

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama lembaga. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu lembaga modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun lembaga dimana seorang pegawai taat terhadap peraturan yang sudah disepakati pihak atasan dengan bawahan.¹

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu

¹ Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Dan Ferdinand T Fau, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan," t.t., 203.

dalam instansi yang bersangkutan yang pada waktunya akan berdampak pada kinerja pegawai.²

Kinerja terbaik dapat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Namun tidak hanya ketiga faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi sikap disiplin yang tinggi dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tinggi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan lembaga atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu instansi, maka instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.³ Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain selain modal, teknologi dan uang, sebab manusia sendiri yang mengendalikan. Manusia yang memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya dan mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.⁴ Dalam lingkungan kerja yang berubah, anggota organisasi mungkin mempunyai beragam kecenderungan perilaku dan tindakan, yang akan menjadi bukti ketidakkonsistenan di dalamnya kinerja.⁵

² Almitraf, "Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi.pdf," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 03, no 01 (2015): 65.

³ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banten, 2021) 7.

⁴ Murdan dan Muhammad Yuseran, "*Tradisi Pesantren Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Darul Hijrah Banjarbaru*, Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Dan Pesantren Rasyidiyah Khalidiyah Amuntai," 7.

⁵ Nurdiansyah dkk., "*Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*," 2020, 155.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Sehubungan dengan disiplin kerja terdapat dalam Q.S At-Taubah/9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Ayat diatas sudah menjelaskan bahwa Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah akan tetapi sebagai pokok kajian bagi setiap muslim dan budaya yang khas di dalam organisasi masyarakat. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap amanah dan bertanggung jawab.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh

karena itu, setiap instansi selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari organisasi. Disiplin di tempat kerja merupakan fungsi operasional paling penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.⁶

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin merupakan salah satu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dikelola orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama baik dari unsur pimpinan sampai unsur pegawai (dalam bentuk organisasi). Sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam pengaruhnya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang di tempuh oleh organisasi adalah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pendisiplinan kerja terhadap pribadi.

Berdasarkan UU ketenagakerjaan nomor 94 tahun 2021 yang mengatur tentang disiplin pegawai, adapun pelaksanaan peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yaitu pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum. Dengan adanya disiplin, diharapkan instansi berjalan dengan baik dan lancar. Pada dasarnya instansi ini memberlakukan peraturan yang mewajibkan pegawai untuk disiplin.⁷

Kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan

⁶ Yandra Rivaldo dan Septa Diana Nabella, *“Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline”*, 2023, 184.

⁷ Peraturan UUD.

tanggung jawabnya. Kinerja pegawai bisa dilihat melalui kualitas hasil kerja, target yang dicapai, produktivitas serta kerja secara tim. Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan adanya kinerja yang baik dan ideal. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari kualitas serta kuantitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁸

Keberadaan tenaga kependidikan (tata usaha) akan sangat mendukung meningkatkan mutu pelayanan pendidikan, apabila mereka tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi minimal sesuai yang disyaratkan. Dengan demikian para staf tata usaha harus konsisten terhadap disiplin kerja agar proses pelayanan administrasi di sekolah tidak terhambat dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Jika para pegawai atau para staf tata usaha telah sadar dengan adanya penerapan disiplin kerja maka baik siswa maupun para guru tidak ada yang merasa dirugikan.

Penerapan disiplin kerja bertujuan agar semua pegawai pada MTsN 3 Kota Banjarmasin meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawai dalam mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Dari observasi awal yang peneliti mengidentifikasi beberapa kendala dalam disiplin kerja pegawai di MTsN 3 Kota Banjarmasin bahwa disiplin pegawai belum

⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2019), 75.

sepenuhnya dijalankan, ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini dilihat dari kehadiran pegawai yang datang tidak tepat waktu atau sering terlambat.

Melihat dari permasalahan di atas menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian di MTsN 3 Kota Banjarmasin dan untuk melihat bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha MTsN 3 Kota Banjarmasin. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung dalam disiplin kerja maka perlu penelitian lebih mendalam pada penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan judul penelitian Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada MTsN 3 Kota Banjarmasin.

B. Definisi Istilah

Berdasarkan dari judul diatas, peneliti mendeskripsikan definisi istilah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan(*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Senada dengan pendapat dari Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan.⁹

2. Disiplin Kerja

Melayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan dicapai semakin baik.¹⁰

3. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹¹ Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari kualitas serta kuantitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹²

4. Tata Usaha

Tata usaha berasal dari dua kata, yaitu tata dan usaha. Tata berarti suatu peraturan yang harus di taati, sedangkan usaha berarti mengerakkan tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Banyak ahli mengatakan bahwa

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) 10.

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193.

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (PT.Raja Grafindo Persada, 2019). 182.

