

ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER

SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42

BINTAN

SKRIPSI

OLEH

DIMAS YUDA PRAKOSO

NIM : 15612056

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER
PADA SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42
BINTAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH

DIMAS YUDA PRAKOSO

NIM : 15612056



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER PADA
SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42
BINTAN

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

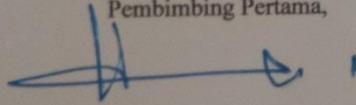
Oleh

DIMAS YUDA PRAKOSO

NIM : 15612056

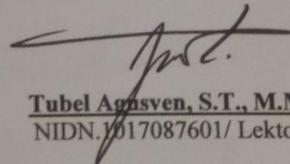
Menyetujui

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Tubel Agnsven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Mengetahui

Ketua Program Studi



Amran Ilyas, M.M
NIDN. 100036603 / Lektor

Skripsi Berjudul
**ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER PADA
SEKOLAH ISLAM AL-AZHAR 42 BINTAN**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

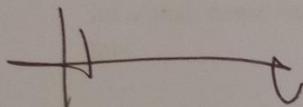
Nama : DIMAS YUDA PRAKOSO

Nim : 15612056

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Tiga Belas Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

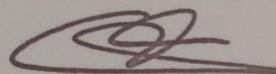
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



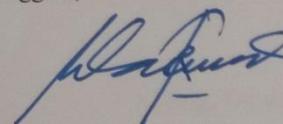
Raja Hardiansvah, S.E., M.E.
NIDK. 8818010016 / Lektor

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 100036603 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Desember 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Charly Marlinda, S.E.M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1007036603 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dimas Yuda Prakoso
NIM : 15612056
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,03
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Guru Honorer Pada
Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak maupun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kijang, Desember 2019

Penyusun



NIM : 15612056

PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

***Dengan mengucap Syukur Alhamdulillah,
kupersembahkan karya kecilku ini untuk
orang-orang yang kusayangi :***

***Bapak Maryoso dan Mamak Masnita
yang tercinta yang dengan tulus
memberikan segalanya buat anakmu
ini***

***Adik ku Dicky Dwi Prastyanto dan
Dendra Tri Wicaksono, serta semua
saudara-saudaraku yang tersayang
yang selalu penuh perhatian,
memberikan kasih sayang, do'a dan
dukungannya.***

***Sahabat-sahabatku dan teman-
temanku yang selalu membantu dan
memberi warna dalam kehidupanku.***

***Terimakasih atas semua yang telah
kalian berikan kepada penulis***

MOTTO

“ Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari.”

“ Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatu untuk kita.”

“Sesungguhnya Allah tidak akan megubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa ada pada diri mereka “ QS 13:11

“maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (QS.AI-Insyirah:5-6)

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (diperbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.”(QS Ali ‘Imran:200)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah kepada ALLAH SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat Menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Guru Honorer pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan”. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, Keluarga dan Para Sahabatnya

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.AK., AK., CA., selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas,MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
3. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam memberi petunjuk, bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Bapak Tubel Agusven, S,T., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam memberi petunjuk, bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga terselesaikan skripsi ini.

5. Kepala sekolah Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang telah menguji adrenalin, penulis haturkan terimakasih atas segala saran, kritik dan koreksinya dalam skripsi ini.
7. Seluruh Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan selama kuliah.
8. Pihak-pihak di Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang yang banyak membantu informasi serta membantu menjawab semua pertanyaan yang diberikan.
9. Bapak dan Mamak tercinta, Adekku, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, memberikan do'a, memberikan semangat serta dukungan saya mengucapkan terimakasih.
10. Terimakasih Kepada semua saudara-saudaraku yang telah memberikan kasih sayang, do'a dan dukungannya.
11. Sahabatku Muhammad Amin, Agus Spto Aji, Agit Marinda, Hardianto Aris, Tri Setyawati, Bg Aci. Bg Iman, Bg Yogie. Bg Handika, Kak Sintha Nofriyanti, Kak Kurnia Illahi, Kak Lely dan sahabat seperjuangan saya di kelas manajemen pagi 2 terimakasih telah membantu, mendukung, menyemangati dan selalu memberikan doa untuk saya
12. Keluarga Besar Teksas Squad, Kelompok 6 KKN Sri Kuala Lobam , Kelas Pagi 2 Manajemen tahun 2015, serta rekan-rekan Futsal Team STIE Pembangunan Tanjungpinang dan Futsal Bintang Timur.

