengan demikian jelas tanpa persiapan yang matang, instruktur tidak dapat memberikan contoh yang baik, namun bertentangan dengan norma, pendidik akan dikuasai dan pengalaman pendidikan tidak akan cukup dan kurang bermanfaat. Untuk konsekuensi pemeriksaan atas eksekusi pendidik dalam perencanaan pembelajaran di SLB Bhakti

Pertiwi Kalibaru dapat digambarkan sebagai berikut:

Keadaan Perangkat Pembelajaran

Perangkat pembelajaran sangat penting bagi upaya dan upaya pendidik untuk merancang pembelajaran. Oleh karena itu, perangkat pembelajaran ini harus dibuat dan digabungkan oleh instruktur sehingga pendidik dapat bersiap-siap untuk mengambil seperti yang ditunjukkan oleh keadaan siswa dan sekolah. Sama dengan sekolah yang berbeda, pendidik di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru juga sudah melakukan penyusunan perangkat pembelajaran. Semua pendidik harus telah melakukan kesiapan total terhadap instrumen pembelajaran ini pada sebelum pembelajaran semester dimulai.

Perangkat belajar yang perlu disiapkan dan dihasilkan oleh semua pendidik diantaranya adalah program tahunan, program semester, pemetaan SK dan KD, pemetaan penilaian, KKM, silabus, RPP, bahan ajar seperti modul dan LKS atau buku ajar serta dan analisis pembelajaran.

Penyusunan perencanaan pembelajaran

Sebagaimana disadari bahwa dalam setiap mata pelajaran penyusunan harus senantiasa dilakukan oleh pendidik dalam arti lain suatu rencana pembelajaran yang harus dikuasai oleh pendidik sebelum penyusunan dimulai atau dilaksanakan. Penyusunan rencana pembelajaran diharapkan dapat memadukan kemampuan atau kapasitas pendidik dalam menyiapkan materi pembelajaran, menyusun prosedur dan menyusun penilaian pembelajaran.

Untuk semua pendidik sudah memiliki RPP. Wawancara dengan guru FR menghasilkan informasi sebagai berikut "Itu nyata. Sumber belajar sudah lengkap karena sudah saya siapkan dan susun".

Dari pernyataan pendidik di atas jelas bahwa guru di sekolah ini sudah melakukan penyusunan perangkat

pembelajaran. Adapun yang menjadi alasan penyusunan perangkat pembelajaran tersebut menurut Bapak GF adalah:

"alasanya agar pembelajaran yang dilaksanakan dapat terarah sesuai dengan apa yang direncanakan dalam perencanaan pembelajaran. jadi perencanaan itu sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan pembelajarannya"

Dari pernyataan di atas jelas bahwa guru SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Saat ini dipahami bahwa alasan di balik kesiapan rencana contoh adalah sebagai bantuan bagi pendidik dalam melakukan pembelajaran mereka. Dalam pembelajaran pendidik akan menyampaikan materi yang memerlukan suatu metodologi, serta mensurvei pembelajaran yang dilakukannya. Selanjutnya, instruktur membutuhkan aturan-aturan yang merencanakan realisasi agar pembelajaran dapat dilakukan secara nyata dan cakup untuk mencapai tujuan secara ideal. Supaya hambatan-hambatan yang terjadi disekolah lebih terarah.

Pembahasan

1. Disiplin

Dalam pembahasan mengenai disiplin terdiri dari aruran, *reward*, dan *punishment* yang terdapat pada disiplin tersebut. Dalam penelitian ini akan diidentifikasi mengenai sejauh mana disiplin guru dalam hal aturan, *reward*, dan *punishment*.

2. Motivasi Kerja

Motivasi Intrinsik

Inspirasi kerja merupakan penyesuaian energi yang ada dalam diri individu yang dipisahkan oleh perkembangan "perasaan" dan hilang sebelumnya oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan (Sardiman 2011).

