

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meningkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk menumbuhkan kembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajaran. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode

mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan yang lebih lagi mempunyai kinerja yang bagus. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya dalam kedisiplinan yang bagus dalam bekerja.

Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran, maka berkaitan dengan kinerja guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak bekal-bekal Sumber Daya Manusia (SDM). Kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru.

Menurut Fathoni (2006:172) “Disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, maka akan semakin bagus kinerjanya.

Siagian (2013:305) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi belajar siswa bukan hanya ditentukan oleh faktor non intelektual. Faktor non intelektual yang mempengaruhi aktivitas belajar seseorang itu salah satunya adalah disiplin guru dalam proses pembelajaran di sekolah, maka akan dapat berpengaruh kepada prestasi belajar siswa karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus tata tertib dan kedisiplinan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan penting, supaya tujuan pendidikan

tersebut dapat terwujud, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Menurut Hasibuan, (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Dolet Unaradjan, (2018:181) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

SMP Negeri 15 Palembang merupakan salah satu sekolah lanjutan tingkat pertama yang berada di daerah plaju, tepatnya berada di Jl. Ahmad Yani Kelurahan Silaberanti Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Pada SMP Negeri 15 Palembang memiliki kurang lebih 46 orang guru, 2 tenaga administrasi, dan 5 tenaga honor, tenaga honor terbagi menjadi dua yaitu tenaga honor guru dan tenaga honor pegawai. Setiap bagian memiliki pembagian kerja masing-masing untuk meningkatkan produktivitas instansi atau lembaga. Permasalahan yang sering terjadi di SMP Negeri 15 Palembang ini adalah masih banyaknya guru yang terlambat mengabsen dan masih ada juga guru yang tidak dapat hadir di kelas karena ada pekerjaan lain sehingga digantikan oleh guru piket dengan cara menitipkan tugas, yang kadang tugas itu tidak di kerjakan oleh siswa/i di kelas itu. Oleh karena itu diperlukan disiplin kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja dalam meraih prestasi kerja dalam instansi, seperti yang kita ketahui disiplin kerja

merupakan suatu elemen yang bertujuan untuk menjadikan kinerja lebih efektif dan efisien.

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya adalah disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan bagian penting dari penerapan peraturan instansi, salah satunya dapat dilihat dari jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan guru dan absensi ketidakhadiran guru. Jam kerja guru di SMP Negeri 15 Palembang dalam 1(satu) hari adalah 8 (delapan) jam kerja termasuk waktu istirahat. Adapun jam kerja tersebut adalah sebagai berikut:

Senin - Sabtu : Pukul 08.00 WIB - Pukul 16.00 WIB
 Istirahat : Pukul 12.00 WIB - Pukul 13.00 WIB
 Pukul 12.00 WIB - Pukul 13.30 WIB (Jum'at)

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Guru SMP N 15 Palembang
Tahun 2021 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Terlambat / Tahun	Jumlah Menit Keterlambatan / Tahun
2021	150	328
2022	185	485

Sumber: Absensi Guru SMP N 15 Palembang, 2022

Berdasarkan table 1.1 diatas, untuk tercapainya tujuan dan harapan perusahaan yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan pegawai sebagai ujung tombak dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Akan tetapi, adanya fakta dari perusahaan yang menunjukkan bahwa tidak semua

karyawan disiplin, masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin contohnya banyak karyawan yang datang terlambat seperti yang terjadi pada tenaga kerja SMP N 15 Palembang.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Ketidakhadiran Guru SMP N 15 Palembang
Tahun 2021-2022

No	Tahun	Jumlah Guru	Tingkat Absensi / Tahun			Jumlah Tidak Hadir (Hari)	%
			Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alpa (Hari)		
1	2021	40	8	12	10	30	10,4
2	2022	40	10	11	18	39	13,5

Sumber: Absensi Guru SMP N 15 Palembang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah persentase absensi karyawan dalam 2 (dua) tahun terakhir terus meningkat dan pada tahun 2021 persentase nya meningkat hingga 13,5%. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dalam hal kedisiplinan karyawan.

Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada instansi tersebut. Bila dalam absensi seorang pegawai sering tidak masuk atau mungkin dalam jam kerja bisa dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila pegawai selalu masuk tepat waktu dan tidak terlambat berarti pegawai tersebut merupakan pegawai yang disiplin. Bekerja yang tidak disiplin menyebabkan pegawai tidak dapat

mempertahankan kinerja mereka secara optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 15 Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa masih ada guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan kewajibannya. Maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas di dalam Laporan Akhir ini yaitu “Faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam pelaksanaan disiplin kerja Guru SMP Negeri 15 Palembang?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Kegiatan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 15 Palembang yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Kelurahan Silaberanti Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang dan yang menjadi objek penelitian adalah faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam pelaksanaan disiplin kerja Guru SMP Negeri 15 Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan disiplin kerja guru SMP Negeri 15 Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka kegunaan serta hasil yang diharapkan dari penelitian ini dapat kami rumuskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori tentang disiplin kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan tentang disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 15 Palembang.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:151), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi atau guru di SMP Negeri 15 Palembang adalah berjumlah 40 orang.

1.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi & Idris, 2009:60). Sampel pada dasarnya di kelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sejumlah 40 orang.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini dengan menggunakan data primer dan sekunder, menurut Yusi dan Idris (2016:103), yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat secara langsung diambil dari sumber penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. Data yang di dapat yaitu dari hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMP Negeri 15 Palembang dan observasi yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di dapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Data yang diperoleh mengenai teori-teori yang berkenaan dengan penelitian.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan

Penulis mendatangi langsung ke SMP Negeri 15 Palembang dan menanyakan kepada kepala sekolah apa saja masalah yang dihadapi, kebutuhan apa saja yang diinginkan, serta menanyakan tentang sejarah sekolah, visi dan misi, jumlah pegawai dan data-data yang diperlukan.

a. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2009:108), wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.

b. Observasi

Menurut Yusi dan Idris (2009:108), observasi (pengamatan) adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian.

Penulis menggunakan metode observasi ini dengan melakukan pengamatan secara langsung di SMP Negeri 15 Palembang guna untuk memperoleh data-data yang diperlukan dan fakta tentang keadaan SMP Negeri 15 Palembang.

c. Kuesioner/Angket

Menurut Yusi dan Idris (2009:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Pustaka

Penulis membuat laporan ini dengan mencari bahan yang dibutuhkan berupa data-data atau informasi-informasi yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang sedang di bahas sebagai landasan teori dalam menganalisa masalah yang ada melalui buku-buku, dan literature berbagai tulisan yang ada hubungannya dengan SMP Negeri 15 Palembang.

1.5.5 Teknik Analisis Data

1. Metode Deskriptif Kualitatif

Peneliti akan menggunakan kuesioner yang akan di sebarakan kepada guru/staff dan dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari indicator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil wawancara dan observasi di lapangan.

Setelah data dan semua bahan yang dibutuhkan terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara Deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang di teliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

2. Metode Deskriptif Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala *numeric* (angka). Dalam penelitian ini data kuantitatif didapat melalui perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner berdasarkan alternative jawaban yang ada pada skala Likert. Menurut Yusi dan Idris (2016:80), banyak sekali jenis skala yang telah dikembangkan dalam ilmu-ilmu social, salah satunya yaitu skala Likert. Rensis Likert di tahun 1932 telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala social. Penelitian ini menggunakan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable yang dapat diukur. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, berikut pernyataan positif yang penulis gunakan dalam kuesioner :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Ragu-ragu (R) = 3
- d. Kurang Setuju (KS) = 2
- e. Tidak Setuju (TS) = 1

Untuk mengolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden dari indikator disiplin kerja pada kuesioner yang penulis bagikan.

Menurut Yusi dan Idris (2009:79), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\sum Skor Penelitian}{\sum Skor Ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi Skor

\sum Skor Penelitian = Jawaban Responden \times Bobot Nilai

\sum Skor Ideal = Skala nilai tertinggi \times Jumlah Responden

Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Interpretasi Skor/Angka

No	Skor/Angka (%)	Interperstasi
1.	0-20	Sangat Tidak Baik
2.	21-40	Tidak Baik
3.	41-60	Sedang
4.	61-80	Baik
5.	81-100	Sangat Baik

Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)

