

Nanyca Irmiah

PERBEDAAN SIKAP TERHADAP GERAKAN
DISIPLIN NASIONAL ANTARA GURU SMU NEGERI
DENGAN GURU SMU SWASTA DI KOTA MADYA
MEDAN

O
L
E
H

Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi.



FAKULTAS PSIKOLOG
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2002

Karya Ilmiah



PERBEDAAN SIKAP TERHADAP GERAKAN
DISIPLIN NASIONAL ANTARA GURU SMU NEGERI
DENGAN GURU SMU SWASTA DI KOTA MADYA
MEDAN

O
L
E
H

Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi.



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita Panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas segala karuniaya penulis dapat menuangkan pikiran dalam penelitian ini.

Selama mengerjakan penulisan ini banyak sekali penulis mendapat dorongan dan bantuan yang penulis peroleh darisemua pihak yang bertujuan untuk penyempurnaan penulisan ini, oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga .

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam penulisan ini belumlah sempurna sebagaimana yang diharapkan, untuk itu penulis dengan segala rendah hati menerima berbagai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan penelitian ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermamfaat bagi para pembaca, khususnya bagi penulis sendiri.

Medan,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penulisan	6
BAB II. LANDASAN TEORI	8
A. Gerakan Disiplin Nasional	8
1. Pengertian Gerakan Disiplin Nasional	8
2. Beberapa tipe tentang Kedisiplinan.....	12
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tentang Kedisiplinan Kerja.....	17
4. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pelaksanaan Gerakan Disiplin Nasional	20
5. Hubungan antara Pelaksanaan Pendidikan dengan Sikap Disiplin Kerja	21
B. Sikap.....	23
1. Pengertian sikap	24
2. Ciri-ciri sikap.....	26
3. Fungsi sikap.....	28
4. Struktur sikap	30
5. Pembentukan dan perubahan sikap	31
C. Guru.....	33
1. Pengertian guru.....	33
2. Sikap guru terhadap gerakan disiplin	41
BAB III PEMBAHASAN	43
BAB IV KESIMPULAN	46

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

Manusia Indonesia yang beriman bulat, sehat jasmani dan rohaninya, mempunyai dedikasi pengabdian pada bangsanya, mempunyai wawasan ke dalam dan keluar negeri yang luas, profesional dibidang yang ditekuninya, merupakan suatu kebutuhan nyata. Bangsa Indonesia menyadari sepenuhnya akan kepentingan sumberdaya manusia yang handal tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat telah mencantumkan dalam ketetapan No. II/MPR/1993 mengenai Garis-garis Besar Haluan Negara, dan faktor dominan berikut adalah " Disiplin Nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada Hukum dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat ".

Menko Polkam, dalam pokok-pokok penjelasan tentang Gerakan Disiplin Nasional mengatakan bahwa dengan melihat betapa pentingnya masalah disiplin nasional di dalam pembangunan bangsa dan negara, maka Presiden telah mencantulkannya sebagai tugas pokok sasaran ke-2 atau Krida ke-2 dari Panca Krida Kabinet Pembangunan Ke-IV yang berbunyi " meningkatkan disiplin nasional yang dipelopori oleh aparatur negara menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa dalam memberikan pelayanan kepada rakyat Indonesia ".

Salah satu utama keberhasilan pembangunan nasional adalah sikap dan perilaku yang baik dan benar para penyelenggara beserta seluruh rakyat

Indonesia di dalam mengetahui dan melaksanakan hukum dan semua norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku.

Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 menyatakan bahwa penyelenggaraan pembangunan perlu memperhatikan delapan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kelancaran pencapaian hasil pembangunan. Salah satu faktor dominan tersebut adalah " Gerakan Disiplin Nasional " yang merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menghadapi era globalisasi pada akhir abad XXI, tepatnya pada tahun 2020 yang akan datang, terwujudnya disiplin nasional bangsa Indonesia yang handal dan mantap merupakan kebutuhan mendesak dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan mutu sumber daya manusia dan kelangsungan keberhasilan pembangunan nasional. Disiplin harus menjadi sikap dan perilaku seluruh lapisan masyarakat beserta seluruh penyelenggara agar pembangunan nasional dapat berhasil secara berkelanjutan. Disiplin Nasional itu sendiri hanya bisa terwujud melalui proses pemahaman, penghayatan dan pengamalan hukum dan norma-norma yang berlaku, yang hasilnya tercermin pada perilaku disiplin pribadi dari setiap individu warga negara Indonesia (Sudrajad, 1995).

Disiplin bangsa sebagai bagian dari kepribadian bangsa, tumbuh dan berkembang dalam pengaruh dua faktor yaitu faktor pembawaan dan faktor lingkungan. Dalam sifat kemajemukan bangsa Indonesia faktor-faktor tersebut

juga berciri majemuk dan tercermin dalam segenap aspek kehidupan, dimana sikap kelompok etnik dalam lingkungan bangsa Indonesia memiliki kepatuhan dan ketaatan terhadap norma-norma serta etika masing-masing.

Sesuai dengan tahapan pembangunan nasional, disiplin yang secara tradisional telah dimiliki masyarakat Indonesia harus dikembangkan menjadi disiplin nasional serta dimanfaatkan dan ditingkatkan untuk mendukung terwujudnya masyarakat modern (Harmoko, 1995).

Disiplin Nasional merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Suharto mencantumkan sebagai krida ke dua dalam rangka Krida Kabinet Pembangunan VI, yaitu meningkatkan disiplin nasional yang dipelopori oleh aparatur negara menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (D. Soemarmo, 1996).

Dasar dari disiplin itu adalah disiplin pribadi, dan tanpa disiplin pribadi pada setiap warga negara Indonesia, disiplin nasional tidak akan terwujud. Disiplin pribadi berkaitan dengan sifat dan kebiasaan yang berlangsung melekat pada diri seseorang. Sedangkan disiplin nasional adalah ciri umum yang melekat pada bangsa Indonesia, berupa sikap, kebiasaan dan perilaku kepatuhan dan ketaatan terhadap aspirasi dan cita-cita nasional sebagai pencerminan kepribadian bangsa yang bersumber dari dan berdasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang bertanggung

jawab, sangat tergantung pada sikap ketaatan pada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Ketetapan-ketetapan MPR dan Peraturan Perundang-undangan lainnya. Tingkat ketaatan dan kepatuhan yang kurang mantap, terutama di lingkungan aparatur negara dapat mengganggu atau menghambat pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Oleh karena itu disiplin nasional harus dipelopori oleh aparatur pemerintah yang merupakan juga sebagai prasyarat objektif bagi peningkatan ketangguhan ketahanan nasional untuk mewujudkan aspirasi dan cita-cita bangsa.

1. *Disiplin Nasional* akan terwujud jika didukung oleh kualifikasi kepribadian setiap aparatur negara. Untuk itu diperlukan kepribadian yang mencerminkan :
2. *Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa*, yang mampu melaksanakan perintah-perintahNya dan menghindari laranganNya, karena yakin adanya balasan pahala dan dosa.
3. *Kepatuhan dinamis*, yang mewajibkan setiap aparatur negara memahami dan menjalankan kebijakan nasional dan kebijakan umum pemerintah.
4. *Kesadaran perlunya kepatuhan dan ketaatan dengan menampilkan satunya antara hati dan perbuatan*, agar tercipta kehidupan yang tertib yang tidak didasarkan atas tekanan sesuatu kekuatan / kekuasaan.
5. *Kepatuhan yang rasional*, berupa ketaatan yang dilakukan atas hasil proses berpikir tentang manfaatnya, terutama dalam menghadapi kehidupan yang diwarnai oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang mengakibatkan terjadinya

perubahan sosial yang dinamis.

