

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan kemajuan dalam membangun suatu bangsa, pendidikan yang berkualitas akan melahirkan sumber daya yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa. Sekolah adalah tempat dimana guru dengan murid melakukan kegiatan belajar mengajar dan tempat untuk mewujudkan membangun masa depan bangsa, melalui proses belajar mengajar.

Menurut Madjidu et al. (2022) Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas dan produktif akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kedisiplinan kerja adalah rasa akan kesadaran dan kesediaan pada seseorang terhadap menaati peraturan yang ditetapkan organisasi (Yatiningrum et al., 2016). Menurut Siswanto (2020) disiplin kerja adalah sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat kepada peraturan yang berlaku, baik peraturan berbentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu untuk selalu menjalankannya dan tidak menghindar apabila dikenai sanksi jika diberikan kepadanya tugas dan wewenang namun ia melanggarnya. Jika kedisiplinan kerja tidak ada, maka perusahaan akan sulit untuk meraih hasil yang optimal, oleh karena itu kedisiplinan kerja merupakan yang paling penting dalam mencapai keberhasilan pada perusahaan.



Gambar 1. 1 Siklus Disiplin Guru , dan Kehadiran Mengajar Dikelas

Sumber : Jurnal Pendidikan Tambuasi

Permasalahan kedisiplinan kerja guru yang terjadi masih banyak guru datang ke sekolah atau masuk kelas tidak tepat waktu kemudian ketika telat tidak bergegas untuk bekerja melainkan ada yang sibuk dengan urusan yang berhubungan pada individunya maupun urusan tugas sekolah yang diluar kelas sehingga hasil pembelajar tidak sesuai dengan yang ditargetkan, maka perlunya (1) ketegasan pemimpin (2) sanksi hukum (3) hubungan antar divisi. Permasalahan disiplin kerja karyawan terjadi sebab, diantaranya : absensi karyawan, ketepatan atau keterlambatan kedatangan karyawan, kecerobohan dan kelalaian, perlambatan kerja (Mathis & Jackson, 2019).

Menurut Enggana et al. (2018) produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan standar mutu yang sudah ditentukan dengan batasan pada waktu yang ditargetkan lebih singkat terhadap melaksanakan pekerjaan. Dalam hal produktivitas mencakup beberapa aspek pada diri manusia seperti sikap, etika, mental dan keahlian sehingga mampu menjadikan dorongan dalam meningkatkan mutu yang menjadi lebih baik secara terus-menerus setiap harinya. Menurut Madjidu et al. (2022) produktivitas adalah suatu pengukuran dalam efisien produktif, maka diartikan sebagai perbandingan antara hasil pengeluaran dan pemasukan. Pemasukan biasa diartikan untuk tenaga kerja, sedangkan pengeluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja mempunyai manfaat yang sangat besar dari sarana dan prasarana yang telah di sediakan dengan

menghasilkan pengeluaran (ouput) yang optimal, bahkan bisa sampai maksimal. Produktivitas adalah salah satu faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan sebab merupakan faktor kunci terhadap pelaksanaan perbaikan dalam pekerjaan secara terus-menerus setiap harinya dan dalam meningkatkan produktivitas hanya tenaga kerja saja yang dapat ditingkatkan.

