

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan telah menjadi tema pokok besar kajian di berbagai kalangan akhir-akhir ini. Sistem pendidikan, kesenjangan memperoleh pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, anggaran pendidikan, ujian nasional dan lebih utama lagi adalah tenaga pendidik yang merupakan garis depan pendidikan di Indonesia telah menjadi masalah pendidikan yang tidak ada habis-habisnya. Rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah merupakan salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini. Tantangan lain yang berat dan kompleks adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era global. Untuk mengatasi tantangan tersebut salah satu upaya yang dilakukan adalah meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia Indonesia melalui peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dalam persaingan, dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu

mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan (Ristiana, 2012).

Pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas baik bukan hanya lulusan dalam jumlah besar saja. Lulusan dengan kualitas yang baik akan menjadi angkatan kerja yang potensial dan mampu bersaing di era globalisasi, oleh karena itu sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama Sekolah Menengah Pertama (Satriawan, 2011).

Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan anak-anak didik sebagai sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah. Dengan strategi pendidikan yang terarah kepada pemanfaatan kondisi yang ada agar anak-anak didik mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia di lingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari oleh masyarakat namun dicari oleh karena manfaatnya (Ristiana, 2012).

Peranan guru sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dari pendidikan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh para guru dalam mengajar dan mendidik anak-anak didiknya di sekolah, oleh karena itu para guru perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula selain untuk mencapai tujuan dari pendidikan itu

sendiri. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan guru, yaitu pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan dan jaminan kerja.

Sekolah adalah tempat dimana anak-anak peserta didik menimba ilmu, dan merupakan tempat bagi para guru untuk memberdayakan dirinya dalam mencapai tujuan dari pendidikan dan melaksanakan proses belajar mengajar, selain itu sekolah juga merupakan kantor bagi para staf pendukung lainnya untuk melakukan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Sekarang kita berada di tengah-tengah revolusi pekerjaan kantor sehingga keberadaan kantor sebagai tempat menjalankan kegiatan manajerial dan ketatausahaan diakui keberadaannya (Moekijat, 2002: 54).

Menurut Admodiwiryo (2000: 145), keberhasilan pelaksanaan pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

1. Kualitas sumber daya manusia,
2. Sarana dan prasarana pendidikan,
3. Kemampuan pendanaan,
4. Dukungan masyarakat pada dunia pendidikan dan respon masyarakat terhadap output pendidikan, dan
5. Pengelolaan pendidikan.

Peran guru tidak hanya untuk mentransfer pengetahuan saja, tetapi juga membentuk pribadi anak-anak didik untuk mencapai kedewasaannya. Guru dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan belajar untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan. Oleh karena itu guru bukan hanya berperan sebagai tenaga pengajar saja namun juga sebagai pembimbing, pemimpin, dan lainnya.

Terkait dengan peran guru dalam pandangan modern menurut Hamalik (2003: 123) meliputi:

1. Guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*)
2. Guru sebagai pembimbing (*teacher as leadership*)
3. Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)
4. Guru sebagai pribadi (*teacher as person*)

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan atau pegawai (Hayadi, 2011). Menurut Siagian (2004: 132), lingkungan kerja adalah adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. “Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.” (Moekijat, 1995: 135)

Disiplin kerja perlu dimiliki oleh karyawan termasuk di dalamnya para Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak, disiplin kerja guru akan terdorong oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Jika lingkungan kerja fisik dan non fisik mendukung maka akan timbul keinginan dan kegairahan para guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005: 194), “Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.” Menurut Wursanto (2002: 212), bahwa “Disiplin

adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah dipakai. Menurut Wursanto (2003: 300-301), kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 3 Pontianak, penerangan lebih banyak menggunakan sinar matahari karena letak sekolah yang menghadap ke arah timur dan setiap kelas dan ruangan memiliki jendela yang memiliki tirai penutup sehingga cahaya dari sinar matahari yang masuk tidak akan menyilaukan, namun terdapat juga lampu listrik sebagai sumber cahaya lainnya di setiap kelas maupun kantor guru dan staf yang dapat selalu digunakan jika cahaya dari sinar matahari dianggap kurang memadai untuk menerangi ruangan.