6. *Sikap mental*, berupa kepatuhan dan ketaatan dengan berpihak pada setiap perilaku atau perbuatan baik, yang dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan atau oleh aparatur negara sebagai pencerminan sikap bertanggung jawab terhadap kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Tidak merongrong, menghambat dan merusak upaya aparatur pemerintah dalam melaksanakan pembangunan yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan material dan spiritual seluruh rakyat Indonesia baik secara perseorangan maupun kelompok (golongan).
7. *Keteladanan*, baik sebagai pejabat pimpinan / atasan maupun bukan sehingga selalu menjadi panutan bagi bawahan dan masyarakat, antara lain dalam mewujudkan disiplin kedinasan dan kehidupan sehari-hari.
8. *Keberanian dan kejujuran*, yang diwujudkan dalam sikap tegas, lugas dan konsekwen dalam menerapkan peraturan dan menjatuhkan sanksi.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa disiplin pribadi yang dimiliki oleh setiap warga negara merupakan pangkal tolak terwujudnya disiplin nasional yang mewarnai kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara terlihat kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap nilai-nilai fundamental sebagai pedoman kehidupan nasional. Hal inilah yang menarik perhatian untuk meneliti masalah ini dan ditentukanlah judul dari penelitian ini yaitu :

" Perbedaan Sikap Terhadap Gerakan Disiplin Nasional antara Guru SMU Negeri dengan Guru SMU Swasta di Medan ".

B. TUJUAN PENULISAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan Sikap para Guru Wanita maupun Guru Pria Terhadap Pelaksanaan Gerakan Disiplin Nasional diantara SMU Negeri dalam hal ini SMA Negeri I Medan dengan SMU Swasta yaitu SMU di Medan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Gerakan Disiplin Nasional

1. Pengertian Gerakan Disiplin Nasional

Sebelum diuraikan tentang pengertian Gerakan Disiplin Nasional terlebih dahulu dijelaskan pengertian Gerakan, Disiplin, Nasional.

Menurut Nanda dkk (1983) dalam kamus bahasa Indonesia mengatakan bahwa gerakan mengandung arti tindakan, tingkahlaku; sedangkan disiplin yang berarti taat kepada tata tertib, ketaatan kepada peraturan tata tertib; dan nasional mengandung arti seluruh tanah air atau bangsa.

Kata disiplin berasal dari bahasa *Latin* yaitu "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Menurut Nitisemito (1982), kedisiplinan dinyatakan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang ditulis maupun yang tidak ditulis. Begitu juga halnya menurut Siswanto (1989) kedisiplinan kerja diterjemahkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak

mengelak untuk menerima akan sangsi-sangsi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Gibson dan kawan-kawan (1989) menyatakan disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukum atau sanksi jika pegawai menyimpang dari peraturan. Kedisiplinan dapat diartikan pula sebagai kesadaran diri untuk mentaati nilai norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja suatu perusahaan (Munandar, 1985).

Untuk itu secara singkat dapat dikatakan bahwa kedisiplinan ini dapat menyebabkan atau juga dapat memberikan suatu dorongan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan (Wursanto, 1989).

Gerakan Disiplin Nasional ini harus dimasyarakatkan, maka dimulai dengan gerakan nasional dengan sasaran yang sederhana, yang dapat langsung dirasakan oleh masyarakat itu sendiri, bertahap dan berlanjut selama Pelita VI (MENKO POLKAM tentang Gerakan Disiplin Nasional, dalam Soemarno, 1996).

Harmoko (1995) mengatakan bahwa Gerakan Disiplin Nasional (GDN) mengandung makna yang sangat penting bagi bangsa Indonesia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sebab :

Pertama, pencanangan Gerakan Disiplin Nasional membuktikan tekad kuat pemerintah, untuk menggalang upaya peningkatan disiplin nasional sebagai faktor utama dan prasyarat menuju tercapainya tujuan nasional sebagai mana tertuang dalam Pembukaan UUD 1945.

Kedua, pencanangan Gerakan Disiplin Nasional tersebut mengandung

ajakan dan sekaligus merupakan peringatan kepada kita semua tentang merosotnya disiplin masyarakat yang ditandai dengan berbagai pelanggaran dan ketidaktertiban dalam kehidupan bermasyarakat.

Ketiga, memasuki tahun kedua PJP II sebagai era Kebangkitan Nasional Kedua yang ditandai dengan semakin meningkatnya globalisasi diberbagai bidang kehidupan, mengharuskan bangsa kita untuk memiliki keunggulan komparatif, agar mampu bersaing disemua bidang kehidupan internasional.

Keempat, menghadapi berbagai kesenjangan dalam masyarakat sebagai dampak globalisasi diperlukan ketangguhan dan keuletan yang dijiwai disiplin nasional yang tinggi.

Gerakan Disiplin Nasional memiliki arti strategis bagi suksesnya pembangunan Nasional. Keberhasilan Pembangunan Nasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk memantapkan dan meningkatkan disiplin nasional dalam arti mematuhi semua peraturan atau norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Srianto Sabdi (1997) mengatakan bahwa Gerakan Disiplin Nasional adalah senantiasa mematuhi segala peraturan yang ada seperti hukum nasional, norma - norma, nilai - nilai, kaidah dan lain - lain.

Gerakan Disiplin Nasional atau disiplin berkebangsaan, merupakan prasyarat bagi hidup berkebangsaan yang baik. Bahkan tanpa disiplin kehidupan individual sukar dijamin keberhasilannya (Yogie S.M, 1997).

Kampanye Gerakan Disiplin Nasional diadakan dengan fokus budaya tertib, budaya bersih, dan budaya kerja dengan menggunakan metode praktis-pragmatis dengan titik berat pada edukatif persuasif dan kuratif represif melalui dua tahap pelaksanaan, yaitu tahap pemahaman dan tahap operasional, yang harus dikembangkan menjadi suatu kesepakatan atas prioritas dengan komitmen politik yang bersifat nasional. Karena kita adalah bangsa yang sangat beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka para alim ulama dari berbagai agama diharapkan mendukung gerakan ini dengan sambutan dan doa kepada Tuhan Yang Maha Esa agar upaya untuk meningkatkan disiplin nasional itu mendapatkan limpahan rahmatnya.

Berangkat dari pengertian ketiga kata diatas timbul istilah Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang dicanangkan tanggal 20 Mei 1995 bertepatan dengan *Hari Kebangkitan Nasional* dengan menitik beratkan pada budaya bersih, budaya kerja, dan budaya antri, yang berarti suatu sikap mental bangsa yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku berupa kepatuhan dan ketaatan, baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku dengan keyakinan bahwa dengan norma-norma tersebut tujuan nasional akan tercapai. Dengan kata lain gerakan disiplin nasional adalah ciri umum yang melekat pada bangsa Indonesia berupa sikap, kebiasaan dan perilaku

kepatuhan dan ketaatan terhadap aspirasi dan cita-cita nasional sebagai pencerminan kepribadian bangsa yang bersumber dari dan berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Bangsa Indonesia menyadari sepenuhnya akan kepentingan sumber daya manusia yang handal tersebut, maka Majelis Permusyawaratan Rakyat telah mencantumkan didalam Ketetapan No. II/MPR/1993 mengenai GBHN, sebagai faktor dominan ke 5 dari 8 faktor dominan sebagai berikut : "Disiplin Nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum dan norma- norma yang berlaku dalam masyarakat".