13. Untuk semua pihak yang telah membantu saya Terimakasih banyak.

Semoga ALLAH SWT, Menunjukkan jalan dan memberikan cahaya-Nya serta melapangkan dada kita dengan limpahan iman, rahmat dan keindahan tawakal. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Namun, demikian tiada manusia yang sempurna, oleh karena kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk menjadi skripsi ini lebih sempurna.

Walaikumsalam Warahmatullahi Wabarakatuh

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

DIMAS YUDA PRAKOSO

NIM. 15612056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PENGUJIAN KOMISI UJIAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
Abstact.....	xvi
BAB I	PENDAHULUAN
1.1	Latar Belakang Masalah 1
1.2	Rumusan Masalah 6
1.3	Tujuan Penelitian 6
1.4	Kegunaan Penelitian 7
1.5	Sistematika Penulisan 7
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1	Tinjauan Teori..... 9
2.1.1	Pengertian Manajemen 9
2.1.2	Pengertian MSDM 10
2.1.3	Manfaat MSDM..... 12
2.1.4	Fungsi MSDM 13
2.2	Disiplin Kerja..... 16
2.2.1	Pengertian Disiplin Kerja..... 17

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Jenis Data	28
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Sekunder	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.1 Observasi.....	30
3.3.2 Wawancara.....	30
3.3.3 Dokumentasi	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6 Teknik Pengolahan Data	33
3.5.1 Reduksi Data	33
3.5.2 Penyajian Data	34
3.5.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data	34
3.7 Teknik analisis data.....	34
3.7.1 Teknik Analisis Triangulasi	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1 Sejarah singkat SD Islam Al-Azhar 42 Bintang	37
4.2 Visi dan Misi SD Islam Al-Azhar 42 Bintang	38

4.2.1 Visi SD Islam Al-Azhar 42 Bintang	38
4.2.2 Misi SD Islam Al-Azhar 42 Bintang	38
4.2.3 Struktur Organisasi SD Islam Al-Azhar 42 Bintang.....	39
4.3 Analisis Data Hasil Penelitian	40
4.3.1 Reduksi Data	42
4.3.2 Penyajian Data	59
4.3.3 Penarikan Kesimpulan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rekapitulasi Wawancara Indikator Tujuan dan Kemampuan.....	42
Tabel 4.2 Rekapitulasi Wawancara Indikator Keteladanan Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.3 Rekapitulasi Wawancara Indikator Keadilan.....	45
Tabel 4.4 Rekapitulasi Wawancara Indikator Pengawasan Melekat.....	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Wawancara Indikator Sanksi Hukuman.....	47
Tabel 4.6 Rekapitulasi Wawancara Indikator Ketegasan.....	48
Tabel 4.7 Rekapitulasi Wawancara Indikator Hubungan Kemanusiaan.....	49
Tabel 4.8 Penyajian Data Wawancara.....	51
Tabel 4.9 Penyajian Data Observasi.....	54
Tabel 4.10 Penyajian Data Dokumentasi.....	55

LAMPIRAN

Lampiran	Judul
LAMPIRAN 1	Daftar Pertanyaan Wawancara
LAMPIRAN 2	Lembar Observasi
LAMPIRAN 3	Hasil Wawancara
LAMPIRAN 4	Dokumentasi Penelitian
LAMPIRAN 5	Hasil Plagiat
LAMPIRAN 6	Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER PADA SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42 BINTAN

Dimas Yuda Prakoso, 15612056, Manajemen STIE Pembangunan

Tanjungpinang,

Dimasyudap234@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui Bagaimana Tingkat Disiplin Kerja Guru Honorer Pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif.

Teknik Sample yang digunakan ialah Teknik Purposive Sampling. Sample/informan dalam penelitian ini sebanyak 10 guru honorer dari masing-masing bagian.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil disiplin kerja guru honorer pada sekolah dasar islam al-azhar 42 bintang sejauh ini guru merasa disiplin kerja dengan baik di sekolah dasar islam al-azhar 42 bintang ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan baik tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dimana guru merasakan disiplin kerja walaupun tetap ada kekurangan atau suatu masalah di sekolah dasar islam al-azhar 42 bintang tersebut. Hasil ini akan menjadi masukan untuk kepala sekolah islam al-azhar 42 bintang agar lebih baik kedepan nya untuk semua guru yang bekerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja

Dosen Pembimbing :
1. Raja Hardiansyah, S.E., M.E
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.