3. Peningkatan Kinerja

Keadaan Perangkat Pembelajaran

Hasil penelitian tentang

peningkatan kinerja guru dalam keadaan perangkat pembelajaran menunjukkan bahwa kinerja guru di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru Perencanaan telah dipraktikkan dalam pendidikan. Fakta bahwa hampir semua pendidik memiliki alat perencanaan kelas menunjukkan hal ini. Dapat dikatakan bahwa semua sumber belajar saat ini telah tersedia. Instruktur sudah memiliki gadget, dan dia telah menggunakannya untuk membantu pengajaran di kelas. Silabus dan RPP, program tahunan dan semester, pemetaan dan evaluasi SK dan KD, KKM, bahan ajar dan analisisnya, serta soal-soal adalah contoh perangkat pembelajaran yang ada yang dikumpulkan oleh guru. Hal ini sesuai dengan aturan yang mengatur seberapa komprehensif perangkat pembelajaran itu.

Penyusunan perencanaan pembelajaran

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan pribadi yang dapat dijadikan panutan bagi siswa dan menunjukkan kepribadian tangguh yang dapat diandalkan, dewasa, cerdas, mulia, dan berwibawa. (Suyanto & Djihad, 2013). Dalam kaitannya penyusunan yang dilakukan oleh pendidik adalah para guru sendiri tersebut. Hal ini dibuktikan dengan mereka mengikuti pembelajaran melalui workshop, seminar dan studi dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Seperti yang disampaikan oleh informan pendukung bahwa guru – guru harus terus di treatment dalam penyusunan perangkat pembelajaran.

Ketersediaan Prasarana Pembelajaran

Ondi & Aris (2010) mengatakan bahwa ada delapan hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik guru melakukan pekerjaannya: kepribadian dan komitmen, pertumbuhan profesional, hubungan sosial, komunikasi, dan keterampilan mengajar, disiplin, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Dedikasi dan kepribadian, khususnya Dalam membina dan membimbing siswa, kepribadian guru akan tercermin dalam tindakan dan sikapnya. Semakin besar komitmen instruktur untuk tanggung jawabnya sebagai guru, maka semakin baik pula kepribadiannya. Hal ini menandakan

bahwa guru menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam strategi guru meningkatkan kinerja, disiplin, dan motivasi kerja bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi lembaga pendidikan. Dan bagaimana menghadapi hambatan dan solusi dalam hal ini penelitian ini dapat ditarik disimpulkan bahwa:

1. Disiplin guru dalam hal menaati aturan, *reward* dan *punishment*. Hal tersebut dikarenakan perbedaan usia dan latar belakang budaya yang ada dilingkungannya. Secara umum sebagian guru belum mematuhi aturan yang ada. Dalam menaati aturan ada beberapa kendala yang dimana diantaranya kurang mengawasi kegiatan dipagi hari. Namun dalam proses solusi tersebut dapat diatasi oleh guru tersebut dengan datang lebih pagi. Pemberian *reward* tentunya juga memacu guru untuk meningkatkan motivasi dan peningkatan kinerja guru.
2. Kaitannya dengan motivasi kerja guru bahwa sebenarnya guru memiliki motivasi dari dalam diri yang sangat tinggi. Sehingga hal tersebut mendorong guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Disisi lain motivasi untuk tuntutan hidup dan persaingan dalam organisasi harus mereka jaga. Supaya mereka tetap bisa eksis dan dapat menyalurkan keilmuan mereka terhadap perkembangan jaman.
3. Peran guru Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa hampir semua guru

memiliki sumber daya perencanaan kelas. Orang bisa menganggap kelimpahan sumber daya pendidikan menjadi total. Instruktur sudah memiliki perangkat tersebut, dan dia telah menggunakannya untuk membantu pengajaran di kelas. Silabus dan RPP, program tahunan dan semester, pemetaan dan evaluasi SK dan KD, KKM, bahan ajar dan analisisnya, serta soal-soal adalah contoh sumber belajar yang ada yang dikumpulkan oleh guru. Ini sejalan dengan aturan yang mengatur seberapa komprehensif perangkat pembelajaran.

Saran

1. Bagi guru yang merupakan guru di SLB Bhakti Pertiwi Kalibaru dengan kondisi saat ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mengatasi konflik peran ganda,
2. Bagi sekolah agar adanya fasilitas fasilitas yang memadai bagi guru,
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menindaklanjuti tentang bagaimana cara untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru dalam menjalankan peranannya.

DAFTAR PUSTAKA

A.S. Moenir. 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Aritonang. (2015). Kompensasi Kerja, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/ Th.IV / Juli 2015.

Asiah, N., Tiro, M. A., & Apriyanti, E. (2021). Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di smks yapta takalar. Jurnal Education and Development, 9(4), 211-217.