Tanggapan politik dan dukungan dari alim ulama yang menggebu tersebut harus segera di ikuti dengan komentar yang relevan dan positif oleh menteri-menteri lain yang diberi pula tanggungjawab dalam gerakan disiplin nasional tersebut, sehingga secara menyeluruh berbagai komentar tersebut muncul sebagai paket arus informasi baru yang kuat secara tidak langsung memberi instruksi yang mengalir dengan fokus yang tinggi akan munculnya pembangunan disiplin nasional sebagai salah satu prioritas yang sangat penting dalam tahun 1995 (H. Suyono, 1995).

2. Beberapa Tipe tentang Kedisiplinan.

Menegakkan disiplin bagi suatu organisasi adalah sangat penting, sebab dengan ditegakkannya disiplin dikalangan pegawai maka dapat diharapkan pelaksanaan tugas dapat diatur secara efisien, efektif dan

produktif. Kedisiplinan mempunyai tujuan untuk melatih, membimbing dan sekaligus mendidik supaya pegawai mengetahui sebab dan akibat berbagai tindakan berdasarkan pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut (Mangaweang, 1989).

Menurut beberapa ahli ada dua tipe kegiatan yang bertujuan dengan kedisiplinan, yaitu disiplin Preventif dan disiplin Korektif.

a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pada karyawan agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

Adapun sasaran pokok yaitu untuk mendorong para karyawan untuk lebih berdisiplin (Handoko, 1998). Kemudian menurut Black (1991) disiplin preventif dapat membentuk latihan yaitu bimbingan pegawai kearah disiplin yang sehat, karena disiplin tidak mungkin ada tanpa suatu kontrol disiplin yang baik dari pimpinan dan komunikasi yang efektif adalah dasar disiplin yang positif, dimana menurut Spiegel (dalam Susanto, 1989), hasil pendidikan merupakan hasil dari kebiasaan dan tradisi dimana seseorang itu dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan lingkungan. Jadi dengan cara tersebut maka para pegawai akan lebih disiplin, sekalipun disiplin yang ditegakkan para pegawai bukan semata-mata karena adanya pelaksanaan manajemen (Handoko, 1989).

b. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan-kegiatan ini

sering berupa suatu bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan (Handoko, 1988). Untuk itu sasaran penindakan kegiatan semacam ini menurut Spriegel (dalam Susanto, 1988) merupakan disiplin negatif yang menyatakan sebagai unsur dalam sikap yang patuh dan ini disebabkan adanya perasaan takut akan dihukum. Kedisiplinan hendaknya positif yaitu yang sifatnya mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Pendisiplinan dapat diartikan untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu (Handoko, 1988, Ranupandojo dan Husnan, 1990).

Disamping dua tipe kegiatan kedisiplinan yang telah disebutkan oleh beberapa perusahaan juga menerapkan dalam suatu kebijaksanaan pada disiplin progresip yang memiliki arti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang. Adapun tujuannya yaitu untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius tersebut dilaksanakan. Disamping itu juga disiplin progresif ini juga dapat memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya (Handoko, 1988).

Sistim disiplin tersebut memiliki contoh yang ringkas sebagai berikut dengan teguran secara lisan dan tulisan, skorsing atau dirumahkan, penurunan pangkat dan dipecat (Handoko, 1988 ; Ranupandojo dan Kusnan, 1990).

Keurutan tindakan pendisiplinan ini disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Ketaatan yang dilakukan karena ketakutan para pegawai tidak boleh dicampur adukkan dengan disiplin yang baik.

Menurut Lateiner (1985) kedisiplinan kerja yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- b. Para pegawai berpakaian baik pada tempat pekerjaannya.
- c. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati.
- d. Menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan.
- e. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Winardi (1977) mengemukakan bahwa disiplin yang datangnya dari individu sendiri pada umumnya lebih baik jika dibandingkan dengan disiplin yang berdasarkan perintah. Bila dilihat dari sudut praktisnya, maka kedua-duanya dibutuhkan dan digunakan. Bertitik tolak dari tujuan memberikan sanksi/hukuman tersebut maka berarti upaya untuk menghindarinya adalah suatu cara yang lebih baik dari pada harus menjatuhkan hukuman pada seorang pegawai. Untuk itu perlu perusahaan mencegahnya (preventif) yaitu dengan memberikan pengarahan kepada para pegawai secara terus menerus atau dalam arti kata secara berulang-ulang tentang cara bekerja, kepatuhan terhadap

peraturan, dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi kerja. Dengan demikian berarti setiap pegawai selalu diingatkan tentang cara bekerja dan disiplin yang baik dan benar, sehingga mengakibatkan yang bersangkutan akan bekerja dengan baik yaitu berdaya guna dan berhasil guna yang akan berhasil di dalam peningkatan mutu kerjanya.

Faktor hukum merupakan salah satu dari banyak faktor yang mendukung pembinaan disiplin, moral serta rasa tanggung jawab. Hukum disiplin adalah serangkaian peraturan yang berisi norma-norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan organisasi, agar segala tugas dan kewajiban dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik dan tepat (Susilo Martoyo, 1994).

Sangsi pada dasarnya merupakan ancaman hukuman bagi sipelanggar terhadap nilai, norma dan ukuran dan ketentuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan imbalan merupakan suatu *contra prestasi* yang dapat berupa pendorong kearah melakukan perbuatan yang terpuji dengan cara pemberian pujian atau penghargaan yang mempunyai nilai-nilai kejiwaan (*psikhis*), sebagai akibat dari prestasi baik yang telah ditunjukkan seseorang dalam organisasi.

Faustino Cardoso Gomes, (1995) menyatakan bahwa tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu, tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (reprimands), penskoran (suspension), penurunan pangkat atau gaji (reduktion inrank or pay) dan pemecatan (firing). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner itu disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktifitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tipe tentang kedisiplinan yaitu Disiplin yang bersifat Preventif dan Disiplin yang bersifat Korektif dan Progresif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja.

Ada beberapa aspek sehingga seseorang bersedia melakukan Disiplin dalam bekerja, adapun faktor-faktor tersebut adalah :

a. Masuk Akalnya Peraturan yang Berlaku.

Peraturan seringkali hanya karena dirasakan tidak masuk akal (Ranupandojo dan Husnan, 1990). Apabila karyawan menganggap peraturan yang menguasai itu masuk akal maka para karyawan akan mematuhi tanpa persoalan. Para karyawan menghormati peraturan

tersebut bukan karena takut kena hukuman akan tetapi karena yakin telah melakukan sesuatu dengan cara yang tepat (Straus dan Sayles, 1990).

- Peraturan selain dapat menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan juga peraturan haruslah disesuaikan dengan kemampuan dari para karyawan tersebut (Nitisemito, 1982).

Menurut Hasibuan (1992) tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada seorang karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b. Peranan Pimpinan.

Black (1991) menyatakan agar kepemimpinan dapat berjalan dengan baik maka pemimpin harus berbuat banyak untuk menciptakan suatu iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sehingga dengan demikian para karyawan akan menerima serta memenuhi peraturan-peraturan maupun kebijaksanaan-kebijaksanaan. Hasibuan (1992) menambahkan bahwa dengan keteladanan yang baik maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik, demikian sebaliknya. Keteladanan pimpinan dapat membangkitkan disiplin yang tinggi bagi karyawannya atau bawahannya, karena dapat dijadikan contoh bagi pegawainya dan juga sebagai pendorong untuk berprestasi, memiliki penghargaan, tantangan dan tanggung jawab, pengembangan serta

keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, juga digabungkan dengan balas jasa (gaji), kebijaksanaan dan hubungan kemanusiaan (interaksi antar karyawan) serta pengawasan (Mangaweang, 1989).

c. Tingkat kesejahteraan yang terjamin.

