

**PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN ASN YANG
DITUGASKAN SEBAGAI GURU DI SMAN 1 MINAS
TAHUN 2019**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)



OLEH :

ELYANI TIUR OKTAVIA

NPM : 161010112

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elyani Tiur Oktavia

NPM : 161010112

Tempat/Tanggal Lahir : Dili / 22 Oktober 1998

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Fajar No. 21 Kel. Labuh Baru Barat
Kec. Payung Sekaki Pekanbaru

Judul Skripsi : Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil
Negara (ASN) Yang Di Tugaskan Sebagai Guru di
SMA Negeri 1 Minas Tahun 2019

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 10 Desember 2020

Yang menyatakan,



(Elyani Tiur Oktavia)

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
MENYATAKAN BAHWA :

Elyani Tiur Oktavia

161010112

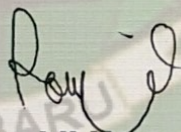
Dengan Judul :

Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMAN 1 Minas Tahun 2019

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 05 Januari 2021

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau



Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471



BAA-PT

No. Reg : 587/IV/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1480732146 / 22%



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Elyani Tiur Oktavia
NPM : 161010112
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Pembimbing I : Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Di Tugaskan Sebagai Guru di SMA Negeri 1 Minas Tahun 2019

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	12/10/2020	- Perbaiki Cover - Perbaiki Abstrak	
2	19/10/2020	- Perbaiki Kata Pengantar - Lampirkan hasil wawancara	
3	02/11/2020	- Perbaiki Bab I pengetikan kalimat - Bab II buat judul kutipan - Respondennya	
4	09/11/2020	- Perbaiki hasil penelitian belum terlihat - Hasil wawancara masukan	
5	14/11/2020	- Pembahasan sesuai dengan analisis - Buat tabel kuesioner	
6	23/11/2020	- Perbaiki Kesimpulan dan saran - Perbaiki Daftar Pustaka	
7	08/12/2020	- Acc dapat dilanjutkan untuk siding Komprehensif	

Pekanbaru, 10 Desember 2020
Mengetahui,

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.
Wakil Dekan I Fakultas Hukum
Universitas Islam Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

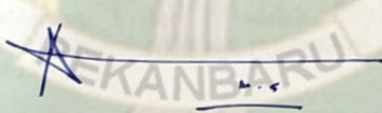
PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) YANG DI TUGASKAN SEBAGAI GURU DI SMA NEGERI 1
MINAS TAHUN 2019

Elyani Tiur Oktavia

NPM : 161010112

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum

Mengetahui Dekan,


Dr. Admirat S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 262/Kpts/FH/2020
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk

Nama	: ASRI MUHAMMAD SALEH, S.H., M.H.
NIP/NPK	: 91 04 02 184
Pangkat/Jabatan	: Pembina/ IV/a
Jabatan Fungsional	: Lektor Kepala
Sebagai	: Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama	: ELYANI TIUR OKTAVIA
NPM	: 16 10 10 112
Jurusan/program studi	: Ilmu Hukum / Hukum Administrasi Negara
Judul skripsi	: PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) YANG DITUGASKAN SEBAGAI GURU DI SMA NEGERI 1 MINAS TAHUN 2019
 - 2 Tugas-tugas pembimbing 1 dan 2 adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



Ditandatangani : Pekanbaru
Pada tanggal 30 Desember 2020
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

ABSTRAK

Guru sebagai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas dari seorang pendidik harus dapat memberikan contoh yang baik kepada masyarakat luas. Contoh yang dapat menjadi panutan masyarakat luasnya itu dengan mencontohkan perilaku yang baik mengenai disiplin bekerja. Dalam penegakan disiplin Aparatur Sipil diketahui tidak sedikitnya Aparatur Sipil Negara yang telah ditugaskan sebagai Guru di SMAN 1 Minas yang masih melanggar Peraturan disiplin Pegawai.

Masalah pokok terkait dengan Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas, dan Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas.

Jenis penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuisioner. Sedangkan sifatnya adalah deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan sebagai guru melanggar ketentuan disiplin berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah untuk melakukan proses belajar mengajar padahal sudah diberikan teguran lisan dan tertulis, dan Faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah krang pengawasan terhadap kinerja guru, kurang tegasnya sanksi yang diberikan, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari guru dalam tanggung jawabnya untuk melakukan proses belajar mengajar.