Warna cat yang digunakan di setiap dinding kelas maupun di ruangan lainnya menggunakan warna yang lembut dan hampir semua ruangan kelas menggunakan cat berwarna hijau muda yang memberikan kesan luas dan sejuk, dinding gedung luar hampir semuanya berwarna putih dengan kusen berwarna hijau.

Pertukaran udara juga cukup baik karena di setiap kelas dan ruangan lainnya memiliki jendela maupun lobang ventilasi udara serta kipas angin sehingga udara di dalam ruangan tidak pengap dan lembab, malahan pada beberapa ruangan sudah terpasang *Air Conditioning* (AC).

Letak bangunan sekolah yang agak jauh dari jalan raya utama membuat sekolah terhindar dari suara bising akibat lalu lalang kendaraan di jalan. Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Pontianak saat ini dijabat oleh seorang wanita, menurut saya beliau ramah dan sangat komunikatif dengan para guru dan staf lain di sekolah, suasana kekeluargaan sangat terasa diantara para guru dan karyawan di sekolah ini.

Dalam setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun organisasi swasta senantiasa melaksanakan kegiatan sehari-hari dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mengatur sumber daya manusia dalam suatu instansi bukanlah hal yang mudah, karena manusia merupakan makhluk hidup yang dinamis yang memiliki pikiran, perasaan, harga diri, sifat serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Munandar, 2009). Menurut Supriyadi dan Guno (dalam Munandar, 2009): “Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mengejar tujuan yang direncanakan.”

Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik di sekolah baik maka Guru akan lebih merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, bekerja dengan giat, seluruh tugas dapat diselesaikan dengan baik dan dapat diharapkan *output* yang dihasilkan sesuai dengan target bahkan dapat melebihi target tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan Guru Tetap tersebut adalah Guru yang disiplin. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik disekolah tidak mendukung dan kurang

baik, maka akan mempengaruhi disiplin kerja Guru Tetap menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis akan meneliti sebuah Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di Pontianak yakni SMP Negeri 3 Pontianak yang terletak di jalan Kalimantan No. 123 Pontianak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel daftar jumlah Guru Tetap SMP Negeri 3 Pontianak berdasarkan golongan sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Daftar Jumlah Guru Tetap Berdasarkan Golongan  
Di SMP Negeri 3 Pontianak  
Tahun 2013

No	Golongan	Jumlah Guru Tetap (Orang)	Persentase (%)
1	IV/a	31	81,58
2	III/d	1	2,63
3	III/c	2	5,26
4	III/b	3	7,90
5	III/a	1	2,63
	Jumlah	38	100,00

Sumber: *Tata Usaha SMP Negeri 3 Pontianak, 2013*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah Guru Tetap pada SMP Negeri 3 Pontianak adalah sebanyak 38 orang. Terdiri dari 81,58% pada golongan IV/a atau sebanyak 31 orang, 2,63% pada golongan III/d atau sebanyak 1 orang, pada golongan III/c juga sebanyak 2 orang atau 5,26%, selanjutnya pada golongan III/b terdapat 7,9% atau sebanyak 3 orang dan 2.63% pada golongan III/a atau sebanyak 1 orang.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, permasalahan yang akan diangkat adalah:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak?
2. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak?
3. Manakah diantara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menggambarkan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.



#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan masalah dan tujuan dalam penelitian tersebut. Maka manfaat yang akan diperoleh antara lain:

##### **1. Bagi Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan informasi kepada SMP Negeri 3 Pontianak dalam menentukan kebijaksanaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik di masa yang akan datang khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja pada Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.

##### **2. Bagi Penulis**

Menambah pengetahuan bagi penulis khususnya untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis peroleh selama di bangku kuliah, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **3. Bagi Almamater**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian ini bisa bermanfaat bagi fakultas maupun sebagai referensi teman-teman dalam penulisan skripsi.