Nitisemito menegaskan bahwa tingkat kesejahteraan, terutama besarnya upah yang diterima karyawan, sehingga para karyawan minimal dapat hidup layak, karena dengan kelayakan hidup tersebut para karyawan diharapkan lebih berdisiplin. Kesejahteraan (upah) dapat memberikan bantuan positif pada penegakan disiplin kerja karyawan, karena dalam permasalahan kita akan menimbulkan pemerayaan kerja pada karyawan (Siswanto, 1987).

Hasibuan (1982) menambahkan bahwa kesejahteraan (upah) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena upah yang relatif besar akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjanya.

Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila upah yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan serta keluarganya, maka dengan kata lain karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu :

- a. Masuk akal nya peraturan yang berlaku.
- b. Peranan pemimpin.
- c. Tingkat kesejahteraan yang cukup (upah).

4. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Pelaksanaan Gerakan Disiplin Nasional

Masa kerja adalah waktu yang menentukan seberapa lama seseorang bekerja pada suatu tugas atau pekerjaan tertentu di dalam suatu bidang, unit, usaha, bagian, departemen. Masa kerja seseorang dihitung berdasarkan satuan bulan.

Menurut Ghiselly dan Brown (dalam As'ad. 1989) bahwa masa kerja sangat menentukan aspek-aspek yang bersifat fisik , dimana taraf keahlian dan ketrampilan seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh lamanya seseorang dalam bekerja. Namun bagi aspek-aspek yang bersifat psikologis maka masa kerja tidak selamanya berkorelasi secara positif. Misalnya kepuasan kerja dan semangat kerja biasanya ada kalanya semakin lama seseorang bekerja maka kepuasan dan semangat kerja tidak selamanya semakin baik. Oleh karena itu masa kerja justru perlu diperhatikan oleh para pimpinan karena kalau tidak dikelola dengan tepat maka justru dapat menurunkan aspek-aspek psikologi dalam bekerja termasuk penerapan disiplin kerja. Menurut Manulang (1981) masa kerja ditentukan atas lamanya seseorang pekerja telah bekerja pada suatu bagian perusahaan atau pada perusahaan . Dalam prakteknya masa kerja

memegang peranan penting dalam penetapan nilai seseorang pekerja dalam suatu pekerjaan.

Tiffin dan Mc Cormick (1979) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan menimbulkan kekompakan di dalam kelompok kerja nyata serta dapat meningkatkan rasa disiplin kerja yang tinggi di dalam menjalani tugasnya. Semakin lama masa kerja yang dijalani oleh seseorang maka seseorang tersebut akan semakin bertambah pemahamannya, rasa tanggungjawab serta mempertinggi disiplin kerjanya (Mayer, 1975).

Pekerja dengan masa kerja yang lama cenderung dapat mendisiplinkan dirinya dari para pekerja dengan masa kerja yang baru, hal ini disebabkan adanya loyalitas dan pengalaman kerja yang baik dari para pekerja tersebut (Gilmer, 1961). Pendapat ini juga didukung oleh Davis dan Newstrom (1989) yang menyatakan bahwa pegawai senior mampu untuk menyesuaikan diri berdasarkan pada pengalaman-pengalamannya, hal ini disebabkan para pekerja lebih beradaptasi menyesuaikan diri dengan pekerjaannya serta merasa terikat dengan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan dari pendapat-pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki hubungan dengan sikap kedisiplinan kerja yang dijalani oleh seseorang maka akan semakin tinggi disiplin kerjanya.

5. Hubungan antara Pendidikan dengan Sikap Kedisiplinan Kerja.

Siswanto (1987) menyatakan pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir seseorang. Selain itu

pendidikan berhubungan untuk menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan bagi para karyawan. Perlunya pendidikan dalam perusahaan agar dapat menambah kecakapan dalam pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan mampu menangani masalah yang dihadapi para karyawan sehingga diperoleh jalan pemecahan yang baik pada perusahaan tersebut.

Menurut Simanjuntak (1985) dinyatakan bahwa pendidikan selain dapat menambah pengetahuan juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja serta dapat meningkatkan rasa disiplin yang tinggi pada para karyawan. Hal ini didukung oleh Vembriarto (1975) yang menyatakan bahwa pendidikan yang tinggi akan membuat seseorang pekerja ingin lebih maju dan berkembang dalam pekerjaannya, karena orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan lebih terbuka terhadap pembaharuan, maka dalam mencapai hal tersebut idealnya pekerja memiliki disiplin yang tinggi.

Menurut Siswanto (1987) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para pekerja sehingga karyawan dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Biasanya pendidikan tersebut lebih berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan tersebut merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seseorang pekerja. Dari pendapat-pendapat ahli di atas Nitisemito (1988) menyimpulkan bahwasanya pendidikan yang tinggi mempunyai kaitan yang erat dengan kedisiplinan kerja yang tinggi pula, atau dalam arti kata semakin tinggi

pendidikan yang dicapai seseorang maka akan membuat seseorang pekerja tersebut lebih maju dan berkembang di dalam pekerjaannya, untuk mencapai hal ini idealnya pekerja tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi pula.

B. Sikap.

Sikap merupakan masalah yang sangat penting dan menarik untuk dibicarakan, sehingga banyak para ahli yang membahasnya. Menurut Allport (dalam Azwar, 1988) menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu. Menurut Bruno (1987), sikap (*attitude*) adalah kecenderungan yang relatif menetap untuk bereaksi dengan cara baik atau buruk terhadap orang tua atau barang tertentu.

Kondisi lingkungan dan situasi pada suatu saat dan disuatu tempat tidak disangsikan lagi pengaruhnya terhadap pernyataan sikap seseorang. Dalam keadaan terancam keselamatannya secara langsung atau tidak langsung, orang akan cenderung menyatakan sikap yang dapat menyelamatkan lingkungannya, walaupun tidak sesuai dengan hatinuraninya sendiri. Untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, orang cenderung untuk menunjukkan sikap yang sesuai dengan harapan-harapan orang lain, bukan yang sesuai dengan isi hatinya. Oleh sebab itu sikap dapat dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya (Meyer, dalam Walgito, 1978).

Manurut Ellis (dalam Purwanto, 1990) di dalam kehidupan manusia, sikap selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Setiap orang mempunyai sikap yang berbeda-beda terhadap suatu objek, ini disebabkan beberapa faktor, seperti bakat, minat, pengalaman, dan pendidikan. Berkowitz (dalam Azwar, 1988) menyatakan sikap merupakan suatu respon evaluatif, respon yang dinyatakan sebagai sikap yang didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan nilai terhadap stimulus dalam bentuk positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Oleh sebab itu setiap individu akan memperlihatkan sikapnya lain dari individu yang lain.

1. Pengertian Sikap.

Berbagai definisi telah dikemukakan oleh para ahli mengenai sikap, antara lain Baron dan Byrne (dalam Walgito, 1978) menyatakan bahwa sikap mengandung tiga komponen yaitu komponen kognitif (beliefs), komponen efektif (feelings), dan komponen konatif (behaviour tendencies). Komponen kognitif dan afektif seseorang diharapkan dapat memprediksi tingkah laku (konatif) dari orang tersebut. Komponen afektif sangat dipengaruhi tradisi, kebiasaan, budaya dan lingkungan sosialnya. Komponen konatif merupakan cara berpikir yang dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimilikinya.