ABSTRACT**ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER
PADA SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42
BINTAN**

Dimas Yuda Prakoso, 15612056, Manajemen STIE Pembangunan

Tanjungpinang,

Dimasyudap234@gmail.com

This purpose of his study is : find out How the Discipline of the Work of Honorary Teachers in Al-Azhar 42 Islamic Elementary School in Bintan. This type of research uses qualitative research with a descriptive approach.

Sample technique used is Purposive Sampling Technique. Sample/informants in this study were 10 honorary teachers from each section.

Based on the results obtained, it can be concluded that the results of the work discipline of honorary teachers in 42-bzhan islamic al-azhar elementary school. So far, teachers feel the discipline of work well in 42-bintan islamic al-azhar elementary school can be seen from the results of interviews conducted both the objectives and abilities , leadership models, justice, inherent supervision, sanctions for punishment, assertiveness and humanitarian relations. Where teachers feel the discipline of work even though there are still shortcomings or problems in the elementary school 42 al-Azhar is. These results will be input for 42 al-Azhar Islamic school principals to better their future for all teachers who work.

Keywords: Discipline work

Lecturer Adviser :
1. Raja Hardiansyah, S.E., M.E
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu organisasi kerja yang sangat penting, sebab pada mereka terletak kekuatan yang nyata sebagai sasaran dan harapan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada tersebut secara maksimal, diperlukan suatu persyaratan yaitu kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu pembangunan yang kokoh sebaiknya di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, seperti dalam lingkungan kerja organisasi timbul persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sikap guru, seperti disiplin kerja rendah berupa keterlambatan masuk kerja dan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga menghasilkan kerja yang dicapai tidak maksimal.

Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan disiplin kerja guru secara efektif dan efisien, Sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, disiplin kerja, dan integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang menarik. Oleh karena itu jika tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya tidak akan teratur. Aktivitas organisasi pun tidak efektif dan efisien. Akibatnya tujuan yang di inginkan di capai di dalam suatu organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi, yang menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan.

Mengelola sumber daya manusia, organisasi tentunya bukan hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Setiap organisasi ataupun individu akan selalu berusaha untuk meningkatkan kerja gurunya dengan baik, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Dalam kehidupan sehari-hari masih banyak manusia yang lalai akan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi tidak berjalan secara efektif dan efisien pada waktu yang telah ditentukan.

Pada prinsipnya, manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan teknologi, skill, maupun waktu yang di miliki, dapat dikembangkan dengan membagi pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga secara sinergis tugas ini dapat membentuk kerja sama dan kemitraan yang saling menguntungkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang bagus tidak hanya diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Disiplin kerja guru bisa mempengaruhi kinerja perusahaan maupun organisasi secara menyeluruh. Disamping itu, tindakan pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Satu hal yang harus diperhatikan bersama, keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dapat mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek SDM. Faktor SDM merupakan elemen yang dapat diperhatikan oleh organisasi ataupun perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Manusia dapat di pandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusia lah segala inovasi akan terealisasi dalam bentuk upaya mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen SDM adalah disiplin kerja.

Kesadaran setiap guru untuk melaksanakan setiap peraturan yang dibuat dan berlaku di organisasi atau perusahaan merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena jika tidak hanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan yang telah ditetapkan terhadap guru ialah satu-kesatuan yang tidak akan bisa terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak ditaati dengan baik akan mengakibatkan kerugian perusahaan atau organisasi dan guru itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi suatu dari manajemen yang berfokuskan pada mengatur peranan manusia

dalam menciptakan impian perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia ialah seni dan ilmu yang membenahi peranan dan hubungan tenaga kerja supaya efisien dan efektif dalam membantu mewujudkan yang di inginkan suatu perusahaan ataupun organisasi, guru, dan masyarakat.

Disiplin yang baik merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja guru merupakan hal yang terpenting karena yang ditegakkannya disiplin, guru dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti pula para guru tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Guru sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh guru yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar guru dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat.

Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan merupakan salah satu sekolah pendidikan yang berada di Bintan yang berdiri sejak tahun 2012 yang di dirikan oleh H.Husin Kaderi. Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan merupakan salah satu sekolah pendidikan dengan mengutamakan keagamaan Islam, berdasarkan observasi yang didapatkan pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan bahwa

permasalahan terjadi pada guru yang sangat mempengaruhi dalam kedisiplinan kerja. Fenomena yang ditemukan oleh peneliti adalah :

1. Absensi Kerja, pada fenomena ini, ada sebagian kecil dari guru yang terkadang tidak hadir ke sekolah karena beberapa alasan. Namun sejauh ini, untuk masalah absensi tidak begitu bermasalah karena mayoritas guru jarang tidak hadir ke sekolah.
2. Mengajar tidak tepat waktu, untuk masalah ini, memang ada juga beberapa guru yang tidak bisa dalam membagi waktu. Namun tidak semua guru yang seperti itu, hanya sebagian kecil saja. contohnya : pelajaran setelah istirahat. Ada beberapa guru terkadang terlambat 5 -10 menit masuk kelas. Sebenarnya itu merugikan murid namun tidak semua guru yang seperti itu.
3. Keteladanan Pimpinan, pimpinan yang jarang hadir ke sekolah sehingga bagaimana beliau ingin menjadi teladan dan kurang berkomunikasi antara pimpinan dan guru. Contoh : Pimpinan atau Kepala Sekolah al-azhar tersebut kendalanya adalah ketika beliau datang, beliau banyak memberikan peraturan yang membuat staff atau guru yang mengajar merasa keberatan dan terbebani padahal Pimpinan atau Kepala Sekolah itu sendiri tidak begitu paham dengan keadaan sekolah tersebut.
4. Sanksi Hukuman yaitu sanksi hukuman kurang konsisten dan kurang tegas. Contoh : Dalam Masalah keterlambatan guru saat datang sekolah dalam mengajar. Gaji yang mereka terima sering terjadi pemotongan Karena guru tersebut mengalami keterlambatan. Terkadang pemotongan itu tidak sebanding dengan waktu terlambatannya. Hal ini yang membuat

guru terkadang mengeluh dengan hasil yang mereka dapatkan yang tidak sesuai dengan harapannya.

Berdasarkan gejala atau fenomena di atas, penulis tertarik ingin mengetahui secara mendalam mengenai disiplin kerja guru dalam suatu penelitian dengan judul “ **ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU HONORER PADA SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 42 BINTAN.**”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian untuk mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
“Bagaimana Disiplin Kerja Guru Honorer Pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan salah satu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya, maka dapat

diketahui bahwa tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu : “Untuk Mengetahui Bagaimana Disiplin Kerja Guru Honorer Pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara materi yang telah diberikan pada masa kuliah dengan praktik dalam bekerja juga menambah pengetahuan serta sumber belajar bagi pembaca.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, untuk dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dan juga sebagai bahan dalam skripsi yang merupakan salah satu syarat dari menyelesaikan pendidikan atau agar dapat kelulusan dan serta untuk dapat memperoleh kelulusan dan gelar sarjana.
2. Bagi Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang sebagai bahan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan sebagai bahan bacaan untuk dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dari Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan gambaran dalam penulisan ini, maka ada tiga sistematika penulisan susun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator-indikator, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas variabel penelitian beserta definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan,2016). Menurut *G.R.Terry* (Hasibuan,2016) Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditemukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk barang dan jasa secara efisien. *Harold Koontz* dan *Chyiril O'Donnel* (Hasibuan,2016) manajemen adalah mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajemen mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Taylor (Hasibuan,2016) mengemukakan asas-asas manajemen sebagai berikut :

1. Pengembangan metode-metode kerja yang baik.
2. Pemulihan serta pengembangan para pekerja.
3. Usaha untuk menghubungkan serta mempersatukan metode kerja yang baik serta para pekerja yang terpilih dan terlatih.
4. Kerja sama yang harmonis antara manajer dan non manajer meliputi pembagian kerja dan tanggung jawab manajer untuk merencanakan pekerjaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Menurut Desler (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Menurut Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai dengan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2012), ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Noe (2012), manajemen sumber daya manusia memandang manusia dalam organisasi sebagai aset yang perlu dirawat, ditingkatkan kemampuan keterampilan dan menjaga komitmennya dalam bekerja, hal-hal tersebut akan berdampak pada peningkatan daya saing yang unggul (*competitive advantage*).

Menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah aset atau sistem integrasi tenaga kerja manusia diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi pegawai, dan masyarakat.

2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (Yani,2012), manfaat Manajemen Sumber Daya manusia pada Organisasi atau Perusahaan adalah :

1. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
4. Organisasi atau Perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau Perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau Perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau Perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Yani, 2012) adalah :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.

4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya yang layak.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012) ,fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah :

1. **Perencanaan**

Perencanaan merupakan kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi. Pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mncapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

3. **Pengarahan dan Pengadaan**

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif secara efisien dalam membantu

tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepentingannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan professional. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan ke pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dengan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan dan keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memnuhi kebutuhan sehari-hari dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik pegawai, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang baik pula dengan berdasarkan keutuhan besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berupa kunci terwujudnya tujuan organisasi, tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab

lainnya. Jadi sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, efektif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja dengan produktif.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin itu sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanggah peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab, mereka tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak berjalan dengan mestinya.

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Melayu S.P.Hasibuan (Hartatik, 2014), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Sutrisno (Hamali, 2016), Disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman ; dan
- b. Disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hamali (2016), Disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang sudah taat dengan peraturan, prosedur kerja yang telah dibuat atau tingkah laku, sikap, dan tindakan yang menaati peraturan dari organisasi, baik itu tertulis ataupun tidak tertulis. Menurut Riva'i (Hartatik, 2014), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2012), Disiplin kerja ialah dimana kemampuan seseorang dalam bekerja supaya secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melakukan pelanggaran pada aturan yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahawa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para guru akan menaati semua peraturan yang ada,

sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Setiap guru perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para guru mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Tulus Tu'u (Hartatik, 2014), yang mengemukakan bahwa ada beberapa fungsi disiplin kerja, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, dan menciptakan lingkungan kondusif.

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang guru. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram sangat berperan penting dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian guru agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang

baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antarguru, kepala sekolah/pimpinan, dan seluruh siswa yang ada didalam sekolah tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fadita Helmi (Hartatik, 2014), merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan dilihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

1. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak tampak.

2. Disiplin karena identifikasi.

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi guru ini hanya akan menunjukkan disiplin saat ada pusat identifikasi tidak ada maka disiplin akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

3. Disiplin karena internalisasi.

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi Karena guru mempunyai nilai disiplin yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang

merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh guru dengan tidak membedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya. Dalam hal ini, transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, terutama masuk didalamnya sanksi dan hadiah, perlu dilakukan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni (Hartatik, 2014), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan guru.

2. Keteladanan Pimpinan

Seseorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staff guru dan menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisiplinier dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku gugur, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisiplinier hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

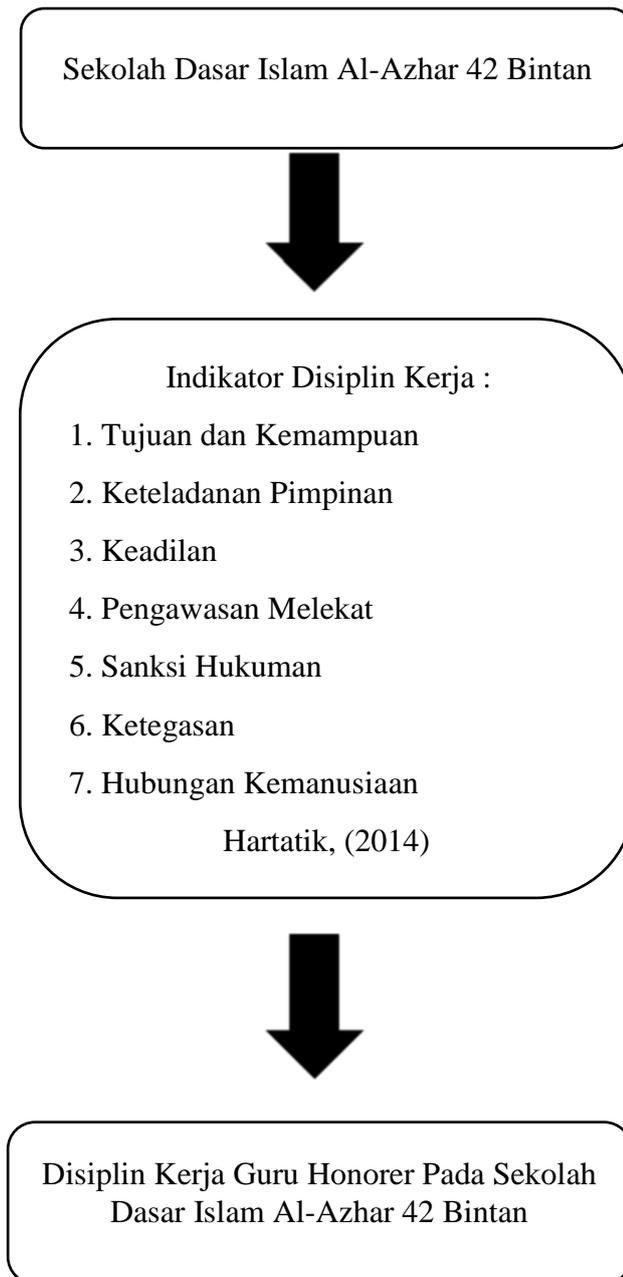
7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.3