Kata Kunci: *Penegakan Disiplin, ASN dan Guru.*

ABSTRACT

Teachers as State Civil Apparatus in carrying out the responsibilities and duties of an educator must be able to provide a good illustration to the wider community. An ideal that can be a role model for the wider community is by exemplifying good behavior regarding work discipline. In enforcing the discipline of the Civil Apparatus, it is known that not a few State Civil Servants who have been assigned as Teachers at SMAN 1 Minas are still violating the Employee Disciplinary Regulations.

The main problem related to how the implementation of ASN discipline enforcement was assigned as a teacher at SMA Negeri 1 Minas, and the inhibiting factors in the implementation of ASN discipline enforcement assigned as a teacher at SMA Negeri 1 Minas.

The design of this research is observational research, which means either a survey was conducted or the research location was visited directly where interviews and questionnaires was used as the data collection instruments. Meanwhile, it was a descriptive research.

The results showed that the implementation of ASN discipline that was assigned as a teacher at SMA Negeri 1 Minas was still not running optimally because there were still state civil servants assigned as teachers who violated disciplinary provisions in the form of not coming to work without a valid reason to carry out the teaching and learning process even though verbal and written warnings have been given, and the inhibiting factors in implementing ASN discipline which were assigned as teachers at SMA Negeri 1 Minas were lack of supervision of teacher performance, lack of strict sanctions given, convoluted procedures in giving punishment, and lack of awareness of the teacher in its responsibility to carry out the teaching and learning process.

Keywords: *Discipline Enforcement, ASN and Teachers.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan YME, yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga proses penulisan skripsi penulis yang berjudul **“Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMAN 1 Minas Tahun 2019”** ini dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang direncanakan, walaupun dalam pembahasan dan uraiannya masih sederhana.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan partisipasi dari semua pihak, baik moril maupun material, penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik terutama kepada kedua orang tua penulis. Karena itu, sudah sepatutnyalah penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak. Ucapan terima kasih, pertama-tama disampaikan kepada:

1. Orangtua dan kakak tercinta saya yang selalu memberi semangat penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral, S.H., MH., selaku Dekan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.

5. Bapak Dr. Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
7. Bapak Asri Muhammad Saleh, S.H., MHum., selaku pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan ibu staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi mulai dari awal penulis kuliah sampai dengan proses skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu staf dari perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis perlakuan dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman terdekatku, reshalia, dewiana ,yola,aulia, ami ,rifka ,amelia,mitha, teti, cici,kartika,ester ,ramses ,amek ,dan hapis, dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan semuanya yang telah bersedia memberi motivasi kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari, penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan guna kesempurnaan penulisan ini.

Akhirnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu di sini, penulis ucapkan terima kasih. Semoga budi baik dan bantuannya dibalas oleh Tuhan YME.Amin.

Pekanbaru, 08 Desember 2020
Penulis

Elyani Tiur Oktavia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT	iv
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING	v
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI	vi
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian.....	21

BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara	26
B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara	34
C. Tinjauan Umum tentang Disiplin Guru	56
D. Tinjauan Umum Tentang SMAN 1 Minas	62

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMA Negeri 1 Minas	66
B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMA Negeri 1 Minas ..	78

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA	98
-----------------------------	----

LAMPIRAN	102
-----------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UUD 1945 perubahan keempat juga tertera jika Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Di dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke IV tersebut ada tujuan nasional yang harus diwujudkan oleh bangsa Indonesia. Maka, yang sesuai dengan Tujuan nasional yang ingin dicapai oleh rakyat Indonesia adalah mendirikan pemerintah Indonesia yang melindungi seluruh bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, berpartisipasi dalam tatanan dunia berdasarkan kebebasan, perdamaian abadi, dan keadilan social. Pelaksanaan dari tujuan bangsa dilaksanakan lewat suatu proses pembangunan secara tahap pertahap, berkesinambungan, serta terus berlanjut hingga sampai terdapat dampak yang terlihat di tiap peran pemerintah guna memberi pelayanan pada masyarakat, secara merata, adil, serta professional di dalam pengaplikasian tugas negara, pembangunan serta pemerintahan. (Sri Hartini, 2010: 6).

Aparatur Negara memegang tanggung jawab yang lumayan sulit dalam merealisasikan maksud yang terkandung pada pembukaan UUD 1945 itu. Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang posisi sangat penting dan menentukan, karena ASN merupakan abdi negara, pegawai pemerintah, dan aparat masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan

pembangunan serta pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Kemampuan aparatur Negara dalam menjalankannya sangat dituntut demi pembangunan nasional dan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Aparatur negara yang berperan untuk mewujudkan salah satu tujuan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa adalah seorang tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan menurut “Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I, Pasal 1, menerangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I, Pasal 1 menyatakan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Guru sangat berjasa terhadap Negara karena guru yang mendidik generasi muda. Tingkat kebudayaan masyarakat dipengaruhi oleh pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru sehingga tinggi rendahnya dan maju mundurnya suatu kebudayaan di masyarakat bergantung kepada guru-guru dan pengajarannya. (Irina, 2017: 294).