Morgan (1961) menyatakan bahwa sikap merupakan kecenderungan untuk bereaksi secara positif dan negatif terhadap orang,

objek, atau stimulasi. Rokeach (dalam Walgito, 1978) mengemukakan bahwa sikap adalah kesiapan berespon dan berbuat.

Thurstone (dalam Mueller, 1992) menyatakan bahwa sikap adalah derajat afek positif atau afek negatif yang dikaitkan dengan objek psikologi. Sementara Gerungen (1986) menyatakan bahwa sikap merupakan keadaan dan kesiapan bereaksi terhadap sesuatu hal.

Gerungen (1986) menyatakan bahwa sikap merupakan sikap pendapat, atau sikap perasaan, dan sikap disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap terhadap objek tertentu.

Setiap manusia memiliki sikap yang berbeda satu dengan lainnya, tergantung dari faktor usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikannya. Sikap dapat tampak dalam bentuk yang positif atau negatif. Sementara Berkowitz (dalam Azwar, 1988) menyakan bahwa sikap seseorang terhadap objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) dan perasaan tidak memihak (*unfavourable*) objek tersebut.

Dari hal tersebut dapat dikemukakan bahwa suatu objek dapat menimbulkan bermacam-macam tanggapan pada seseorang baik positif maupun negatif. Tanggapan yang positif berupa perasaan senang, menerima, atau setuju. Tanggapan negatif berupa perasaan tidak senang atau menolak.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap itu merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajek yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut

untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sikap merupakan gabungan dari komponen kognitif, afektif, dan konatif. Gabungan ketiga komponen tersebut menentukan tingkat penerimaan seseorang terhadap objek sikap yang ditunjukkan dengan perasaan senang, atau tidak senang. Sikap terbentuk karena adanya proses belajar.

2. Ciri-ciri Sikap.

Walgito (1990), Garungen (1978), London dan Bitta (1984) menyatakan bahwa sikap merupakan faktor yang ada dalam diri manusia yang mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Oleh karena itu sikap dibedakan dengan pendorong-pendorong yang lain. Ada beberapa ciri-ciri dari sikap yaitu :

a. Sikap tidak dibawa sejak lahir

Dapat diartikan bahwa manusia pada waktu dilahirkan belum membawa sikap tertentu terhadap sesuatu objek. Sikap tidak dibawa sejak individu dilahirkan, berarti bahwa sikap itu terbentuk dalam perkembangan individu yang bersangkutan. Oleh karena sikap itu terbentuk atau dibentuk, maka sikap ini dapat dipelajari, dan karenanya sikap dapat berubah.

b. Sikap selalu berhubungan dengan objek sikap.

Sikap selalu terbentuk atau dipelajari dalam hubungannya dengan objek-objek tertentu, yaitu melalui proses persepsi terhadap objek tersebut.

- c. Sikap dapat tertuju pada satu objek saja, tetapi juga dapat tertuju pada sekumpulan objek.

Bila seseorang mempunyai sikap negatif pada sesuatu, orang tersebut akan mempunyai kecenderungan untuk lebih menunjukkan sikap yang negatif pula kepada kelompok tempat seseorang itu tergabung di dalamnya.

- d. Sikap itu dapat berlangsung lama atau sebentar.

Kalau sikap telah terbentuk dan telah merupakan nilai dalam seseorang, secara relatif akan bertahan lama pada diri yang bersangkutan.

Sikap sulit akan berubah, dan walaupun dapat berubah akan memakan waktu yang relatif lama. Sebaliknya apabila sikap itu belum mendalam ada dalam diri seseorang maka sikap tersebut relatif tidak bertahan lama, dan sikap itu akan mudah berubah.

- e. Sikap mengandung faktor perasaan dan motivasi.

Sikap terhadap sesuatu objek tertentu akan selalu diikuti perasaan tertentu yang dapat bersikap positif (menyenangkan), tetapi dapat juga bersikap negatif (tidak menyenangkan) terhadap objek tersebut. Disamping itu juga sikap mengandung motivasi, ini berarti bahwa sikap mempunyai daya dorong bagi individu untuk berperilaku secara tertentu terhadap objek yang dihadapinya.

Dari uraian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari sikap adalah : sikap dipelajari, sikap berhubungan dengan objek, sikap mempunyai segi-segi motivasi dan perasaan.

3. Fungsi Sikap

Menurut Pendapat para ahli, fungsi sikap dapat dibagi menjadi beberapa bagian. Katz (dalam Walgito, 1990), Loudon dan Bitta (1984) membagi sikap menjadi empat bagian, yaitu : (a) fungsi penyesuaian, atau fungsi instrumental, atau fungsi manfaat, (b) fungsi pertahanan, ego, (c) fungsi ekspresi nilai, (d) fungsi pengetahuan.

a. Fungsi Instrumental, atau fungsi penyesuaian, atau fungsi manfaat.

Maksudnya adalah sikap merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Orang memandang sampai sejauh mana objek sikap dapat digunakan sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Bila objek sikap dapat membantu orang dalam mencapai tujuannya, maka orang akan bersikap positif terhadap objek sikap tersebut, demikian sebaliknya bila objek sikap menghambat dalam pencapaian tujuan, maka orang akan bersikap negatif terhadap objek yang bersangkutan.

b. Fungsi Pertahanan Ego.

Maksudnya sikap yang diambil oleh seseorang adalah untuk mempertahankan ego atau akunya. Sikap ini diambil seseorang pada

waktu orang yang bersangkutan terancam keadaan dirinya atau egonya, orang yang bersangkutan mengambil sikap tertentu.

c. Fungsi Ekspresi Nilai

Maksudnya sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi diri individu untuk mengekspresikan nilai yang ada dalam dirinya. Dengan melakukan usaha untuk mengekspresikan diri, seseorang, akan mendapat kepuasan dapat menunjukkan keadaan dirinya. Individu akan mengambil sikap tertentu terhadap nilai tertentu, sehingga menggambarkan sistem nilai yang ada pada individu yang bersangkutan. Sistem nilai yang ada pada diri individu dapat dilihat dari sikap yang diambil oleh individu yang bersangkutan terhadap nilai tertentu.

d. Fungsi pengetahuan

Maksudnya individu mempunyai dorongan untuk mengerti dengan pengalaman-pengalamannya, untuk memperoleh pengetahuan. Elemen-elemen dari pengetahuan yang tidak konsisten dengan apa yang diketahui akan disusun kembali atau diubah sedemikian rupa hingga menjadikan sistem. Berarti bila seseorang mempunyai sikap tertentu terhadap sesuatu objek akan menunjukkan tentang pengetahuan orang tersebut terhadap objek sikap yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas fungsi sikap adalah : penyesuaian, pertahanan ego, pengetahuan, instrumental, dan ekspresi nilai.

4. *Struktur Sikap.*

Struktur sikap menurut Azwar (1998) terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang, yaitu (a) komponen kognitif (Cognitive), yaitu berupa apa yang dipelajari oleh subjek pemilik sikap, (b) komponen afektif (affektive) yaitu merupakan komponen perasaan yang menyangkut aspek emosional, dan (c) komponen konatif (conative) yaitu merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh objek.