Azwar, S. 2015. Proses penciptaan Skala Psikologi. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif: Komunikasi Ekonomi, Kebijakan, Publik, dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Kencana

Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif: Komunikasi Ekonomi, Kebijakan, Publik, dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Kencana

Cresswell, John.W. 2014. Reseach Design (menggunakan pendekatan kualitatif Data campuran dan kuantitatif). Yogyakarta : Pustaka Mahasiswa.

Depdiknas .2003. Undang-undang RI pasal 15 No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Depdiknas .2003. Undang-undang RI pasal 30 ayat 3 No.20 tahun 2003.tentang pendidikan khusus.

Einsberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. Journal of Applied Psychology, 87, 565-573.

Eddy, S., Alhusaini, A., & Kristiawan, M.(2020). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pengaruh Motivasi Kerja. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2166-2172.

Eko Widodo, Suparno. 2015. " Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelaja

Gusman, H. E. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di smp n kecamatan palembayan kabupaten agam. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 2, 293–301. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3764>

Hamali, A. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Displin Dengan Prestasi Kerja dan Pengaruh Motifasi Kerja Guru IPA. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225-240.
- Haris, H. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*.
<https://doi.org/10.17977/JPH.V1I2.4047>
- Hasibuan, (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jones, J.J. & Walters, D.L. (2008). *Human resource management in education*. Yogyakarta: QMedia
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masnun, M. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2).
- Moleong, Lexy J., 2004. *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 93917.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ondi & Aris. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. PT. Refika Aditama.
- Poerwandari, E, K. 2005. *Pendekatan Kualitatif untuk perilaku manusia* (edisi ketiga). Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 17411753.
- Pujosuwarno, Sayekti. 1992. *Petunjuk Praktis Pelaksanaan Konseling*, Menara Mas Offset: Yogyakarta.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150.
<https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Republik Indonesia. 2007. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara
- RI. (2015). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, pasal 1 ayat 1 (hal. pasal 1 ayat 1).
- Sanapiah faisal. 2007. *Format penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. 2009. "Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran." Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cahyono, D., & Septiani, V. (2019). Training Strategy in Palembang Aviation College and Education. *International Journal of Recent Engineering and Technology*.
- Simarmata, R. H. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654-660.
- STIE Mahardika. 2020. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Surabaya:

- Badan Penerbit Mahardika.
- Subari. (2002). Pemanfaatan Metode Role Playing dalam Pendidikan pada Taman Kanak Kanak. Lokakarya di TK Negeri Pembina : Malang.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT, Bandung. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. Penelitian Metode Kualitatif R&D. Alfabeta : Bandung.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Haq Nidhomul*: 5, 157–179, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2020). Strategi Menaikan Kinerja Guru dalam Online Learning di Era Social Distancing. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 47-55.
- Supadi (2019). Efektivitas pengajaran. *Ijrm*, Volume 2, Edisi 2, halaman 22). Raja Grafindo Persada
- H. Susanto (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK. 2(2), 197–212, *Jurnal Pendidikan Kejuruan*.
<https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Sutrisno, E. (2014). Mnajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Djihad dan Suyanto (2013). Guru profesional dan prospektif. Lakukan Lebih Banyak Menekan.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48-53.
- Daryanto, Tutik Rachmawati, dan (2013). SKS dan Evaluasi Kinerja Guru Gava Media Media Gava.
- Kemendikbud, UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. T. Z. Mutakin (2015) Kinerja dan Kompetensi Guru, Kompensasi, dan Latar Belakang Formatif: 3(2), 145 –156, *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*.
- Wahjosumidjo. 1994. Motivasi dan Kepemimpinan. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi melalui kinerja guru bersertifikat. *Jurnal Sains Terapan dalam Psikologi* 01(01), hlm. 98–109 dari *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
<https://doi.org/10.22219/jipt.v1i1.1361>
- Wibowo, A., & Hamrin. (2012). Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru. Pustaka Pelajar.
- Wibowo, W. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto., Sulisty. (2015). Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Responsibilityrjo Kabupaten Grobogan dalam hal kedisiplinan dan motivasi guru. "Meretas Keberhasilan Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan di Jurnal Bereputasi": Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-52-2.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Perencanaan SDM*.
- Yuliansyah, M., Jarkawi, J., Herman, M., & Junaidy, J. (2021). STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENDORONG KINERJA GURU SMAN 8 KOTA

