

Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pendidikan

by Iain Kerinci

Submission date: 04-May-2023 12:43PM (UTC+0700)

Submission ID: 2083813392

File name: Disiplin_Kerja_Sumber_Daya_Manusia_Pendidikan.pdf (119.07K)

Word count: 2974

Character count: 19863

BAB 12
DISIPLIN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

Oleh: Dr. M.Nurzen.S, M.Pd.

Tujuan Pembelajaran

Setelah membaca bagian ini, diharapkan adanya pemahaman mengenai:

1. Pengertian Disiplin Kerja
2. Tujuan Disiplin Kerja
3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja,
5. Indikator Disiplin Kerja

A. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai fungsi strategis yaitu sebagai wadah pengembangan kemampuan, pembentukan watak, pengembangan kepribadian supaya peserta didik dapat menjadi individu yang lebih berkualitas yang pada akhirnya bermuara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai wadah pembentukan insan yang berkualitas tentunya lembaga pendidikan harus dikelola dengan baik dan seluruh sumber daya manusia pendidikan yang terlibat di dalamnya seyogyanya memiliki kedisiplinan yang tinggi guna mencapai tujuan mulia lembaga pendidikan.

Upaya untuk peningkatan mutu pendidikan menjadi kian penting dalam usaha menjawab kebutuhan masyarakat modern yang membutuhkan kecepatan, ketepatan dan kemudahan dalam memperoleh layanan pendidikan. Setiap individu dalam lembaga pendidikan wajib menunjukkan sikap dan perilaku disiplin, terlebih disiplin dalam upaya peningkatan pengembangan diri. Tercapainya mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kedisiplinan sumber daya manusia yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut.

B. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sumber daya manusia pendidikan baik itu tenaga pendidik, tenaga kependidikan bahkan peserta didik sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan secara umum dan mencapai visi, misi lembaga pendidikan itu sendiri secara khusus. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia pendidikan sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi lembaga pendidikan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab individu tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong motivasi kerja, gairah kerja dan semangat kerja untuk terwujudnya tujuan lembaga pendidikan.

Secara etimologi, disiplin diambil dari bahasa latin "*disipel*" yang memiliki arti "pengikut". Sejalan dengan perkembangan zaman kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang memiliki makna kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu" (2008: 333).

Dan menurut Malayu S.P. Hasibuan, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (2010: 193). Menurut Davis bahwa, "Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik" (2004). Menurut Hani Handoko disiplin adalah "kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional" (2001: 20).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang diterapkan dalam organisasi, yaitu: menginvestasikan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2003). Disiplin kerja dari sudut pandang

Muchdarsyah Sinungan merupakan sikap mental yang dicerminkan dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap aturan-aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu (2005: 143).

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia pendidikan berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, manusia sering mengalami perubahan mood, manusia sangat mudah dipengaruhi oleh lingkungan, manusia adalah tempat kekhilafan dan kesalahan. Disiplin adalah tindakan manajerial untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki, membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan tidak hanya diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, namun kedisiplinan juga terkait kemampuan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan (*role*), penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*), karena aturan yang dibuat sangat diperlukan untuk memberikan arahan bagi karyawan dalam upaya menciptakan tata tertib yang baik. Begitu juga halnya dengan penghargaan dan hukuman, keduanya diperlukan untuk mengontrol dan memotivasi karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinannya.

Kedisiplinan sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada dan menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik, benar dan tepat waktu. Hukuman digunakan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil, transparan dan tegas terhadap semua pelanggaran yang terjadi. Dengan keadilan, transparansi dan ketegasan, maka sasaran pemberian hukuman tercapai dan

menjadi pelajaran bagi anggota organisasi yang lain. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya maka tidak akan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi lembaga pendidikan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sumber daya manusia pendidikan adalah sikap yang ditunjukkan dari perbuatan dan tingkah laku tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik yang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dan ditetapkan di lembaga pendidikan, serta mampu menyelesaikan seluruh kewajiban dengan baik, benar dan tepat waktu.

C. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap sumber daya manusia pendidikan memiliki motif tersendiri dalam bekerja, dan dapat dikatakan hampir tidak ada karyawan yang memiliki tujuan kerja atau motif sama. Keadaan ini menimbulkan perbedaan respon terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada cara yang dapat menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki disiplin kerja yang optimal. Beberapa karyawan memiliki tujuan bekerja hanya untuk uang, ada yang bekerja dengan alasan mengisi waktu luang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, ada yang bekerja karena ingin belajar, dan ada yang bekerja karena pekerjaan tersebut sesuai dengan minatnya, bahkan mungkin ada karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi tujuan mereka dalam bekerja (Siswanto Sastrohadwiryo, 2003: 291).

Motif utama dalam bekerja bagi karyawan pada saat ini dapat berubah-ubah antara hari ini dan hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini bisa terjadi kapan saja setelah satu motif sudah terpenuhi dengan baik sehingga motif berikutnya yang ingin dicapai. Motif awal yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang belum sempat terpuaskan.

Motif kerja karyawan yang sering mengalami perubahan apabila motif yang lama telah terpenuhi sangat mungkin mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Terjadinya perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat

porsi pembinaan dan perhatian lebih dari pihak manajemen dalam mengelolanya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan yaitu untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 292) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Memotivasi karyawan untuk mematuhi semua *role* atau aturan dan kebijakan ketenagakerjaan, baik aturan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dan melaksanakan secara maksimal perintah manajemen.
- 2) Dapat mengerjakan dengan optimal serta dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat memanfaatkan serta menjaga sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.
- 4) Dapat bekerja dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan.
- 5) Karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam hal ini adalah lembaga pendidikan, baik dalam jangka pendek, jangka menengah maupun dalam jangka panjang.

D. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. Disiplin dari dalam diri (*Self discipline*)

Disiplin ini muncul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Disiplin dari dalam diri sendiri ini harus dipupuk terus menerus, jika disiplin ini sudah terbentuk maka sebuah lembaga pendidikan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin dari luar diri (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Lingkungan dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam pembentukan disiplin yang didorong oleh faktor dari luar ini, lingkungan dan budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik

maka akan mampu memberikan dorongan disiplin bagi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka seluruh individu yang berada di dalamnya ikut dipengaruhi oleh budaya yang kurang baik tersebut.

Dalam setiap lembaga pendidikan, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dari dalam diri sendiri. Akan tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak didorong oleh adanya semacam paksaan dari luar diri. Oleh karena itu lembaga pendidikan dituntut untuk cerdas membangun konsep dan aturan-aturan yang bertujuan mendisiplinkan seluruh sumber daya manusia pendidikan yang terlibat. Selanjutnya disiplin mengacu pada pola tingkah laku dapat dicirikan sebagai berikut:

1. Terdapat hasrat yang kuat dalam diri semua orang yang terlibat untuk mengerjakan sepenuhnya apa yang telah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku dalam lembaga pendidikan itu.
2. Terdapat perilaku yang terkontrol dan sepenuhnya untuk kepentingan lembaga pendidikan.
3. Terdapat ketaatan terhadap semua aturan.

Untuk dapat mengetahui tinggi atau rendahnya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat diperhatikan dari:

1. Ketaatan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk ketaatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan.
3. Mampu memelihara sarana dan alat-alat kantor dengan bijak dan baik.

Selanjutnya masih menurut T. Hani Handoko disiplin dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu:

1) Disiplin preventif (*preventive discipline*)

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong para karyawan supaya mematuhi berbagai aturan serta standar yang ditetapkan, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah sejak dini. Sasaran utama disiplin preventif adalah untuk mendorong dan mendukung disiplin diri semua individu yang terlibat.

2) Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Disiplin korektif merupakan upaya yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap norma-norma, aturan-aturan dan berupaya untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk sanksi (2001: 208).

Kedua bentuk pendisiplinan diatas sudah seharusnya menjadi program yang sudah direncanakan oleh lembaga pendidikan, untuk mencegah terjadinya pelanggaran kedisiplinan maka lembaga pendidikan membuat aturan-aturan yang bisa tertuang dalam kode etik guru atau pendidik, kode etik tenaga kependidikan dan aturan-aturan yang harus ditaati oleh peserta didik, baik itu aturan selama berada di dalam lingkungan lembaga pendidikan maupun aturan saat berada di luar lingkungan lembaga pendidikan. Disiplin preventif yang dibuat secara tertulis maupun lisan mampu menjadi rambu-rambu bagi seluruh sumber daya manusia pendidikan untuk mengendalikan diri mereka dalam bertindak.

