

ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU DAN PEGAWAI DI YAYASAN ORA ET LABORA SIMPANG KABAN

Ezra Tarigan¹, Frans Antoni Sihite²
Akert Jerico Sembiring Pandia³ Keren Naftalia Br Perangin Angin⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Quality Berastagi
Email : ezratarigan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja guru dan pegawai Yayasan Oraet Labora Simpang Kaban. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dan pegawai di Yayasan Oraet Labora Simpang Kaban memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik turut mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja guru dan pegawai. Factor disiplin preventif, korektif dan progresif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Factor keuangan, terutama Tingkat kesejahteraan jugaterkait erat dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Yaysan Oraet Labora Simpang Kaban agar memberikan pertimbangan implementasi strategi disiplin kerja yang lebih tertata dan terencana dan juga jangan lupa memastikan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan pendapatan karyawan dan perhatian terhadap faktor keuangan dapat memrikan dampak positif pada kinerja dan kepuasan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan masyarakat setempat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Guru dan Pegawai

ANALYSIS OF TEACHER AND EMPLOYEE WORK DISCIPLINE IN THE FOUNDATION ORA ET LABORA SIMPANG KABAN

Abstract

This research aims to analyze the work discipline of teachers and employees of the Oraet Labora Simpang Kaban Foundation. The research method used is a qualitative approach with descriptive research type. Data was collected through interviews, observation and documentation. The research results show that the work discipline of teachers and employees at the Oraet Labora Simpang Kaban Foundation has an important role in improving employee performance. The physical and non-physical work environment also influences the comfort and work morale of teachers and employees. Preventive, corrective and progressive discipline factors are key in creating an orderly work environment. Financial factors, especially the level of welfare, are also closely related to employee satisfaction and performance. Based on these findings, it is recommended that the Oraet Labora Simpang Kaban Foundation consider implementing a more organized and planned work discipline strategy and also not forget to ensure a supportive work environment. Increasing employee income and paying attention to financial factors can have a positive impact on employee performance and satisfaction. These steps are expected to support the achievement of organizational goals and local community development.

Keyword : *Work discipline. Teanchers and employess*

PENDAHULUAN

Proses belajar mengajar di kelas, peran guru tidak dapat diganti oleh piranti elektronik semodern apapun. Hal ini

disebabkan didalam proses belajar mengajar yang diharapkan bukan hanya menyampaikan bahan belajar melainkan guru sebagai pembimbing, pendidik, mediator, dan

fasilitator. Peranan guru sangat sentral dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, mutu guru harus ditingkatkan maka harus dimulai dari peningkatan kualitas kemampuan guru. Demikian juga apabila kaitan pendidikan disinyalir kurang sesuai dengan disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kualitas kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun tempat bekerja, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan didalam kantor tempat bekerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketentuan kantor. Tidak hanya disiplin kerja saja yang harus diterapkan atau di miliki oleh seorang pegawai, DISIPLIN yang nyaman juga penting untuk meningkatkan kerja yang baik bagi pegawai.

Disiplin kerja dalam suatu kantor atau tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun disiplin kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor, namun disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi ditempat bekerja, disiplin kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, disiplin kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Dewi dan Harjoyo (2019:93) "secara etimologis disiplin dari bahasa inggris

disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dalam Pratiwi (2017) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya"

Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, disiplin kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya.

Disiplin kerja pegawai dan disiplin kerja ini sangat penting peranannya bagi pegawai karena tanpa disiplin dan disiplin kerja yang nyaman maka kinerja pegawai akan kurang berkualitas. Itulah mengapa disiplin dan disiplin kerja itu penting dalam suatu kantor atau tempat bekerja

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data yang digunakan adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai, serta Observasi dan Dokumentasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Ada pun yang menjadi lokasi penelitian Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya. (Sukmadinat, 2006). Ada pun yang menjadi lokasi penelitian Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritik yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara, pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber agar mendapatkan informasi yang tidak terakomodasi dari kusioner
3. Teknik dokumentasi dari dokumen yang ada di Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban yang berkaitan dan diperlukan dalam peneliti ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia harus dipacu perkembangannya. Perkembangan SDM dapat dipacu dengan memberikan disiplin kerja kepada karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif oleh Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban.

Dengan pentingnya peranan kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor disiplin dan lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, akan disajikan analisis factor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut.

Dalam kaitannya dengan masalah motivasi karyawan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai disiplin pada Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden meyakini

setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan yang bersifat bary, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.

Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, naum faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya.