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

Berdasarkan kerangka analisis diatas, tingkat disiplin kerja Guru Honorer pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan akan dideskripsikan 4 (empat) indikator yakni, Absensi Kerja, Mengajar Tidak Tepat Waktu, Keteladanan Pimpinan, dan Sanksi Hukuman.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Hasminar & Sujianto, (2010), Dengan judul “Analisis Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi (Studi Kasus Guru-Guru SMAN 12 Pekanbaru). Penelitian ini ditulis untuk menganalisis disiplin ilmu PNS sebagai profesi kesetiaan di SMAN 12 Pekanbaru. Fokus penelitian ini tentang bagaimana menganalisisnya dan faktor-faktor apa yang memengaruhi disiplin ilmu mereka. Ini Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif. Hasil penelitian ini akan menunjukkan betapa bagusnya disiplin pegawai negeri dan faktor-faktor yang memengaruhi itu, seperti individu, lingkungan, aturan ketat, tidak berpihak dan tidak menghukum, juga fasilitas.
2. Tumanan, (2012), Dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan tingkat disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 42 orang. Karena jumlah

populasi kecil maka peneliti tidak mengambil sampel penelitian, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, angket, dokumentasi dan teknik wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar sebesar 83,57% atau berada pada kategori baik.

3. Kumalasari, (2011), Dengan judul “ Analisis Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan Dekanat FISIP UI Tahun 2011. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menunjukkan tingkat disiplin kerja tenaga kependidikan dekanat FISIP UI masih berada pada tingkat rendah. Terdapat beberapa indikator yang menghasilkan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator tersebut adalah kepatuhan berpakaian seragam, dan kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Saran adalah perlu dibuat peraturan yang tegas. Dikenakan *Punishment* (Hukuman) atau sanksi untuk karyawan yang berdisiplin rendah, diberikan *Reward* maupun penghargaan secara berkala dalam bentuk piagam untuk karyawan yang disiplin tinggi, dibutuhkan pelatihan dan pengembangan karyawan agar karyawan lebih disiplin kembali.

4. Akib, (2016), Dengan Judul “ *Teacher Work Discipline In Implementing The Project Learning In Vocational High School State 1 Barru.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu data penelitian yang muncul berupa kata-

kata yang menggambarkan dan memaparkan keadaan subyek penelitian berdasarkan fakta yang nampak. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Teknik dalam menganalisis data yaitu dengan melalui reduksi data, penyajian data, kesimpulan atau verifikasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru sudah melaksanakan tugas dengan cukup baik dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini didasarkan pada guru dalam merencanakan pembelajaran yaitu guru membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai tahun ajaran baru sesuai silabus yang disediakan sekolah, dalam hal melaksanakan pembelajaran yaitu guru memiliki cara atau metode yang berbeda untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, kemudian mengevaluasi pembelajaran yaitu guru melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran, terakhir yaitu melakukan tindak lanjut dalam pembelajaran juga sudah diterapkan oleh sebagian guru SMK Negeri 1 Barru. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar guru SMK Negeri 1 Barru sudah disiplin dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dari aspek: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut.