Guru sebagai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas dari seorang pendidik harus dapat memberikan contoh yang baik kepada masyarakat luas. Contoh yang dapat menjadi panutan masyarakat luasnya itu dengan mencontohkan perilaku yang baik mengenai disiplin bekerja. Kedisiplinan harus dipertahankan dalam suatu instansi. Tanpa adanya sikap disiplin dalam kepribadian aparatur Negara itu, sulit bagi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Yang dimaksud dengan kedisiplinan ialah kemampuan untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk meningkatkan disiplin ASN, pemerintah pun membuat peraturan dengan mengeluarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ASN sebagai ASN diminta bisa selalu ada guna melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sebaik mungkin, tetapi tidak terelakkan sering dijumpai dalam suatu lembaga pemerintah, pegawai melakukan pelanggaran disiplin, seperti terlambat, pulang kantor sebelum waktunya, disaat jam kerja tidak ditempat, dan pelanggaran-pelanggaran lainnya, yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai tersebut. Memberikan hukuman bagi pegawai negeri yang tidak disiplin. Agar pemerintahan ini terlaksana dengan baik.

PP.No.53 Tahun 2010 tersebut, tidak menjamin sepenuhnya para ASN yang ditugaskan sebagai guru di Sekolah menengah kejurusan di SMAN 1 Minas untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin ASN. Pada kenyataannya

tingkat disiplin pegawai ASN yang ditugaskan sebagai guru di sekolah menengah khususnya SMAN 1 Minas, masih memprihatinkan. Ada beberapa faktor yang harus dilihat dalam penertiban kedisiplinan yakni masalah kehadiran, di mana aparatur sipil negara yang ditugaskan sebagai guru di sekolah tersebut melakukan pelanggaran disiplin, peraturan disiplin yang dimaksud ialah masalah absensi, sering datang terlambat masih terlihat guru di jam mengajar masih berada di luar ruang, dan adanya guru yang pulang.

Berikut ini dapat dilihat mengenai beberapa kesalahan ASN yang ditugaskan sebagai guru yang pulang dari sekolah tidak sesuai jam kerja (pulang cepat), pelanggaran jam kerja baik datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan pada bulan September 2019, menurut laporan harian absensi *Finger Print* di SMAN 1 Minas, yaitu sebagai berikut:

Tabel III.1
Kesalahan ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMAN 1 Minas

No	Keterangan Pelanggaran	Jumlah	Keterangan
1.	Pulang dari sekolah tidak sesuai jam kerja (pulang cepat)	4	Teguran lisan
2.	Pelanggaran jam kerja	4	Teguran lisan
3.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	4	Teguran tertulis
Jumlah		12 orang	-

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Minas, 2019

Berdasarkan data bahwa guru tersebut dalam kurun waktu sebulan diambil contoh yaitu bulan September 2019 dalam laporan harian absensi *Finger Print* di SMAN 1 Minas mengenai waktu kedatangan guru yang berstatus ASN tersebut terlihat bahwa setelah penggunaan *finger print* guru yang berstatus ASN masih ditemukan melakukan pelanggaran. Sebelum diterapkannya absensi *finger print*, pelanggaran yang dilakukan oleh guru tiap bulannya sulit diketahui karena pencatatan secara manual rentan akan terjadinya kesalahan. Catatan kehadiran secara manual bisa saja dimanipulasi oleh guru yang bersangkutan dan catatan tersebut juga rentan hilang.

Oleh sebab itu, untuk mendisiplinkan ASN yang ditugaskan di SMAN 1 Minas sebagai guru diterapkannya absensi *finger print*, baru dipakai sejak tahun 2019 dan telah dilaksanakan sampai sekarang. SMAN 1 Minas juga merupakan sekolah menengah keatas yang baru yang baru didirikan tahun 1999. Untuk itu masih banyak hal yang perlu dievaluasi untuk meningkatkan kedisiplinan ASN yang ditugaskan sebagai guru di sekolah tersebut. Karena sebelumnya system kehadiran di SMAN 1 Minas masih absensi manual (hanya berupa buku daftar hadir), sehingga sulit untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru yang bertatus ASN tersebut, pada absensi manual keterangan mengenai kehadiran guru tidak tertera secara rinci, sehingga guru bisa menitip absensi ke guru lain ataupun merapel absen di hari lain. Sehingga hal tersebut menghambat pelaksanaan penegakan disiplin yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010.