Begitu juga halnya dengan disiplin korektif. Disiplin korektif dapat menjadi pelajaran bagi sumber daya manusia pendidikan yang sudah terlanjur melakukan tindakan indisipliner, tindakan disiplin korektif menjadi rambu-rambu bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk memberikan tindakan bagi sumber daya manusia pendidikan yang melakukan tindakan indisipliner, selain itu disiplin korektif yang sudah disusun sedemikian rupa secara tertulis dapat menjadi rasa keadilan bagi seluruh sumber daya manusia pendidikan atau apa yang mereka lakukan.

E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terciptanya disiplin kerja dalam lembaga pendidikan akan membuat sumber daya manusia pendidikan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Karyawan yang disiplin dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam lembaga pendidikan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, bahkan lebih jauh dapat memotivasi karyawan lainnya. Menurut Malayu Hasibuan pada dasarnya factor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mampu memberikan dampak positif terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan harus jelas, terukur dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi seluruh karyawan. Tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sejalan dengan latar belakang dan kemampuan setiap karyawan, jika dipaksa mengerjakan pekerjaan atau tugas di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka secara otomatis kedisiplinan karyawan menurun.

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin memberikan peran dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan suri teladan dan contoh oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Pimpinan lembaga pendidikan menjadi cerminan bagi seluruh individu yang ada dalam lembaga tersebut. Dengan teladan pimpinan yang menunjukkan perilaku disiplin dan kerja keras, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut meningkat tetapi jika teladan pemimpin merupakan perilaku kurang disiplin dan produktivitas kerja yang rendah maka bawahanpun akan kurang disiplin atau bahkan tidak disiplin. Pimpinan lembaga pendidikan harus dapat menjadi contoh dan suri tauladan kedisiplinan dalam lembaga pendidikan, bahkan pimpinan merupakan miniatur kedisiplinan karyawan.

3) Balas jasa

Balas jasa atau penghargaan terhadap karyawan memberikan peran penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa atau penghargaan yang diperoleh maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan, begitu juga sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan pun akan menjadi rendah. Balas jasa disini tidak hanya balas jasa dalam bentuk materil, namun balas jasa yang berbentuk inmateri seperti pujian dan penghargaan bahkan promosi jabatan merupakan bentuk balas jasa yang dapat diberikan oleh lembaga pendidikan.

4) Keadilan

Keadilan mampu mendukung tercapainya kedisiplinan karyawan, karena sifat alamiah manusia yang selalu ingin diperhatikan dan ingin diperlakukan dan

diberdayakan sama dengan manusia lainnya. Pemberian porsi penghargaan yang sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan akan memberikan semangat kedisiplinan yang baik pula bagi mereka, sebaliknya jika ada pelanggaran namun terkesan ditutup-tutupi bahkan mungkin dilindungi maka ini akan berakibat buruk pada proses pendisiplinan individu dalam lembaga pendidikan itu sendiri.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah terjadinya kesalahan, mengetahui terjadinya kesalahan, membetulkan kesalahan yang sudah terjadi, mampu menjaga kedisiplinan, serta mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga pendidikan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi atau hukuman

Sanksi atau hukuman memainkan peran penting dalam menjaga kedisiplinan individu yang terlibat dalam lembaga pendidikan, dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat bagi karyawan maka mereka akan semakin khawatir untuk melanggar peraturan lembaga pendidikan yang sudah dibuat, maka tindakan indisipliner atau tidak disiplin yang dilakukan akan berkurang. Sanksi atau hukuman yang diberikan harus bersifat proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan, sebaliknya juga penghargaan yang diberikan atau tindakan disiplin yang diterapkan juga harus memperoleh *reward* yang maksimal pula.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk memberikan teguran dan menegakkan menghukum bagi setoap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada lembaga pendidikan tersebut. Sikap tegas dan bertindak sesuai aturan dari seorang manajer atau pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap lembaga pendidikan.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* atau hubungan kemanusiaan yang terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Kedisiplinan akan meningkat dan karyawan

akan merasa puas apabila hubungan kemanusiaan dalam lembaga pendidikan tersebut berjalan dengan baik. (Malayu Hasibuan, 2000: 192).

F. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam lembaga pendidikan merupakan sikap dan perilaku yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku seluruh tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut, baik berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap norma-norma, peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, baik secara tertulis maupun secara lisan. Menurut Soejono (1997: 67) indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja dapat dikatakan baik, apabila memenuhi enam kriteria sebagai berikut:

1) Disiplin waktu, tertib, teratur

Ketepatan waktu dalam bekerja baik itu waktu datang dan pulang dari kantor ataupun ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan merupakan indikator disiplin dikatakan baik. Begitu juga dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap tata tertib dan aturan yang sudah ditetapkan.

2) Berpakaian rapi

Penampilan rapi adalah salah satu faktor pendukung disiplin kerja karyawan, penampilan dengan berpakaian rapi akan membentuk suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan semakin tinggi.

3) Dapat menggunakan dan memanfaatkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dan mampu memanfaatkan sumber daya kerja dengan baik menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena indikator seseorang memiliki disiplin kerja yang baik apabila mampu menggunakan dan memanfaatkan perlengkapan secara hati-hati, apabila terjadi kerusakan maka akan mengakibatkan kerugian.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Ini adalah salah satu indikator disiplin kerja yang sangat penting, seseorang dapat dikatakan disiplin kerja jika mampu menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang sudah ditetapkan.

5) Mengikuti sistem kerja yang sudah ditetapkan

Dengan mengikuti sistem kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan tempat bekerja maka akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menampilkan ketaatan kepatuhan karyawan terhadap organisasi atau lembaga pendidikan.

6) Memiliki tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab memiliki pengaruh penting terhadap disiplin kerja, dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya maka karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Selain penjelasan yang sudah dipaparkan diatas menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa indikator disiplin kerja yang perlu dikelola dan menjadi perhatian dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin mengenai waktu
- 2) Disiplin mengenai target
- 3) Disiplin mengenai kualitas
- 4) Disiplin mengenai prioritas kerja
- 5) Disiplin mengenai prosedur

Rangkuman

Disiplin kerja sumber daya manusia pendidikan adalah sikap yang ditunjukkan dari perbuatan dan tingkah laku tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik yang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dan ditetapkan di lembaga pendidikan, serta mampu menyelesaikan seluruh kewajiban dengan baik, benar dan tepat waktu. Ada enam indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu: 1. disiplin waktu, tertib, teratur, 2. berpakaian rapi, 3. mampu menggunakan dan memanfaatkan perlengkapan secara baik, 4. menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, 5. mengikuti sistem kerja yang sudah ditetapkan, 6. memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Davis, Gordon B. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Gramedia.

Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soejono.(1997). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara

Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Biografi Singkat Penulis



M.Nurzen.S.,S.Kom,S.Pd.I,M.Pd., adalah dosen Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN Kerinci), Jambi, Indonesia. Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pendidikan Agama Islam (PAI) di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 2009 dan Magister (S2) Pendidikan Islam (PI) di Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifudin Jambi tahun 2014.

Saat ini sedang menyelesaikan Program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Korespondensi dapat dilakukan melalui surat elektronik di **nurzen@iainkerinci.ac.id**.

Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pendidikan

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Washoe County School District Student Paper	<1%
3	Submitted to Clarkstown North High School Student Paper	<1%
4	Submitted to IAIN Bukit Tinggi Student Paper	<1%
5	Shafira Andini Aulia, Jamiah Jamiah, Achmad Jubaidi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda", PREDIKSI : Jurnal Administrasi dan Kebijakan, 2021 Publication	<1%
6	ejournal.umm.ac.id Internet Source	<1%
7	bajangjournal.com Internet Source	<1%

8	Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2020 Publication	<1 %
9	aghiesna.blogspot.com Internet Source	<1 %
10	ptphutomom.wordpress.com Internet Source	<1 %
11	Saidah Laugi. "Penerapan Tata Tertib Sekolah untuk Membangun Disiplin Siswa di SMA Negeri 1 Konawe", Shautut Tarbiyah, 2019 Publication	<1 %
12	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	<1 %
13	jasapembuatanptkkurikulum2013.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	journal.unifa.ac.id Internet Source	<1 %
15	mardatasatria.wordpress.com Internet Source	<1 %
16	mumaseo.wordpress.com Internet Source	<1 %

17	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
18	riansetiyawan906.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	siat.ung.ac.id Internet Source	<1 %
20	yasidpurnama.blogspot.com Internet Source	<1 %
21	zh.scribd.com Internet Source	<1 %
22	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On