Kothandapani (dalam Azwar, 1998) menyatakan bahwa komponen sikap terdiri dari tiga, yaitu : (a) komponen kognitif, (b) komponen afektif, (c) komponen perilaku.

a. *Komponen Kognitif.*

Maksudnya komponen kognitif sering dikatakan sebagai komponen pandangan, berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu.

b. *Komponen Afektif.*

Merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan perasaan menyangkut masalah emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin merubah sikap seseorang.

c. *Komponen Perilaku.*

Berisi tendensi atau kecenderungan bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap adalah merupakan gabungan dari komponen kognitif (pikiran), afektif (perasaan), dan konatif (kecenderungan untuk memberi respon terhadap suatu objek sikap).

Gabungan dari ketiga komponen tersebut menentukan tingkat penerimaan seseorang terhadap objek sikap, yang ditunjukkan perasaan senang atau tidak senang, mendukung atau menolak.

5. *Pembentukan dan Perubahan Sikap.*

Sikap yang ada pada diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu bagaimana individu menanggapi dunia luarnya dengan bersikap selektif, tetapi individu mengadakan seleksi mana yang akan diterima, dan mana yang akan ditolak.

Faktor eksternal yaitu keadaan yang ada di luar individu yang merupakan stimulus untuk membentuk dan mengubah sikap (Walgito, 1990).

Azwar (1988) mengemukakan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi sikap adalah : (a) pengalaman pribadi, (b) kebudayaan, (c) orang lain yang dianggap penting, (d) media massa, (e) institusi atau lembaga pendidikan.

- a. Pengalaman pribadi, maksudnya adalah hal-hal yang dialami manusia terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan, seseorang

harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis.

- b. Pengaruh orang lain yang dianggap. Orang lain yang berada disekitar individu merupakan salah satu diantara komponen sosial yang mempengaruhi sikap individu. Pada umumnya individu cenderung untuk memiliki sikap yang kompromis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting.
- c. Pengaruh kebudayaan, maksudnya kebudayaan dimana manusia hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap. Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap terhadap berbagai masalah.
- d. Media massa, maksudnya sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, mempunyai pengaruh dalam pembentukan opini dan kepercayaan masyarakat. Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa juga membawa pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.
- e. Lembaga pendidikan dan agama, maksudnya lembaga pendidikan agama memberikan pengaruh dalam pembentukan sikap, dikarenakan keduanya mempunyai dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.

Dari apa yang telah diuraikan di atas maka disimpulkan bahwa pembentukan sikap dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: pengalaman pribadi, kebudayaan, media massa, lembaga agama, pendidikan serta pengaruh orang lain yang dianggap penting.

C. Guru

1. Pengertian Guru

Bangsa Indonesia menghadapi pembangunan jangka panjang tahap kedua (PJP II). Arah pembangunan yang akan datang ialah pembangunan manusia yang seutuhnya, termasuk kualitas manusia Indonesia. Undang-undang No. 2 Tahun 1989 mengenai sistem pendidikan nasional mengemukakan bahwa guru adalah pembimbing, pengajar, dan pelatih. Sebaliknya tugas guru tidak hanya bersifat mengajar saja tetapi harus dipahami dalam makna yang lebih luas. Guru merupakan unsur manusiawi dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam usaha pembentukan kualitas sumber daya manusia di bidang pembangunan. Seorang guru dapat diharapkan berperan secara aktif dalam kedudukannya sebagai tenaga profesional, artinya setiap guru harus mempunyai tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik (Arikunto, 1990). Guru merupakan figur sentral dalam mengajar dan meningkatkan kualitas anak didik (Rusyan, 1992). Artinya rendahnya kualitas anak didik dipengaruhi oleh kualitas dan keberhasilan guru dalam melaksanakan

proses belajar mengajar. Lebih lanjut dikatakan bahwa guru merupakan komponen personal pendidikan yang mempunyai peranan penting dan tanggung jawab sebagai pendidik, pembimbing, memotivasi siswa bahkan sebagai penyuluh anak didik yang bermasalah dalam proses belajar mengajar.

Sadirin (1994) menyatakan bahwa guru merupakan komponen manusiawi kependidikan, terutama dalam proses belajar mengajar. Artinya guru diruntut berperan serta dalam usaha pembentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial, karena itu setiap rencana kegiatan kerja guru harus disesuaikan dengan kedudukannya sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebagai seorang guru tidak hanya cukup memiliki pengetahuan akan materi pelajaran, namun guru juga merupakan komponen manusiawi yang memiliki kepribadian yang baik dalam menjalankan peranannya sebagai pembimbing, mengarahkan perilaku belajar (motivator) dan bahkan sebagai pencetus ide-ide (inisiator) dalam memecahkan masalah-masalah, terutama bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Kemudian Sabertian, dkk (1985) mengatakan bahwa guru merupakan personel pendidikan yang dianggap baik (*a good teacher*), guru yang berhasil (*a teacher succesful*) dan guru yang efektif (*an effective teacher*).

Guru yang dianggap baik adalah penampilan guru menunjukkan sifat-sifat (tingkah laku) yang baik menurut ukuran moral dan etis yang berlaku. Guru yang sukses adalah guru yang mampu mengajar yang

sesuai dengan tujuan pengajaran yang akan dicapai. Kemudian guru yang dianggap efektif adalah guru yang sedikit dan mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

Muhibbin (1995) juga mengatakan bahwa guru yaitu yang berkewajiban atau bertugas mengajar, termasuk metode, model, strategi dan lain-lain yang berhubungan dengan aktivitas penyajian materi pelajaran.

Selanjutnya Sutadipura (1983) mengatakan bahwa guru adalah komponen manusiawi pendidikan yang dituntut untuk memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik dalam menunjang keberhasilan pendidikan. Adapun sifat-sifat kepribadian itu meliputi adanya sifat kerja sama, demokrasi, ramah, sabar, perhatian yang luas, penampilan yang sopan, memiliki rasa humor, membimbing siswa dan mempunyai tindakan-tindakan yang luwes. Dalam arti sederhana, kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Mc leod (1989) mengartikan kepribadian (*personality*) sebagai sifat khas yang dimiliki seseorang. Dalam hal ini kata lain yang sangat dekat artinya dengan kepribadian adalah karakteristik dan identitas. Menurut tinjauan psikologi, kepribadian pada prinsipnya adalah susunan atau kesatuan perilaku mental dengan aspek perilaku behavioral.

Secara konstitusional, guru hendaknya berkepribadian Pancasila dan UUD 1945 yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

di samping ia memiliki kualifikasi (keahlian yang diperlukan) sebagai tenaga pengajar (Pasal 28 ayat (2) UUSPN / 1989).

Karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi (1) fleksibilitas kognitif, (2) keterbukaan psikologis.

1. Fleksibilitas kognitif (keluwesan ranah cipta) yang merupakan kemampuan berfikir yang diikuti dengan tindakan secara simluta dan memadai dalam situasi tertentu. Kebalikannya adalah frigiditas kognitif atau kelakuan ranah cipta yang ditandai dengan kekurangmampuan berpikir dan bertindak yang sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu juga memiliki resistensi (daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur (terlampau dini) dalam pengamatan dan pengenalan. Ketika mengamati dan mengenali suatu objek atau situasi tertentu seorang guru yang fleksibel selalu berpikir kritis.

Berpikir kritis (*critical thinking*) adalah berfikir dengan penuh pertimbangan akal sehat (*reasonable reflective*) yang dipusatkan pada pengambilan keputusan untuk mempercayai atau mengingkari sesuatu dan melakukan atau menghindari sesuatu (Heger & Kayne, 1990).