Bentuk - bentuk disiplin kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yangtelah digariskan oleh Yayasan atau Sekolah.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk membuat karyawan mengikuti satu aturan sambil mengarahkan mereka untuk melakukannya sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Pegawai yang melanggar tata tertib harus mendapat sanksi sesuai ketentuan yang berlaku sebagai bagian dari disiplin korektif.

Penutup Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban
 - a. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui kedisiplinan yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan

tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi maupun bekerjasama akan selesai dengan baik.

- b. Lingkungan kerja terbukti mampu mendorong kinerja karyawan Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban menginginkan konsidisi lingkungan kerja yang aman guna memberikan kenyamanan pada saat mereka bekerja yang meningkatkan semangat atau etos kerja yang pada karyawan perusahaan tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban yang seharusnya :
 - a. Memberikan aturan-aturan lagi yang dapat diterapkan agar Guru dan Peawai Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan ekerjaannya.

Memberikan lingkungan kerja yang baik dan aman pada karyawan guna memberikan kenyamanan pada saat mereka bekerja yang meningkatkan semangat atau etos kerja yang pada **Saran**

- 1) Hendaknya Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban menciptakan disiplin dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mengingat persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal lagi upaya pencapaian tujuan dilingkungan kantor kepala desa.

- b. Diharapkan dengan adanya disiplin dan lingkungan kerja yang menjadi agenda tetap perusahaan kinerja karyawan ditahun mendatang akan meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Titi. "MK Dan Pilihan Sistem Pemilu." *Media Indonesia*. Jakarta, 2023. Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, Gatot Nazir. 2018. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akbar, Taufik dan Slamet, 2017. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6 : 113–130.
- Alfiah, Dinda. 2019. *Pengaruh DISIPLIN Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X)*. [Skripsi]. Jakarta. Universitas Pertamina.
- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Darmawan, Rochmad Bagus. 2018. *Pengaruh DISIPLIN Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen)*. [Skripsi]. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Jais, Ahmad. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba [Skripsi]*. Makassar. Uin Alauddin Makassar.
- Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan DISIPLIN Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3 : 66–79
- Khasanah, Nur. 2016. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru*. *Jom Fisip*, 53 : 1689–1699
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, dan Lia Yuliana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Mulyah, Syaripah, Adya Hermawati, dan Fajar Saranani. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 : 61–72.
- Mustafa, Pinton Setya, Hafidz Gusdiyanto, Andif Victoria Ndaru Kukuh Masgumelar, Nurika Dyah Lestariningsih, Hanik Maslacha, Dedi Ardiyanto, Hendra Arya Utama, Matheos Jerison Boru, Iwan Fachrozi, Estrado Isaci Selestiano Rodriguez, Taufan Bayu Prasetyo, dan Syaiful Romadhana. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Neuman W. Lawrence. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : PT.index Jakarta.
- Ningsih, Ayu, Syahrur Agung, dan Renea Shinta Aminda. 2021. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manager*, 4 : 1– 9.
- Pratiwi, Henny. 2017. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Hariara Medan*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6 : 20–23.
- Prayoga, Oka Tama Bagus. 2018. *Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang*. [Skripsi]. Tanjungpinang. Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Rizki, Amalia, dan Sandi Eka Suprajang. 2017. *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49–56.
- Sidiq, Umar, dan Moh. Miftachul Choiri. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Cv. Nata Karya.

Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Sutrisno, Edy. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Rahayu, Tetiana Ovia. 2019. *Pengaruh DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun*. [Skripsi]. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun

<https://mediaindonesia.com/opini/555438/mk-dan-pilihan-sistem-pemilu>.

Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2006.

Budiardjo, Miriam. "Dasar-Dasar Ilmu Politik Edisi Revisi." Jakarta: Gramedia Pustaka Utama (2008).

Croissant, Aurel, Gabriele Bruns, and Marei John. "Politik Pemilu Di Asia Tenggara Dan Asia Timur." Jakarta: Frieddrich Ebert Stiftung (2003).

Isabela, Monica Ayu Caesar. "Kelebihan Dan Kekurangan Sistem Pemilu Proporsional Tertutup Dan Terbuka." *Kompas*. Jakarta, January 2023. <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/05/19235551/kelebihan-dan-kekurangan-sistem-pemilu-proporsional-tertutup-dan-terbuka>.

Jatmiko, Krisno. "Urgensi Pengaturan Batasan Dana Kampanye Untuk Menciptakan Sistem Pemilu Yang Demokratis" (2014).

Makarim, Muhammad Revan Fauzano, and Khairul Fahmi. "Permasalahan Dan Dampak Dari Implementasi Sistem Pemilu Proporsional Terbuka Terhadap Sistem Politik." *Journal of Social and Policy Issues* (2022): 50–57.