

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Pada umumnya setiap perusahaan atau instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. salah satu usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah bahwa setiap perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang berdisiplin tinggi. pegawai mempunyai pengaruh yang besar dalam menyelenggarakan tugas-tugas dan tujuan tersebut. pegawai perlu penanganan khusus terutama terhadap masalah kedisiplinan kerja pegawai, Karena tanpa disiplin, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan pegawai ini merupakan faktor utama yang menjadi tolak ukur untuk mewujudkan keinginan ataupun tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dengan tepat waktu dan tidak akan terhambat. Kedisiplinan juga dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku. Untuk itu pegawai memegang peranan penting dalam suatu perusahaan/instansi, tanpa bantuan dan peran pegawai, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana.

Dalam menciptakan suatu sikap kedisiplinan terhadap pegawai diperlukan suatu peraturan atau sanksi tegas dari pihak instansi. Peraturan dibuat tidak lain untuk mendidik para instansi agar dapat bekerja dengan baik serta mentaati semua peraturan yang ada dan berpegang teguh pada kebijakan yang telah dibuat oleh instansi. Diadakannya sanksi tegas tidak lain adalah agar pegawai dapat menciptakan suatu moral karyawan yang baik dan dapat menaikkan citra perusahaan dimata masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus selalu

berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan pimpinan diharapkan dapat memberikan semangat kerja dan memacu karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja mereka sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, serta dapat juga dilakukan dengan cara memberikan sanksi hukuman yang lebih tegas kepada karyawan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pelatihan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indiscipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya. Tetapi pelanggaran kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan masih sering terjadi walaupun sudah ada sanksi tegas yang akan diterima karyawan apabila melanggarnya.

Guru merupakan seorang yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, selain mengajar ia juga memiliki tugas untuk mendidik agar peserta didik senantiasa memiliki budi pekerti yang luhur. Tugas profesi guru yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan terhadap peserta didik.

Keberhasilan penerapan kurikulum pendidikan sangat bergantung pada guru, mengapa demikian dikarenakan guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran sehingga guru dituntut bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi yang salah satu memiliki kinerja yang tinggi adalah dengan meningkatkan ke disiplinian dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Disiplin kerja sering dikaitkan dengan sanksi dan hukuman.

Adapun program peningkatan kemampuan bekerja harus diarahkan untuk memungkinkan tenaga kerja yang bersedia dipergunakan secara berdaya guna

dan berhasil guna, mencipta kan hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif dalam rangka mencapai tujuan, meningkatkan perkembangan tenaga kerja sampai batas kemampuan maksimal masing-masing dan sesuai pula dengan perkembangan cara dan kedisiplinan kerja yang terbaru dan terbaik.

Disiplin yang baik menciptakan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat, dan terwujudnya tujuan sekolah, Guru, Staf dan Siswa. Meskipun peraturan telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi masih saja banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Seperti peraturan jam kerja. Berdasarkan tabel 3.12 terlihat dari jumlah rata-rata guru dan staf yang melanggar ternyata dalam 3 tahun terakhir persentasenya mengalami kenaikan pada tahun 2012 sekitar 27,4% padahal pada tahun 2013 persentasenya mulai menurun, tetapi pada tahun, dan pada tahun 2014 persentasenya kembali naik menjadi 37%, berarti masih banyak guru dan staf yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi setiap tahunnya.

Sekolah wajib memiliki peraturan yang harus ditaati oleh para guru dan pegawai yang harus dipenuhi guna mendorong para guru dan pegawai seseuai dengan peraturan sekolah. Kedisiplinan cenderung berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru dan pegawai sehingga para guru dan pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para guru dan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi sekolah. Tanpa disiplin kerja guru dan pegawai, sulit berorganisasi sekolah untuk hasil yang optimal.