2. Keterbukaan Psikologis Pribadi Guru.

Hal ini yang juga menjadi faktor yang turut menentukan keberhasilan tugas seorang guru adalah keterbukaan psikologis guru itu sendiri. Keterbukaan ini merupakan dasar kompetensi profesional

(kemampuan dan kewenangan melaksanakan tugas) keguruan yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Guru yang terbuka secara psikologis biasanya ditandai dengan kesediaannya yang relatif tinggi untuk mengkomunikasikan dirinya dengan faktor-faktor ekstern antara siswa, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja, ia mau menerima kritik dengan ikhlas. Di samping itu ia juga memiliki empati, yakni respons afektif terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu orang lain (Reber, 1988).

Keterbukaan psikologis sangat penting bagi guru mengingat posisinya sebagai panutan siswa. Selain sisi-sisi positif sebagaimana di atas ada signifikansi yang lain yang terkandung dalam keterbukaan psikologis guru seperti :

- (1) Keterbukaan psikologis merupakan prakondisi atau persyaratan penting yang perlu dimiliki guru untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain.
- (2) Keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana hubungan antar pribadi guru pribadi siswa yang harmonis, sehingga mendorong siswa untuk mengembangkan dirinya secara bebas dan tanpa ada ganjalan.

Dalam PBM, fleksibilitas kognitif guru terdiri atas tiga dimensi (matar, ukuran) yaitu :

3. dimensi sikap kognitif guru terhadap materi pelajaran dan metode mengajar.

- Daradjat (1982, dan Burns 1991, dalam Muhibbin, 1995) memberikan uraian mengenai perbedaan karakteristik dan sikap guru yang luwes dengan karakteristik dan sikap guru yang kaku.

Berikut ini akan diterangkan Karakteristik Kognitif Pribadi Guru

a. Ciri Perilaku Kognitif Pribadi Guru Guru Luwes

1. Menunjukkan keterbukaan dalam perencanaan kegiatan belajar-mengajar.
2. Menjadikan materi pelajaran berguna bagi kehidupan nyata siswa.
3. Mempertimbangkan berbagai alternatif cara mengkomunikasikan isi pelajaran kepada siswa.
4. Dalam merencanakan sesuatu dalam keadaan mendesak mampu untuk berpikir kritis.
5. Dapat menggunakan humor secara proporsional dalam menciptakan situasi PBM yang menarik.

b. Ciri Perilaku Kognitif Pribadi Guru Guru Kaku

1. Tampak terlalu dikuasai oleh rencana pelajaran, sehingga alokasi waktu sangat kaku.
2. Tak mampu memodifikasi materi silabus.

3. Tak mampu menangani hal-hal yang terjadi secara tiba-tiba ketika pengajaran berlangsung.
4. Terpaku pada aturan yang berlaku meskipun kurang relevan.
5. Terpaku pada isi materi dan metode yang baku sehingga situasi PBM monoton dan membosankan.

C. Sikap Kognitif Guru Terhadap Siswa Ciri Sikap Kognitif Guru yang

Luwes

1. Menunjukkan perilaku demokratis dan tenggang rasa kepada semua siswa.
2. Responsif terhadap kelas (mau melihat, mendengar dan merespon masalah disiplin, kesulitan belajar, dan sebagainya).
3. Memandang siswa sebagai partner dalam PBM.
4. Manilai siswa sebagai faktor-faktor yang memadai.
5. Berkesinambungan dalam menggunakan ganjaran dan hukuman sesuai dengan penampilan siswa.

D. Sikap Kognitif Guru Terhadap Siswa Ciri Sikap Kognitif Guru yang

Kaku

1. Terlalu memperhatikan siapa siswa yang pandai dan mengabaikan siswa yang lamban.
2. Tidak mampu / tidak mau mencatat isyarat adanya masalah dalam PBM.
3. Memandang siswa sebagai objek yang berstatus rendah.

4. Menilai siswa secara serampangan.
5. Lebih banyak menghukum dan kurang banyak memberi ganjaran yang memadai atau prestasi yang dicapai siswa.

Keterbukaan psikologis merupakan sebuah konsep yang menyatakan kontinuu yakni rangkaian kesatuan yang bermula dari keterbukaan psikologis sampai sebaliknya, ketertutupan psikologis.

Undang-undang No. 2 tahun 1989 mengenai sistim pendidikan nasional mengemukakan bahwa guru adalah pembimbing, pengajar, dan pelatih.

Guru SMA negeri adalah guru negeri yang diangkat dan ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan peraturan-peraturan dan undang-undang. Guru SMA Negeri bertugas di sekolah negeri sebagai tenaga pengajar tetap dan dapat juga bertugas sebagai pengajar di sekolah-sekolah SMA Swasta yang diangkat dan ditetapkan oleh para pengurus pemilik sekolah atau yayasan yang bersangkutan.

Guru negeri dan guru swasta sama-sama bertugas sebagai pendidik, hanya bedanya sebagai guru negeri mereka mengajar di sekolah pemerintah. Namun yang diinginkan dalam penelitian ini nantinya adalah guru SMA Negeri dan guru SMA Swasta yang bukan berasal dari negeri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah komponen manusiawi bidang pendidikan yang mempunyai peranan dalam mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Adapun peranan guru itu adalah sebagai seorang pendidik, pembimbing, motivator, inisiator dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.

Mereka terikat dan berkewajiban untuk patuh dan taat pada apa yang telah digariskan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam sekolah tersebut. Walaupun mereka terikat pada segala aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan dari sekolah tersebut, namun mereka juga harus tunduk dan taat kepada segala peraturan-peraturan yang telah digariskan pemerintah mengenai gerakan disiplin nasional dalam lingkungan sekolah dan juga di lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa baik itu guru negeri maupun guru swasta sama-sama tunduk dan patuh pada apa yang telah digariskan dan ditentukan dalam peraturan-peraturan dan undang-undang yang ada. Sebagai guru negeri dan guru swasta mereka juga bersama-sama dengan masyarakat berkewajiban mematuhi dan menjalankan apa yang telah dicanangkan di dalam gerakan disiplin nasional.

2. Sikap Guru Terhadap Gerakan Disiplin Nasional

Guru merupakan komponen manusiawi pendidikan yang dituntut untuk memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik dalam menunjang keberhasilan pendidikan. Guru harus mampu untuk menampilkan sikap / tingkah laku yang sesuai di mata masyarakat.

Sikap para guru negeri yang merupakan suatu respon terhadap peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan perintah yang telah diatur

baik secara lisan dan tulisan yang ditetapkan secara tertulis yang merupakan petunjuk yang harus ditaati. Guru negeri dalam menjalankan tugas sehari-hari berpedoman pada apa yang telah ditentukan pemerintah dimana guru negeri merupakan bagian dari pegawai yang harus patuh dan tunduk terhadap peraturan disiplin yang memuat tentang hak dan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Guru negeri berpedoman pada apa yang telah digariskan seperti yang tertulis dalam "peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 dan juga peraturan yang berasal dari lingkungan sekolah tersebut. Selain itu guru negeri juga berpedoman dan terikat pada sumpah jabatan KORPRI".

Sikap guru negeri selain di lingkungan sekolah juga di lingkungan masyarakat dituntut untuk menampilkan tingkah laku yang menjadi cermin dan contoh bagi masyarakat, baik itu dalam membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana (budaya kerja).

Guru swasta yang bertugas di sekolah-sekolah swasta diangkat berdasarkan peraturan-peraturan dan keputusan dari pihak sekolah / yayasan yang bersangkutan.

