

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas keberhasilan kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimana pun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan Institusi, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi

calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain. Di dalam organisasi atau Instansi pemerintah sumber daya manusia adalah aset utama di dalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena di mana terjadinya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta guru didalam melaksanakan pekerjaan, serta peran pimpinan di dalam mengatur akan pekerjaan tersebut. konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap institusi baik di bidang jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan institusi dan tentunya mengharapkan akan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya. Peran strategis sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang paling penting dan juga investasi perusahaan/Institusi yang paling besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, maka harus terfokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan

tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilakumanusia dan kemampuan mengelolannya.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun institusi yang memiliki fungsi aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dan faktor utama dari suatu lembaga, organisasi atau institusi. Dengan memiliki sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat dan kreatifitas, maka kinerja di suatu lembaga atau organisasi tersebut dapat ditingkatkan. Berhadapan dengan usaha peningkatan komunikasi guru, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan lingkungan, pengetahuan dan persepsi. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan komunikasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan dan di programkan.

Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan sederhana bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri guru, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

Fenomena Disiplin Kerja di SMPN 1 Kerinci, berkaitan dengan disiplin guru yang seharusnya yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau siswa berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu, namun di SMPN 1 Kerinci masih ada guru yang tidak disiplin dan mengabaikan kinerja, serta adanya ketidak disiplin kehadiran sehingga mengganggu kegiatan kantor seperti masih adanya guru yang hanya memberikan tugas dan catatan untuk siswa sedangkan guru tersebut asik bercengkrama bersama guru lainnya.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Jenefar selaku Kepala Sekolah, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan yang tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

Berikut dilampirkan daftar kehadiran guru SMPN 1 Kerinci pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1**

**Absensi Kehadiran Guru SMPN 1 Kerinci tahun 2021**

<b>BULAN</b>	<b>SAKIT</b>	<b>IZIN</b>	<b>TANPA KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH ABSENSI</b>	<b>JUMLAH GURU</b>
Januari	2	2	1	5	30
Februari	3	3	-	6	30
Maret	-	4	-	4	30
April	-	3	-	3	30
Mei	-	3	-	3	30
Juni	1	5	-	6	30
Juli	1	4	-	5	30
Agustus	-	3	2	5	30
September	1	2	-	3	30
Oktober	3	3	-	6	30
November	2	4	-	6	30
Desember	-	4	2	6	30

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapatnya ketidak disiplinnya kehadiran guru SMPN 1 Kerinci, dimana masih adanya absensi dengan tidak ada keterangan pada bulan januari berjumlah 1 orang, pada bulan agustus berjumlah 2 orang dan bulan desember berjumlah 2 orang.

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) yaitu 1) Komunikasi, 2) Keadilan. 3) Sanksi Hukum.

Dalam menentukan disiplin kerja guru maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh parabawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik (Hasibuan, 2016).

Menurut Robbins & Coulter (2007) dalam Ramadanty (2014:3) menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide yang disampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil, maksud harus ditanamkan dan dipahami. Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication bersumber dari kata communis yang berarti "sama", dalam arti kata sama makna mengenai suatu hal.

Fenomena Komunikasi yang baik adalah dimana adanya interaksi yang berjalan dua arah sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik, dimana di SMPN 1 Kerinci Informasi selalu disampaikan ketika upacara dan adanya rapat antara guru dan orang tua siswa, selain itu juga komunikasi antar tenaga pengajar yang kurang intens terhadap satu sama lainnya dimana antar guru hanya memikirkan solusi untuk diri sendiri dan juga komunikasi antar guru dan siswa yang hanya sekedar komunikasi antar guru dan siswa hanya pada saat di sekolah saja, Komunikasi yang tidak nyaman bisa mempengaruhi negatif terhadap pegawai yang merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan. Kemudian ada beberapa hubungan yang tidak baik antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang aman dan mendukung akan membuat karyawan semangat bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan gejala itu muncul karna komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dan bawahan.

Menurut Menurut (Kristanto, 2015) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

Fenomena keadilan di SMPN 1 Kerinci menunjukkan bahwa keadilan terhadap siswa menjadi permasalahan sekarang ini, dimana para guru lebih menyukai murid yang terlihat pintar sehingga mengabaikan untuk meningkatkan kemampuan siswa lainnya dan terlihat pula ke tidakadilan di sekolah yang mana lebih mendahulukan kepentingan keluarganya yang berada di sekolah tersebut, dengan kata lain para guru lebih mementingkan anak keponakannya yang bersekolah di SMPN 1 Kerinci dibandingkan memperhatikan para siswa/siswi lainnya, sehingga tampak dengan jelas ketidakadilan terhadap perhatian antar siswa/siswi.

Menurut Siagian, (2014) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner guru akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan guru. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang. Sanksi (punishment) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan.

Fenomena Sanksi Hukum di SMPN 1 Kerinci Sanksi Hukum berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dimana Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses bekerja dalam menjelaskan perilaku seseorang, ada 2 guru yang telah diberikan sanksi tertulis dan ada juga yang mendapatkan teguran dari pemimpin, namun pekerjaannya masih

dievaluasi, selain itu juga adanya pilih kasih yang di lakukan kepala sekolah, dimana guru senior sanksi yang di dapatkan tidak seberat sanksi yang didapatkan oleh guru junior.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika sanksi tidak ada maka guru akan seenaknya dalam melakukan sesuatu.

Dapat disimpulkan gejala itu muncul karena Kepala Sekolah harus ada dalam setiap kegiatan dan selalu melakukan pengawasan, Ketika ada kekeliruan dari guru maka harus dibenahi.

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai pengaruh komunikasi, promosi jabatan dan supervisi terhadap kepuasan kerja guru telah benar dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ni Wayan Putri Gresida, I Wayan Mudiarta Utama (2019) dengan Judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru”. Penelitian Muhammad Isnaini (2021), dengan judul “Pengaruh Keadilan, Jenjang Karir Terhadap Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pasaman. Penelitian Nindya Kartika Kusmayati (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada PT. TIKI Cabang Surabaya”. Penelitian I Putu Bagus Suthanaya, Made Yudi Darmita (2021), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem”. Lia Watimah (2020), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau”. Penelitian Fitriana Afrianti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencacatan Sipil Kab. Kerinci”.



Berdasarkan fenomena yang menjelaskan bahwa Komunikasi, Keadilan dan Sanksi Hukum berhubungan dengan Disiplin Kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI, KEADILAN DAN SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMPN 1 KERINCI”**.