SMP Negeri 38 Palembang yang beralamatkan Jalan Tanjung Harapan 1, merupakan sekolah yang bergerak di bidang pendidikan, sekolah ini memiliki peraturan jam kerja yang jelas dan harus dipatuhi oleh semua guru dan staf oleh karena itu apabila peraturan ini dilanggar maka, akan diberikan peringatan dalam bentuk sanksi seperti teguran secara lisan kepada guru dan staf yang sering datang terlambat dan jarang masuk tanpa keterangan.

Peraturan yang diterapkan oleh SMP Negeri 38 Palembang setiap guru dan staf salah satunya adalah ketentuan jam yang berlaku disaat memulai pekerjaan

dari pukul 06.45 WIB sampai dengan 12.30 WIB untuk hari senin sampai hari kamis sedangkan hari jum'at dari pukul 06.45 WIB sampai pukul 11.00 WIB dan sabtu pulanginya pukul 12.00 WIB. Namun meskipun peraturan telah dilaksanakan masih ada guru dan staf yang datang terlambat dan seringkali tidak mengisi daftar hadir.

Setelah melakukan wawancara dengan pimpinan, guru, maupun staf SMP Negeri 38 Palembang mengenai indikator-indikator kedisiplinan. Terlihat bahwa indikator-indikator tersebut belum diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan, guru maupun staf SMP Negeri 38 Palembang. Berdasarkan uraian diatas. Maka penulis, tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam pembuatan Laporan Akhir dengan judul "USAHA-USAHA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DAN STAF SMP NEGERI 38 PALEMBANG".

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, data yang diperoleh oleh penulis mengenai Bagaimana penerapan disiplin kerja pegawai yang diterapkan SMP Negeri 38 Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penulisan Penelitian ini hanya dibatasi pada ruang lingkup guru dan staf di SMP Negeri 38 Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui penerapan kedisiplinan kerja guru dan staf SMPN 38 Palembang?
2. Untuk mengetahui usaha apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan staf SMP Negeri 38 Palembang.

### **1.4.2 Manfaat**

1. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama belajar dibangku kuliah khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia dan

menambah wawasan juga sebagai bahan acuan bagi penulis sendiri dan para pembaca lainnya. Pengetahuan dan pengalaman mengenai kedisiplinan kerja karyawan dalam dunia kerja.

## 2. Manfaat bagi SMP Negeri 38 Palembang

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak terhadap kedisiplinan bagi para dewan guru dan supaya staf-staf SMP Negeri 38 Palembang dalam upaya meningkatkan mutu dan prestasi pendidikan.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menghimpun data yang diperlukan oleh penulis di dalam menyusun Laporan Akhir ini. Penulis mengambil objek penelitian di SMP Negeri 38 Palembang yang beralamatkan di Jalan Tanjung Sari No.1 Sako Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Data melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahannya yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Indrawan (2014:103) adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Indrawan (2014:103) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

### **1.5.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi atau karyawan (guru) Smp Negeri 38 Palembang berjumlah 62 orang, Guru ada 46 orang dan Staf ada 16 orang, jadi populasinya ada 62 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Karena jumlah guru SMP Negeri 38 berjumlah dan Staf nya berjumlah 62 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sabagai sempel. Disini penulis memakai sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, adapun metode-metode tersebut yaitu sebagai berikut:

#### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke tempat yang menjadi objek penelitian yaitu SMP Negeri 38 Palembang. Dengan melakukan wawancara, kuesioner dan observasi.

#### **2. Wawancara**

Menurut Nurbuko (2014:108) adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara dan responden adalah jelas. Wawancara juga sering disebut

dengan kuesioner lisan, yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh data (informasi) dari responden.

### 3. Kuesioner

Menurut Yusi (2009:62) Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisiensi dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.

### 4. Riset Kepustakaan (Library Research)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di Instansi.

## 1.5.5 Teknik Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa. Menurut Yusi (2009:102) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

### 1. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik, namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan.

### 2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diukur dalam skala numerik. Penulis menggunakan analisa ini untuk dasar perhitungan jumlah jawaban respinden terhadap 62 kuesioner yang diberikan. Yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P= Angka presentase

F= Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

N= Number of Cases (Jumlah frekuensi/banyaknya individu).