Berlandaskan dari latar belakang di atas yang berisi aturan tentang penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) dan tidak sedikitnya Aparatur Sipil Negara yang telah ditugaskan sebagai Guru di SMAN 1 Minas yang masih melanggar Peraturan disiplin Pegawai, Maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah penelitian mengenai penegakan kedisiplinan ASN yang ditugaskan sebagai guru. Penulis menuangkan fenomena-fenomena dan ide-ide tersebut dengan judul: **“Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMAN 1 Minas Tahun 2019”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan terjadi, maka penulis menetapkan masalah pokok yakni:

1. Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas?
2. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berlandaskan rumusan masalah pokok diatas, tujuan dari penelitian ini oleh penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas.
- 2) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat penulis harapkan ketika melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini bertujuan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan peneliti terfokus di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas

b. Manfaat praktis

1. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang perihal masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru
2. Untuk memberikan tambahan referensi kepada kepustakaan, pembaca skripsi ini, dan terpenting sumbangan terhadap almamater Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

Penegakan hukum dalam pengertian istilah menurut Satjipto Rahardjo, dibedakan dengan dua istilah dan dua hal yang berbeda yaitu penegakan hukum (*law enforcement*) dengan penggunaan hukum (*the use of law*). Penegakan hukum dapat dilakukan orang untuk menciptakan rasa keadilan bagi orang lain, selain itu juga dapat dilakukan untuk pencapaian sebuah tujuan. Menegakkan hukum tidak sama dengan menggunakan hukum. Penegakan hukum untuk mewujudkan ide menjadi suatu kenyataan. ide yang dimaksud yakni keadilan, kepastian hukum, dan manfaat sosial. Proses mewujudkan ide adalah inti dari penegakan hukum. (Rahardjo, 2006: 169)

Selain member pengertian penegakan hukum, mengenai penegakan hukum mencakup banyak hal yang dipelajari dalam hukum administrasi negara itu sendiri, yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya P. Nicolai dan rekannya berpendapat mengenai jalan penegakan hukum administrasi Negara terdapat dua jalan ialah yang pertama pengawasan terhadap bagian pemerintahan apakah dapat mempraktikkan dengan ketaatan atau dengan undang-undang yang tertulis dan Pengawasan terhadap organ pemerintahan dalam melaksanakan kepatuhan pada undang-undang secara tertulis dan meletakkan kewajiban kepada individu sesuai keputusan yang ada. Sesuai pendapat tersebut, Kita dapat mengambil kesimpulan secara umum tentang instrument penegakan hukum administrasi negara yang meliputi pengawasan dan penegakan sanksi.

Sebagai Negara hukum, pengawasan pada kegiatan pemerintah harus dilakukan supaya pemerintah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan norma hukum yang ada. Hal ini dilakukan untuk usaha preventif dan usaha represif agar mengembalikan keadaan sebelum terjadinya pelanggaran norma hukum. Pengawasan dilakukan untuk menemukan dan menilai realitas nyata dari pelaksanaan tugas atau kegiatan tersebut. (Sujatmo, 1986: 20). Kegunaan kegiatan pengawasan yang utama untuk menemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan-kesalahan secara dini supaya perbaikan dan penyelarasan ulang dapat dilakukan serta menyempurnakan prosedur, baik yang bersifat preventif, pengendalian maupun represif.

Selain pengawasan juga terdapat perangkat untuk penegakan hukum lainnya yakni sanksi. Sanksi adalah salah satu komponen utama didalam tiap-tiap aturan undang-undang bahkan salah satu ahli hukum J.B.J.M. ten Berge menyebutkan pokok dari penegakan Hukum Administratif Negara itu sanksi. Penggunaan sanksi administrasi, merupakan bentuk penerapan kewenangan pemerintahan, yang jenis kewenangannya berasal dari aturan Hukum tertulis dan tidak tertulis.

Sanksi dalam Hukum Administrasi Negara; "*Depubliek rechtelij kemachtsmiddelen die de overheidkanaan wendenalsreactie op niet-naleving van verplichtingen die voortvloeienuit administratief rechtelijke normen*" ialah alat kekuasaan yang bersifat umum yang biasa dipakai pemerintah dalam melakukan tindakan reaksi atas ketidaktaatan individu terhadap keharusan yang terdapat dalam kaidah Hukum Admnegara. