

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sumber daya manusia dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi organisasi. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia, dan salah satu kunci dalam peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Guru berada pada posisi yang strategis bagi upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas. Seperti yang diketahui bahwa guru merupakan jantung dan ruh lembaga pendidikan di sekolah (Ardiansyah, 2013).

Sekolah memiliki suatu sistem organisasi, maka setiap anggota dari sistem organisasi tersebut akan bekerja sesuai dengan posisinya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu sistem organisasi, tidak semua pekerja akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk pekerjaan tersebut. Namun, ada pekerja dalam hal ini guru memiliki tanggung jawab yang sama untuk mengajar muridnya. Kedisiplinan yang baik dibutuhkan oleh pekerja dalam hal ini guru agar murid-muridnya dapat menerima pembelajaran yang baik dan efektif.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pentingnya disiplin bagi guru dapat dilihat dari kaitannya dengan guru yang dapat melaksanakan tugas profesinya, dengan disiplin guru mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

Kunandar (2007) menyatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya seorang guru setidaknya harus mempunyai sikap dan kemampuan berikut: pertama, guru harus mengetahui batas materi yang diajarkan kepada murid dalam kegiatan belajar mengajar dengan menguasai kurikulum, baik dalam keluasan materi, konsep, ataupun tingkat kesukaran materi yang sesuai dengan kurikulum. Kedua, dengan menguasai substansi materi yang diberikan, guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang ditetapkan, namun guru juga harus menguasai dan memahami secara mendalam semua materi yang diajarkan. Ketiga, menguasai metode pengajaran dan evaluasi belajar. Keempat, tanggung jawab terhadap tugas. Kelima, disiplin dalam arti yang lebih luas.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah dimana seseorang secara sadar dan sedia menaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika bersedia melaksanakan pekerjaannya serta mematuhi peraturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal yang wajib ditegakkan dalam

suatu organisasi, sebab tanpa dukungan pegawai yang disiplin, organisasi sulit mencapai tujuannya.

Penelitian dari Sa'adah (2010) menunjukkan bahwa kedisiplinan guru berpengaruh pada minat belajar siswa. Pengaruh positif akan diberikan oleh guru yang disiplin dan akan berdampak pada minat belajar siswa semakin tinggi. Pegawai/ guru yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin guna melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang telah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Tintri & Fiatriatin (2012) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tinggi pada produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil nilai Ujian Nasional SMK Negeri di Semarang yang berjumlah 12 sekolah oleh Kemendikbud peneliti melakukan undian terhadap peringkat 7 sampai 12 didapatkan hasil yaitu SMK N 5 Semarang yang berada di peringkat 10 dan SMK N 11 Semarang yang berada pada peringkat 7. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru serta observasi pada SMK N 5 dan SMK N 11 ditemukan beberapa permasalahan seperti adanya guru yang datang terlambat pada saat jam mengajarnya di kelas, banyaknya jam pelajaran yang kosong, terdapat guru yang tidak mengikuti kegiatan rutin sekolah seperti senam pagi dan kerja bakti. Berdasarkan wawancara terhadap subjek, permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti kepala sekolah yang sibuk sehingga kurang memiliki waktu untuk mengawasi guru, kepala sekolah terkadang memberikan sanksi pada pelanggaran yang dilakukan guru namun hal tersebut tidak memberikan efek jera.

Permasalahan mengenai disiplin kerja pada guru sempat menjadi bahan pembicaraan masyarakat di Indonesia, seperti yang dinyatakan Sukoco (2017) bahwa terdapat pemecatan pada 3 guru yang mengajar di wilayah perbatasan Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara. Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Nunukan Jaya Martom mengatakan bahwa pemecatan yang dilakukan disebabkan oleh guru tersebut tidak pernah mengajar selama lebih dari setahun terakhir.

Hartono (2017) memberitakan bahwa sebanyak 9 guru SD yang berstatus sebagai PNS dipanggil Satpol PP, sebab disaat petugas melakukan razia didapati pada SD di Kecamatan Purwanegara sudah kosong meski masih dalam waktu belajar-mengajar. Ketua Tim Pelaksana Kegiatan Penanganan Operasi Penegakan Disiplin PNS Tulus Sugiharto menyampaikan bahwa 9 PNS tersebut dipanggil untuk dilakukan pembinaan, sebab berdasarkan PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sanksi ringan berupa teguran tertulis, teguran lisan dan surat pernyataan.