BAB III PEMBAHASAN

Nitisemito (1982) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sikap kedisiplinan adalah sikap ketaatan para pegawai terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya unsur paksaan.

Gerungen (1986) menyatakan bahwa sikap merupakan sikap pendapat, atau sikap perasaan, dan sikap disertai oleh kecenderungan untuk bersikap dengan sikap terhadap objek tertentu.

Menurut Mariat (1985) disiplin adalah sikap perseorangan atau kelompok yang menjalankan adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Sedangkan menurut Cece (1991) disiplin adalah kepatuhan terhadap tugas yang merupakan kunci keberhasilan.

Dalam pendidikan pada umumnya yang dimaksud dengan disiplin adalah keadaan tentang atau keteraturan sikap atau keteraturan tindakan. Disiplin tidak hanya berarti datang kesekolah tepat pada waktunya tetapi lebih dari itu, yakni melakukan tugas sesuai dengan waktu dan aturannya. Lebih jauh Prajudi Atmosudiro (1982) mengemukakan disiplin adalah ketaatan kepada segala apa yang menjadi ketentuan-ketentuan dalam

organisasi (tertulis maupun janji belaka) tanpa memakai perasaan, melainkan kesadaran belaka, bahwa ketaatan seperti itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak tercapai.

Status guru dan peranannya baik di lingkungan sekolah dan masyarakat dituntut untuk sesuai dengan apa yang mereka ajarkan dalam bersikap, bertingkah laku dalam kehidupan sehari-hari. Sikap tersebut tercermin dalam sikap ketaatan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku, sikap perasaan, sikap pendapat tanpa adanya unsur paksaan.

Peraturan-peraturan yang telah digariskan dan ditetapkan oleh sekolah dan pemerintah baik negeri maupun swasta bertujuan untuk mencapai tujuan keberhasilan yang diinginkan. Sikap para guru negeri yang merupakan suatu respon terhadap peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan perintah yang telah diatur baik secara lisan dan tulisan yang ditetapkan secara tertulis yang merupakan petunjuk yang harus ditaati.

Guru negeri dalam menjalankan tugas sehari-hari berpedoman pada apa yang telah ditentukan pemerintah, dimana guru negeri merupakan bagian dari pegawai yang harus patuh dan tunduk terhadap peraturan disiplin yang memuat tentang hak dan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Guru negeri berpedoman pada apa yang telah digariskan seperti yang tertulis dalam "peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 1980 dan juga peraturan yang berasal dari lingkungan sekolah tersebut. Selain itu guru negeri juga berpedoman dan terikat pada sumpah jabatan "KORPRI".

Sikap guru negeri selain di lingkungan sekolah juga dilingkungan masyarakat dituntut untuk menampilkan tingkah laku yang menjadi cermin dan contoh bagi masyarakat, baik itu dalam membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana (budaya kerja).

Guru swasta yang bertugas disekolah-sekolah swasta diangkat berdasarkan peraturan-peraturan dan keputusan dari pihak sekolah / yayasan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa "ada perbedaan terhadap Gerakan Disiplin Nasional antara Guru SMA Negeri dengan Guru SMA Swasta" terutama dalam sikap dan tingkahlaku mereka dalam mentaati dan menjalankan peraturan-peraturan, perintah / instruksi atasan dan tata tertib yang telah digariskan dan ditetapkan pemerintah dan sekolah.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba untuk menarik suatu kesimpulan, yang antara lain adalah :

1. Masa kerja memiliki hubungan dengan sikap kedisiplinan kerja yang dijalani oleh seseorang maka akan semakin tinggi disiplin kerjanya.
2. Pendidikan yang tinggi mempunyai kaitan yang erat dengan kedisiplinan kerja yang tinggi pula, atau dalam arti kata semakin tinggi pendidikan yang dicapai seseorang maka akan membuat seseorang pekerja tersebut lebih maju dan berkembang didalam pekerjaannya. Untuk mencapai hal ini idealnya pekerja tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi pula.
3. Ada perbedaan terhadap gerakan disiplin nasional antara guru SMA Negeri dengan guru SMA Swasta terutama dalam sikap dan tingkah laku mereka dalam mentaati dan menjalankan peraturan-peraturan, perintah/instruksi atasan dan tata tertib yang telah digariskan dan ditetapkan pemerintah dan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, S.M, SH, 1995. Tujuan Nasional Indonesia dalam Strategis Pembangunan (Tantangan Masalah dan Jawaban) : Medan.
- Bafadal, 1992. Kemampuan Guru dalam Mengajar : Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Baker, dkk, 1992. Tehnik Belajar Secara Sistematis : Jakarta : Rineke Cipta.
- Black, J.M. 1991. Manajemen dan Supervisor : Seri Manajemen No. 62. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Cooper, J.M, 1984. Those Who Can Teach. Fourth Edition Boston, Houston Mifflin O. C
- Darwan Prinst, SH, 1994. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Djoko Prakoso, SH, I.K. Murtika, S.H, 1987. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Bina Aksara.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, Donelly, J.H. Organisasi Jilid I, Dharma A (Terjemahan), Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T, Hani, 1988. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Liberty.
- Halik Toha, SH, Hari Pramono, 1992. Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh. Jakarta : Rineke Cipta.
- Hadari Nawawi, H. Prof, Dr. 1995. Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah : Erlangga.

Hamali L, 1991. Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi : Bandung : Mandar Maju.

Indrawijaya, A, 1989. Perilaku Organisasi Bandung : SinarBaru.

Karjadi, M, 1982. Disiplin Pegawai Negeri Sipil RI. Politeia Bogor.

Lateiner, A.R, dan Levine, I.E, 1985. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja : Jakarta :
Penerbit Aksara Baru.

Mangaweang, E.H, 1989. Meningkatkan Disiplin Pegawai untuk Mewujudkan
Produktifitas dan Efisiensi Kerja. Majalah Jakarta : KORPRI.

Munandar A.S, 1985. Disiplin, Motivasi dan Etika Kerja dalam Rangka Meningkatkan
Produktivitas Kerja, Produktivitas dan Mutu Kehidupan. Jakarta
Lembaga Sarana Informasi dan Produktifitas.

Nitisemito, Alex, 1982. Manajemen Personalia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

Prawotosoediro, P, 1983. Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kedua, Jakarta : PT. Pradnya
Paramila.

Rakhmat, J, 1994. Psikologi Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Ranupandojo, H, Irawan, Reksohadiprodjo, S, 1982. Pengantar Ekonomi Perusahaan.
Jilid 2 : Yogyakarta, Penerbit BPFE.

Rusyan, 1992. Pendekatan dalam Proses Belajar-Mengajar. Bandung : PT. Remaja
Rosdakarya.

Soemarmo, D, 1996. Gerakan Disiplin Nasional. Cetakan Ketiga. Jakarta : CV. Mini
Jaya Abadi.

Sarwono, S.A, 1990. Pengantar Psikologi Umum. Jakarta.

- Siswanto, A, 1992. Hubungan antara Persepsi tentang Keadilan dengan Sikap Kerja Karyawan Bagian Produksi. Skripsi (Tidak diterbitkan) Medan UMA.
- Sukarna, 1992. Dasar-dasar Manajemen. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sianturi, L.T, Drs, 1989. Manajemen Kepegawaian. Jilid 3, Jakarta : PT. BPK Gunung Mulia.
- Usman, 1990. Menjadi Guru yang Profesional. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Winardi, 1997. Ajas-ajas Manajemen. Bandung. Alumni.
- Wursanto, I.G, 1989. Manajemen Kepegawaian Jilid 2 : Yogyakarta.