¹² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

konsep ketatausahaan sama dengan pekerjaan administrasi. Namun, ketatausahaan sebenarnya hanya sebagian kecil dari administrasi. Administrasi itu memiliki makna yang lebih luas dan kompleks dari pada ketatausahaan.¹³

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas maka penulis mengklasifikasikan fokus penelitian yang diangkat dalam penulisan ini adalah penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Banjarmasin, sehingga pembahasan yang di bahas lebih sistematis dan tidak meluas. Adapun fokus penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin
2. Apa saja faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin
3. Apa saja faktor penghambat dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin

¹³ Nurrochim, *Administrasi Pendidikan*, (Bekasi: Gramata Publishing Anggota IKAPI, 2016). 7–8.

2. Untuk mengetahui dan memahami faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin
3. Untuk mengetahui dan memahami faktor penghambat dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha pada MTsN 3 Kota Banjarmasin

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan, khususnya tentang penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian sejenis, serta memberikan informasi dan masukan pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pegawai tata usaha MTsN 3 Kota Banjarmasin dalam melakukan tugas serta kewajibannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal serta baik.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut lima penelitian yang relevan dengan judul peneliti yaitu:

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Herman Hafizh 2021 dengan judul “Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Masholl Screen Printing”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan dalam produktivitas kerja mematuhi tata tertib yang dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan semua peraturan baik tertulis maupun yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Dengan disiplin semua pekerjaan akan berjalan efektif, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan.	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kualitatif dalam penelitian.	Adapun untuk perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang strategi disiplin kerja dan kinerja pegawai, sedangkan peneliti meneliti tentang penerapan disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2	Annisa Diva Farizka (2023) dengan judul “Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”.	Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu penerapan disiplin kerja belum diterapkan dengan baik karena masih terdapat beberapa kendala, adapun kendala-kendala dalam penerapan disiplin ini yaitu masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran	Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang penerapan disiplin kerja dan sama-sama menggunakan metode	Adapun untuk perbedaannya adalah penelitian ini hanya meneliti tentang disiplin kerja saja, sedangkan peneliti meneliti tentang

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		terkait jam kerja, kurangnya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.	kualitatif dalam penelitian.	penerapan disiplin kerja dan kinerja pegawai.
3	Ahnafaisy Aulia Dared 2023 dengan judul “Penerapan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Soerasi Mandiri”.	Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa motivasi tinggi karena adanya kompensasi, uang makan, dan penghargaan. Pemimpin sangat bijaksana dan tegas dalam mengambil keputusan sehingga kinerja karyawan baik.	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kualitatif dalam penelitian.	Adapun untuk perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang penerapan motivasi dan disiplin kerja, sedangkan peneliti hanya meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.
4	Marina Sisteria Nandayani Sianturi (2023) dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Sibolga Ilir melalui 3 indikator yaitu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab yang sudah terlaksana baik. Dibuktikan dengan ketaatan pegawai terhadap aturan berpakaian dan ketaatan pegawai dalam mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dan ketaatan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun, masih diperlukan evaluasi serta peningkatan disiplin waktu dalam bekerja karena masih ada keterlambatan dalam kehadiran pegawai. Adapun hambatan yang terjadi dalam	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan sama-sama menggunakan metode kualitatif dalam penelitian.	Adapun untuk perbedaannya adalah penelitian ini hanya meneliti tentang disiplin kerja saja, sedangkan peneliti meneliti tentang penerapan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

No	Penulis dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<p>disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Sibolga Ilir yaitu kurangnya pengawasan dan pembinaan, jarak tempuh tempat tinggal yang jauh, tidak adanya sanksi yang jelas serta kurangnya motivasi dan apresiasi dalam bekerja yang membuat disiplin kerja belum tercapai sepenuhnya.</p>		
5	<p>Chusnul Azizah 2023 dengan judul “Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes”.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di BKPSDMD Kabupaten Brebes yaitu upaya pengawasan dan ketegasan pimpinan, penggunaan reward dan punishment dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Semua upaya-upaya ini bertujuan untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang optimal.</p>	<p>Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan sama-sama menggunakan metode kualitatif dalam penelitian.</p>	<p>Adapun untuk perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang upaya peningkatan disiplin kerja dan pengembangan SDM, sedangkan peneliti hanya meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.</p>

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada MTsN 3 Kota Banjarmasin, terbagi 5 bab yaitu Pendahuluan, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Penutup.

BAB I Pendahuluan di dalamnya mengungkapkan tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, sistematika penulisan, dan penelitian terdahulu.

BAB II Tinjauan Pustaka yang merupakan pedoman pemecahan masalah dalam skripsi ini, bab tersebut menguraikan teori tentang disiplin kerja, kinerja pegawai dan tata usaha.

BAB III Metode Penelitian di dalamnya membicarakan tentang jenis dan lokasi penelitian, subjek penelitian, prosedur pengumpulan data, instrumen penelitian, dan Teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan di dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yaitu berupa gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian serta pembahasan.

BAB V Penutup di dalamnya berisi simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.