Kedisiplinan dalam bekerja dapat dilihat dari kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, dan ketepatan dalam menggunakan instrumen. Hasil penelitian Naser (2012) menunjukkan bahwa dengan semakin disiplin guru dalam bekerja maupun dalam memberikan pelajaran pada siswa maka prestasi belajar siswa dapat meningkat. Kedisiplinan dan ketidakdisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, namun jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin (Sutrisno, 2010)

Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat peraturan mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil. Pemerintah membuat peraturan untuk memberi sanksi PNS yang tidak disiplin, peraturan mengenai disiplin kerja PNS diatur dalam PP nomor 53 tahun 2010. Peraturan tersebut membahas tentang disiplin pegawai negeri sipil dan ketentuan mengenai hukuman yang dikenakan kepada PNS yang tidak bekerja dengan alasan yang kurang jelas.

Pegawai negeri sipil yang tidak bekerja 5-15 hari dikenakan hukuman ringan (Pasal 8 angka 11), tidak berangkat selama 5 hari diberikan teguran lisan, 6 sampai 10 hari tidak masuk kerja akan diberikan teguran tertulis, 11 sampai dengan 15 hari tidak masuk kerja akan diberi pernyataan tidak puas secara tertulis. Pegawai negeri sipil yang tidak bekerja 16-30 hari akan dikenakan hukuman sedang (Pasal 9 angka 11), tidak masuk kerja selama 16-20 hari dikenakan penundaan kenaikan gaji berkala, 21 sampai dengan 25 hari tidak masuk kerja akan diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat 1 tahun, tidak bekerja selama 26-30 hari dikenakan sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

Pegawai negeri sipil yang tidak berangkat kerja 31-46 hari akan diberikan hukuman berat (Pasal 10 angka 11), tidak bekerja selama 31-35 hari dikenakan sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, tidak masuk kerja 36-40 hari akan dikenakan sanksi pemindahan dalam rangkai penurunan jabatan satu tingkat lebih rendah. PNS yang tidak bekerja selama 41-45 hari akan diberikan sanksi pembebasan dari jabatan, tidak berangkat kerja 46 hari akan dikenakan sanksi pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian dengan tidak hormat

sebagai PNS. Pegawai negeri sipil wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Menurut Sutrisno (2010) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja diantaranya, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasati yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Di lingkungan sekolah atau pegawai negeri sipil, kepemimpinan kepala sekolah merupakan keterampilan untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan (Rivai, 2004). Hal diatas didukung dengan hasil penelitian Chanthea (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan disiplin kerja guru secara efektif. Kepemimpinan yang efektif, seorang kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima dan mematuhi peraturan serta kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Black, 1994).

Seorang pemimpin harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya dalam bekerja. Tanpa kepercayaan sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, seorang pemimpin atau atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya

dengan baik. Mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten terhadap pekerjaannya (Nyhan, 2000). Hasil penelitian Nyhan (2000) menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap atasan yang rendah memberikan pengaruh pada kinerja pegawai sebagaimana telah diteliti pada pegawai pemerintah di South Florida yang ditemukan adanya hubungan positif antara kepercayaan pada atasan dan produktivitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan DeConinck (2009) didapatkan hasil bahwa saat para pegawai merasa mereka telah diperlakukan secara adil dalam alokasi penghargaan, lalu dapat memberikan suaranya dalam keadilan organisasi dan merasa bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan, tingkat kepercayaan akan berkembang antara atasan dengan bawahan dan menghasilkan hasil yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan yang tinggi pada atasan dipengaruhi oleh perlakuan yang diberikan seorang atasan atau pemimpin dan berimplikasi pada kinerja pegawai.

Menurut Dirks dalam Pierce & Newstrom (2006) kepercayaan pada atasan merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai untuk memenuhi tujuannya dalam bekerja. Penilaian positif pegawai terhadap perlakuan yang diberikan atasan dapat memunculkan rasa percaya pada atasan, salah satunya penilaian terhadap dukungan tersebut.

Berbagai fakta dan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja, pemimpin dan kepercayaan pada atasan. Apabila guru melaksanakan tugas dilandasi dengan kepercayaan pada atasan,

akan tercipta kondisi yang positif untuk bekerja kemudian akan memunculkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan organisasi sehingga terwujudnya disiplin kerja guru yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang terdapat di SMK Negeri 5 dan SMK Negeri 11 Semarang maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan disiplin kerja pada guru di sekolah tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepercayaan pada atasan dan disiplin kerja pada guru di SMK N 5 dan SMK N 11 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Bersamaan dengan rumusan masalah diatas, dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan disiplin kerja guru di SMK N 5 dan SMK N 11 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan, pertimbangan, dan pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepercayaan pada atasan dan disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan disiplin kerjapada guru di SMK N 5 dan SMK N 11 Semarang

b. Bagi penelitian lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.