

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan mendasar untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengertian pendidikan sendiri adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik (KBBI, 2021). Tidak di pungkiri banyak lembaga pendidikan di Indonesia yang ingin menghasilkan lulusan terbaik yang berakhlak mulia. Hal ini mengharuskan sebuah instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas demi menunjang keberlangsungan instansi tersebut (Kusumaputri, 2018).

Pendidikan bertujuan untuk meniadakan sumber penderitaan rakyat yaitu ketertinggalan dan kebodohan merupakan, serta fungsi pendidikan Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cara membentuk watak, mengembangkan kemampuan dan meningkatkan martabat bangsa (Sujana, 2019). Kemudian tujuan pendidikan nasional Indonesia sesuai undang-undang No.20 tahun 2003 yaitu, pendidikan yang di upayakan dengan berawal dari manusia apa adanya (aktualisasi) dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang apa adanya (potensialitas), dan diarahkan menuju terwujudnya manusia yang seharusnya atau

manusia yang dicita-citakan (idealitas).

Menurut Sitompul (2019) Guru merupakan profesi yang dituntut memiliki potensi yang memadai dalam pekerjaannya. Tugas guru yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran dan tugas-tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran yang dapat menunjang keberhasilan. Guru memiliki pengaruh besar pada instansi sekolah dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan. Tujuan tersebut adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional yang mengarah pada kecerdasan kehidupan bangsa Indonesia, memiliki peradaban bangsa yang bermartabat dan membentuk karakter watak yang sesuai dengan bangsa itu sendiri (Darmadi, 2018).

Dalam status kepegawaian, profesi guru dibagi dua, (1) guru tetap (PNS) dan (2) Guru tidak tetap (Honorar). Perbedaan antara guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (Honorar) tidak berhenti pada status kepegawaiannya, tetapi juga pada faktor upah minimumnya, Padahal, Jika ditinjau dari sisi pekerjaan antara guru tetap dan guru honorar memiliki pekerjaan yang sama.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menjelaskan pada tahun 2020 guru honorar yang diangkat oleh Pemerintah Pusat sebesar 658.214 (77,23%) dari total guru honorar, sedangkan Pemerintah Daerah Provinsi sebesar 14.833, dan Pemerintah Daerah Kota atau Kabupaten sebesar 190.105. jenjang

pendidikan sebagian besar Diploma atau Sarjana (64,74%) dan SMA (25,26%) (Iwan Kurniawan, 2021). Pada Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam hal ini, yang hendak diteliti secara mendalam adalah tenaga honorer yang bekerja sebagai guru.

Menjadi seorang guru harus memiliki kualifikasi pendidikan dan kualifikasi keilmuan, seorang guru juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan siswa atau anak didiknya, berjiwa besar, berjiwa kreatif dan profesionalitas dalam melaksanakan perannya. Hal tersebut merupakan indikasi dari adanya disiplin guru dalam melaksanakan perannya, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki disiplin dalam mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk organisasinya (Arisca, 2019).

Priansa (2019) mengatakan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Hartatik (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Suswanto (dalam Elisa dkk, 2023) mengatatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Menurut Minner (dalam Bagis Fatma dkk, 2019) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Minner (dalam Bagis Fatma dkk,2019) menjelaskan bahwa, disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya turn-over dan ketidakhadiran yang dapat menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Syarif (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi yang baik dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja yang dimilikinya yaitu berupa rendahnya tingkat absensi, rendahnya minat untuk berhenti bekerja dan masa kerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dan kemajuan

organisasi. Kemajuan dan tujuan organisasi dipengaruhi oleh komitmen individu dalam organisasinya. Menurut Allen & Meyer (dalam Rahmad,2022) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 12 Mei 2023 dengan wakil kepala sekolah, Sekolah Menengah Atas yang ada di Kecamatan Enam Lingsung yang menyampaikan bahwa guru honorer tersebut sering terlambat masuk kesekolah, pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan, sering absen, sering mangkir ketika jam kerja berlangsung dan tidak lengkap dalam memakai atribut pakaian. berikut data yang di dapati di sekolah menengah atas kecamatan Enam Lingsung: dalam sebulan didapati tujuh orang guru honorer yang datang terlambat dengan skala keterlambatan waktu dalam seminggu ada tiga kali terlambat, didapati empat orang pulang lebih awal dengan skala pulang lebih awal dalam waktu tiga kali seminggu dan enam orang sering absen di sekolah dengan skala absensi ada satu kali dalam seminggu.

Hal tersebut diperjelas dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada enam guru honorer, mereka mengakui bahwa mereka kerap kali terlambat datang ke sekolah, pulang lebih awal dari jadwal yang telah di tentukan,libur dengan berbagai alasan, mangkir di jam kerja sedang berlangsung dan tidak lengkap dalam

memakai atribut pakaian. Mereka juga menyampaikan bahwa mereka memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari sekolah, mereka mengatakan alasan ingin keluar dari sekolah karena mereka sebenarnya tidak memiliki minat dengan pekerjaannya, mereka mengatakan alasan ingin keluar dari sekolah karena mereka keberatan dengan adanya peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah kepada guru honorer.

Penelitian tentang disiplin kerja pernah dilakukan pada tahun 2015 oleh Selamat Riheppy mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta dengan Judul " Hubungan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin Kerja pada guru MTS Negeri Bukit Raya dengan sampel penelitian guru MTS Negeri Bukit Raya pada MTS Negeri Bukit Raya. Penelitian lainnya

Dilakukan dilakukan pada tahun 2022 oleh Rahmad Thoib Pilihan mahasiswa program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul "Hubungan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin Kerja pada pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara dengai sampel penelitian pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya adalah dari sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun di lakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Honorer di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Enam Lingsung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Honorer di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Enam Lingsung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Honorer di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Enam Lingsung”

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan Disiplin Kerja, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pegawai tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja sehingga mereka dapat mengatur kondisi psikologis nya menjadi lebih baik untuk mendapatkan lingkungan organisasi yang diinginkannya.

b. Bagi Guru di Kecamatan Enam Lingsung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi instansi agar mampu menciptakan komitmen organisasi dan disiplin kerja yang baik sehingga anggota organisasi dapat terikat secara positif dengan hasil kerja yang maksimal

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai dalam penyusunan skripsi maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi yang baik serta dapat membantu dalam melakukan kajian penelitian dikemudian hari