5. Pudjiati, (2011), Dengan judul “*Work Discipline Management Teacher SMP RSBI (Study Trip SMPN 5 Sragen)*.” Penelitian ini bertujuan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen disiplin dalam administrasi kerja pembelajaran guru, dalam pengajaran dan pembelajaran, dan di

sekolah lain kegiatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan desigh etnografi. Itu Penelitian dilakukan di SMP Negeri 5 Sragen. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan meninjau dokumen dan arsip. Teknik analisis data menggunakan flow activity, yaitu reduksi data, tampilan data dan verifikasi penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah (1) pengelolaan disiplin kerja guru dalam administrasi pembelajaran dilakukan dengan memperhatikan kesiapan guru kepala sekolah dalam mempersiapkan program tahunan, program semester, merencanakan implementasi pembelajaran dan instrumen evaluasi pengajaran. (2) manajemen guru disiplin di kegiatan belajar dilakukan oleh supervisi guru kepala sekolah selama pembelajaran proses. Sedangkan kegiatan guru dalam pengelolaan disiplin dalam kegiatan belajar yang ditandai oleh guru dalam melakukan kegiatan belajar disesuaikan dengan RPP. (3) manajemen pembelajaran disiplin guru dalam evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengawasi pembelajaran instrumen evaluasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih mengingat bahwa penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Dengan dipilihnya metode ini, maka dapat mempermudah peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Sugiyono (2014), metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah Eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi(gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang ilmiah, atau natural *setting*, sehingga metode ini sering disebut sebagai metode naturalistik.

3.2 Jenis Data

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber yang dipercaya dapat memberikan informasi yang valid tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sementara

data sekunder adalah data yang didapatkan dari mengumpulkan hasil studi pustaka dan sumber referensi yang dirujuk oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung dan segera diperoleh dari berbagai sumber oleh peneliti yang bersangkutan untuk tujuan penelitiannya, seperti populasi/ sampel yang mempunyai keterkaitan dengan fokus penelitian yang berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati dan diwawancara. Adapun dalam penelitian metode kualitatif dengan metode deskriptif penelitian melakukan pengamatan secara mendalam, melakukan wawancara Pimpinan/Kepala Sekolah Sekolah Dasar Islam AL-Azhar 42 Bintan dan seluruh pegawainya.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang luar dari peneliti meskipun yang dikumpulkan itu sepenuhnya data asli. Data sekunder ini berupa dokumen tertulis, laporan-laporan dan artikel-artikel yang kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka penulis menggunakan tiga metode, yaitu observasi atau pengamatan secara langsung yang dilakukan pada objek penelitian dengan berpedoman pada lembar observasi, kemudian wawancara yang dilakukan kepada narasumber atau *key informant* yang dapat dipercaya sebagai sumber data primer

penelitian, dan dokumentasi, yaitu berupa foto atau pengumpulan dokumen-dokumen yang mendukung untuk hasil penelitian yang dilakukan. Ketiga teknik ini lah yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data.

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada fokus permasalahan yang akan diteliti. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono, 2014). Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung dilokasi penelitian dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Ada pun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi ini yaitu alat pengumpulan data yang berupa lembar ceklist.

3.3.2 Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal tentang responden yang lebih mendalam. Wawancara ini sendiri terbagi menjadi 3 macam, seperti yang dikemukakan oleh Esterberg (Sugiyono, 2014) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu terstruktur, semi struktur, dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan cara menyiapkan instrumen penelitian terlebih dahulu biasanya wawancara jenis ini lebih tertata dan disesuaikan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti.

Sedangkan wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur dengan tujuan menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana pihak informan diminta pendapat ide-idenya. Selanjutnya wawancara tak terstruktur yang merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data nya.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi disebut juga metode pengumpulan barang-barang dokumen, baik tertulis maupun dalam bentuk foto atau jejak digital selama dalam proses pemerolehan data. Hal ini berguna sebagai bukti secara lampiran bahwa dalam proses penelitian tidak ada data yang dimanipulasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan yang berjumlah 14 orang guru honorer dan guru, dengan sampel menggunakan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sample/informan. Menentukan sampel/informan yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah Teknik Purposive Sampling. Teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representatif. Dalam penelitian ini sampel yang saya akan gunakan berjumlah 10 orang atau masing-masing bagian.