No	Nama Pegawai	Total Jam Mengajar dalam Seminggu	Total Jam Mengajar dalam Sebulan	S	S	R	K	J	Total	Check	Jumlah Jam Mengajar	Jumlah Jam Tidak Mengajar	Prosentase Mengajar	Keterlambatan	Pulang Cepat	Tidak Absen Datang	Tidak Absen Pulang
1	Eti Sumiati, S.Pd	4	16	0	0	0	4	0	4	TRUE	4	12	25%				
2	Ahmad Nurul Firdaus	24	96	0	0	8	8	8	24	TRUE	96	0	100%				
3	M. Estty Mei I	24	96	6	8	4	0	6	24	TRUE	86	10	90%	2	0	0	11
4	Saep Gunawan	16	64	0	0	0	8	8	16	TRUE	48	16	75%				
5	Jusran, S.ST	28	112	8	8	6	6	0	28	TRUE	104	8	93%	13	0	1	3
6	Purwanti Hersriasih	6	24	2	0	4	0	0	6	TRUE	24	0	100%				
7	Henty Dwikurniasih, S.Pd	14	56	6	2	2	0	4	14	TRUE	52	4	93%				
8	Dra. Mulyati	48	192	10	10	10	8	8	48	TRUE	192	0	100%				
9	Wachyudin, S.Pd.I	10	40	2	4	2	2	0	10	TRUE	38	2	95%				
10	Astina, S.E	26	104	6	2	6	8	4	26	TRUE	96	8	92%	19	1	0	1
11	Indy Nurmala	34	136	2	8	8	8	8	34	TRUE	120	16	88%	5	0	3	0
12	Arman Abdurrohman, S.Pd	4	16	0	0	0	0	4	4	TRUE	4	12	25%	1	0	0	2
13	Suyatno, S.Pd.I	14	56	2	2	2	8	0	14	TRUE	54	2	96%	7	0	0	16
14	Hafni, S.Kom	36	144	4	10	6	8	8	36	TRUE	106	38	74%				
15	Fery Akas Riyadi	8	32	0	4	0	0	4	8	TRUE	24	8	75%				
16	Miqdad Satia Pratama, S.Pd	16	64	8	0	0	0	8	16	TRUE	48	16	75%				
17	Imam S Arifin	20	80	8	8	2	0	2	20	TRUE	60	20	75%				
18	Muhammad Fathur Rachman, S.Pd	18	72	0	0	8	10	0	18	TRUE	62	10	86%				
19	Ahmad Mujahid Kamiludin, S.T	26	104	0	10	10	6	0	26	TRUE	98	6	94%				
20	Muhammad Hafizh Yahya	24	96	0	0	6	10	8	24	TRUE	80	16	83%				
21	Syamsul Ariwibowo	18	72	0	10	0	0	8	18	TRUE	8	64	11%				
22	Syaiful Anwar	16	64	0	0	0	8	8	16	TRUE	40	24	63%				
23	Aditya Bayu	14	56	8	6	0	0	0	14	TRUE	28	28	50%				

Gambar 1. 2 Penilaian Guru SMK Budi Perkasa

Sumber: Laporan Penilaian Guru SMK Budi Perkasa

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa banyak penilaian kinerjanya guru yang sangat baik dan juga masih ada guru yang penilaiannya kurang baik akan tetapi sedikit. Permasalahan produktivitas yang terjadi yaitu para guru masih harus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kebiasaan dan perilaku yang dapat mengakibatkan besar kecilnya produktivitas kerja. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2019) faktor yang dapat menilai besar kecilnya produktivitas di suatu instansi diantaranya : *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitude* (kebiasaan) dan *behaviours* (perilaku). Kemudian permasalahan produkvtas yang terjadi dikarenakan oleh banyak faktor baik faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal ini berasal dari manajemen yang membuat kebijak dan keputusan yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada karyawan (Sutrisno, 2010). Faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdiri dari motivasi eksternal, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, jaminan social, kesempatan, berprestasi, tingkat penghasilan,

teknologi, dan sarana produksi. Sedangkan, faktor internal yang mempengaruhi produktivitas karyawan berasal dari sumber daya manusianya yang terdiri dari pendidikan, motivasi internal, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, dan disiplin kerja (Sutrisno, 2010).

Sekolah ini terkenal dengan kedisiplinan dalam mengatur siswa bahkan seperti mengatur karyawan pabrik yang kedisiplinan sangat diperhatikan dan SMK Budi Perkasa ini banyak kerja sama dengan perusahaan seperti Axioo dan Daihatsu maka dari peneliti tertarik peneliti di sekolah ini.

Dalam penelitian terdahulu menurut Tiswarni (2019) usaha yang yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu dengan memerhatikan kehadiran mengajar, mengadakan rapat koordinasi pembagian tugas, adanya daftar hadir dikelas yang dilengkapi dengan jurnal kelas masing-masing, membuat anggaran khusus untuk pengadaan media pembelajaran memotivasi guru untuk menyiapkan media pembelajaran pada saat rapat pembinaan, menyiapkan daftar nilai, dan menekankan dalam rapat koordinasi.

Berdasarkan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian yang berjudul **“Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi”**

2. 1.2 Batasan masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, untuk dapat memperoleh adanya batasan yang jelas dan mencegah dari membahas yang lebih meluas dan tidak berkaitan diluar pokok permasalahan.

1. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
2. Tanggapan staff atau guru terkait upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.

3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
4. Tanggapan staff atau guru terkait upaya menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
5. Ketegasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap staff atau guru yang tidak mematuhi aturan di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.

3. 1.3 Fokus Penelitian

Fokus peneliti pada penelitian ini adalah Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru Guna Menunjang Produktivitas Kerja

1.4 Sub Fokus Penelitian Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru Guna Menunjang Produktivitas Kerja

➤ Sub fokus kedisiplinan kerja yaitu:

1. Sanksi Hukum

Menurut Hasibuan (2014) sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga maupun memelihara terhadap kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang ada, akan memungkinkan karyawan agar tidak melanggar terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. karyawan akan merubah perilaku agar tidak mengulangi kesalahan karena diberikannya sanksi berat maupun ringan.

2. Ketegasan Pemimpin

Menurut Hasibuan (2014) Ketegasan pada pemimpin yang bertindak akan mempengaruhi disiplinnya karyawan. Pemimpin perlu memiliki keberanian dan ketegasan, tindakan yang dilakukan dalam memberikan hukuman untuk para karyawan yang melakukan pelanggaran berat dan tidak menerapkan etika baik maka pelakunya akan diberikan hukuman dan sanksi sesuai yang telah ditetapkan. Pemimpin yang menerapkan ketegasannya dalam memberikan hukuman akan diakui dan disegani kepemimpinannya.

Menurut Sutrisno (2016) Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan bila ada karyawan yang melanggar peraturan maka pemimpin harus berani memberi sanksi kepada karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

3. Hubungan Antar Divisi

Menurut Hasibuan (2014) Keharmonisan dalam hubungan kemanusiaan seperti pegawai yang ikut serta dalam mewujudkan kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan. pimpinan harus mampu dalam mewujudkan hubungan kemanusiaan yang baik dan serasi, vertikal ataupun horizontal. Hubungan vertikal yang dimaksud disini seperti karyawan dengan pemimpin. Sedangkan hubungan horizontal seperti karyawan antar karyawan. menciptakan hubungan kemanusiaan yang baik dan serasi mampu mewujudkan nyamannya lingkungan dan suasana kerja.

➤ Sub fokus Produktivitas Kerja yaitu:

4. Kuantitas Kerja

Menurut Baharuddin et al. (2021) merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang dituju pada target yang dicapai yang telah distandarkan berupa jumlahnya dalam waktu tertentu yang ditentukan oleh organisasi maupun atasan.

Menurut Simamora (2014) kuantitas kerja yaitu hasil pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan berupa jumlah yang tertentu yang telah distandarkan atau ditetapkan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) seberapa lama waktu yang digunakan untuk bekerja oleh seorang pegawai dalam seharinya. Jadi kuantitas kerja dapat berupa kecepatan dari setiap para pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

5. Kualitas Kerja

Menurut Baharuddin et al. (2021) merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dituju pada mutu yang dikerjakan oleh karyawan, apakah dari hasil pekerjaannya sudah memenuhi mutu dari hasil pekerjaannya sesuai dengan kestandaran mutu yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2014) kualitas kerja adalah berupa standar hasil yang terkait pada mutu pada produk yang telah dikerjakan oleh karyawan, maka dapat terlihat kualitas kerja pada seorang karyawan tersebut dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) seberapa baik pekerjaan yang dilakukan yang sudah seharusnya oleh karyawan dikerjakan.

6. Ketepatan Waktu

Menurut Simamora (2014) ketepatan waktu adalah tingkat suatu pekerjaan yang pada awal waktu diselesaikan, dapat terlihat melalui hasil output dengan sudut koordinasi dan dimaksimalkannya waktu yang masih ada untuk melaksanakan pekerjaan lain.

7. kemampuan Intelektual

Menurut Samosir et al. (2018) kemampuan intelektual adalah kapasitas umum yang berasal dari kesadaran masing – masing individu untuk mampu berfikir, menyesuaikan diri, mengatur emosi, dan memecahkan maupun menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dengan cara bijaksana dan cepat serta tepat.

8. 1.5 Rumusan Masalah

Adapun latar belakang yang dipaparkan terdapat rumusan pokok permasalahan yang harus dikaji, diantaranya:

1. Apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana tanggapan staff atau guru terkait upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi?
3. Apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi?
4. Bagaimana tanggapan staff atau guru terkait upaya menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi?
5. Apa saja ketegasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap staff atau guru yang tidak mematuhi aturan di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi?

9. 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan dari penelitian ini akan mengkaji diantaranya:

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui tanggapan staff atau guru terkait upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
4. Untuk mengetahui tanggapan staff atau guru terkait upaya menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
5. Untuk mengetahui ketegasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap staff atau guru yang tidak mematuhi aturan di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.

10. 1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Sekolah dan Kepala Sekolah, dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan acuan dalam merumuskan upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru guna menunjang produktivitas kerja di SMK Budi Perkasa Kabupaten Bekasi.
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk membantu para mahasiswa yang melakukan suatu penelitian terkait Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru Guna Menunjang Produktivitas Kerja.
3. Bagi peneliti, bertambahnya wawasan dan pengetahuan yang terkait dari hasil Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru Guna Menunjang Produktivitas Kerja yang ada pada sekolah.

11. 1.8 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan Latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.



