

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukan hanya terdapat didalam suatu perusahaan saja tetapi disuatu instansi pemerintah pun pasti terdapat manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terdapat dalam instansi pemerintah disini biasa disebut sebagai PNS (pegawai negeri sipil) adapun pegawai honorer yang belum diangkat sebagai PNS tetapi berkerja diinstansi pemerintahan ataupun swasta. Sama seperti perusahaan, instansi pemerintah pun memiliki manajemen untuk mengatur setiap karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut maksimal serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu agar setiap tujuan yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah dapat optimal maka instansi pemerintah ini perlu meningkatkan dan menjaga sumber daya manusia yang ada.

Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan. Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya teknologi yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan sangat penting.

Menurut **Mangkunegara (2004:2)** mengatakan bahwa :

“ Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Sedangkan menurut **French (1974)**, dalam **T. Hani Handoko (1998:3)** mengatakan bahwa:

“ Manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Oleh karena itu faktor manusia sebagai sumber daya manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh manusia sebagai tenaga kerja dalam instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang terlibat dalam proses pencapaian sasaran pendidikan yang sesuai dengan standar dan ketetapan kurikulum yang berlaku.

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi pemerintah/swasta terutama yang bergerak dalam bidang pendidikan, dimana PNS (pegawai negeri sipil)/non PNS sebagai guru, perlu dibentuk dan dikembangkan kualitasnya. Karena untuk mutu pendidikan dan visi, misi sekolah tersebut yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah antara lain Kepala Sekolah, guru, tenaga administrasi, dan orang tua murid/masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi yaitu sekolah.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi (sekolah) selain tenaga kependidikan

lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik, serta tingkat disiplin sebagai wujud tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Sementara prestasi kerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya

Menurut **Faustino Cardosa Gomes (1995:195)**, dalam **Mangkunegara (2005:9)** yang mengungkapkan kinerja karyawan atau *job performance* merupakan :

“Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2000:67)**, dalam **Mangkunegara (2005:9)** mengatakan bahwa :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sehingga prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (berupa tanggung jawab) yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu secara efektif dan efisien. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada

tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas Kepala Sekolah selaku manager disini adalah melakukan penilaian keefektifan terhadap kinerja guru yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik serta bermanfaat bukan hanya untuk guru tetapi sekolah serta anak didiknya, melalui evaluasi prestasi kerja.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya prestasi kerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah disiplin kerja guru.

Dimana disiplin menurut **T. Hani Handoko (2001:208)** mengatakan bahwa :

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Sedangkan menurut **Keith Davis (1985:366)**, dalam **Mangkunegara (2004:129)** :

“Discipline in management action to enforce organization standards. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Sehingga disiplin kerja mempersoalkan bagaimana ketaatan dan tanggungjawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan, dimana hal ini mendorong gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan sebagai wujud dari tanggung jawab dan disiplin kerja. Guru bila tidak mempunyai disiplin diri yang baik dari dalam dirinya maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau

jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Keberhasilan guru dalam mengajar karena tanggung jawab ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani. Kebutuhan tersebut misalnya memperoleh gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari kepala sekolah, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa nyaman dan aman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, memperoleh kenaikan tingkat atau golongan bila telah sesuai dengan waktu masa jabatannya serta tingkat kedisiplinannya dan sebagainya.

Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Yang dapat menghasilkan prestasi kerja guru dapat tercapai dengan baik. Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan senang hati. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti diuraikan diatas, kepala sekolah selaku manajer perlu mendorong karyawannya yaitu guru agar mau bertindak sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan melakukan tindakan disiplin kerja disekolah tersebut, sehingga dengan adanya penegakan disiplin kerja disekolah secara efektif dan berkesinambungan serta konsisten diharapkan prestasi kerja guru dapat meningkat.

Dengan demikian demi memudahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja guru pada SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi ?
2. Bagaimana prestasi kerja guru pada SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja guru terhadap prestasi kerja guru pada SD Kartika siliwangi IV dan V Cimahi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan Informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi. sebagai bahan analisis untuk penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja guru pada SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi ?
2. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja pada SD Kartika Siliwangi IV

dan V Cimahi ?

3. Untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh disiplin kerja guru terhadap prestasi kerja guru pada SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja.

1.4.2 Manfaat bagi akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian dapat memberikan manfaat bagi lingkungan akademis terutama di Universitas Kristen Maranatha, hasil penelitian dapat dimanfaatkan secara umum bagi pembaca dan secara khusus bagi para mahasiswa terutama mahasiswa Universitas Kristen Maranatha fakultas ekonomi jurusan manajemen, terutama bagi mahasiswa yang mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia, terutama bagi para pembaca yang sedang menyusun skripsi tentang tindakan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat menjadi tambahan referensi yang dapat membantu dalam mengerjakan penelitian yang sama.

1.4.3 Manfaat bagi praktisi sekolah

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi :

- Bagi guru SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi : penelitian ini diharapkan dapat mampu lebih meningkatkan kedisiplinan pada diri sendiri dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya
- Bagi kepala sekolah SD Kartika Siliwangi IV dan V Cimahi : penelitian ini diharapkan dapat lebih menekankan kedisiplinan kepada guru di SD tersebut karena berkaitan dengan prestasi kerja guru.
- Manfaat bagi keseluruhan dalam melakukan analisis mengenai disiplin kerja guru dan prestasi kerja guru ini dapat dijadikan salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi SD tersebut