3.4.1 Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Guru Kelas	6
3	Guru Mata Pelajaran	6
4	Tata Usaha	1
	Jumlah	14

Sumber : *Olahan Data Hasil Penelitian(2019)*

3.4.2 Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Guru Kelas	2
2	Guru Mata Pelajaran	8
	Jumlah	10

Sumber : *Olahan Data Hasil Penelitian(2019)*

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell (Sugiyono, 2014), menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Hartatik, 2014)	1. Tujuan Dan Kemampuan 2. Keteladanan Pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan Melekat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan (Hartatik, 2014)

Sumber : *Data sekunder yang diolah (2019)*

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam melakukan pengolahan data, peneliti tidak harus menunggu setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang sudah terkumpul, dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah sesuai dengan teori model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016), yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Sugiyono (2016), reduksi data merupakan tahap dimana peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, serta memfokuskan kepada hal-hal

yang terpenting, dan kemudian mencari tema dan polanya. Reduksi data adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yang berisi uraian atau laporan yang terperinci. Data yang direduksi akan memberikan suatu gambaran yang lebih tajam dan spesifik mengenai hasil pengamatan serta memudahkan peneliti untuk mencari kembali data yang diperoleh apabila data diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Menurut Sugiyono (2016), penyajian data merupakan proses penyusunan beberapa informasi secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berupa kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga data yang disajikan merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini, maka disusun berdasarkan dari hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan selama observasi maupun dokumentasi yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Guru Honorer Pada Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 42 Bintan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Triangulasi

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan tidak langsung,

observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder. Prof.Dr.Lexy J.Moleong (2017), mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu : (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori.

1. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survey. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.
2. Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Namun orang diajak menggali itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik

kepentingan agar tidak justru merugikan dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

3. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain itu melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.
4. Triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh.

Dari keempat data diatas, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data dan triangulasi teori agar peneliti dapat meningkatkan kedalaman pemahaman dan mampu menggali pengetahuan tentang penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2016). *DISIPLIN KERJA GURU DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BARRU*.
- Desler, G. (2011). *No Title. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hamali, arif yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: caps (center of academic publishing service).
- Handoko, T. . (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hartatik, indah puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (V. putri Nareswati, Ed.) (1st ed.). jakarta: Laksana.
- Hartatik, I. P. (2014). *buku praktis pengembangan SDM*. (vitri putri Nareswati, Ed.). jakarta selatan: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasminar, & Sujianto. (2010). *ANALISIS DISIPLIN KERJA PNS SEBAGAI BENTUK LOYALITAS PROFESI (STUDI KASUS GURU-GURU SMAN 12 PEKANBARU)*.
- Kumalasari, E. (2011). *Analisis Tingkat Disiplin Kerja Kependidikan Dekanat FISIP UI Tahun 2011*.
- Moleong, L. . (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.REMAJA

ROSDAKARYA.

Noe, R. A. (2012). *Employee Training and Development, Six Edition*. Singapore:

Irwin McGraw-hill Irwin.

prof.Dr.Lexy J. Moleong, M. A. (2017). *metode penelitian kualitatif(36th ed.)*

(PT.Remaja). Bandung.

Pudjiati, R. (2011). *PENGELOLAAN DISIPLIN KERJA GURU SMP RSBI*

(Studi Situs SMP Negeri 5 Sragen).

Sinambela, L. . (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Impilkasi*

(*pertama*). Yogyakarta: Graha Ilmu.

sugiyono. (2016). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung:

ALFABETA.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta).

Bandung.

Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan*

Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana.

Tumanan, A. (2012). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas*

Koperasi dan UKM Kota Makassar.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Mitra Wacana

Media.

LAMPIRAN 6

CURRICULUM VITAE

Nama : Dimas YudaPrakoso
Nim : 15612056
Tempat/Tanggal Lahir : Kijang, 14 Januari 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
No.Hp : 0819-0471-3659
Email : Dimasyudap234@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat Rumah : JL. Nusantara Km 23 Perumnas Kijang permai
Blok D no 19
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 027 Bintan Timur
2. SMP Negeri 1 Bintan Timur
3. SMA Negeri 1 Bintan Timur
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

Kijang, Desember 2019

Dimas Yuda Prakoso

Nim : 15612056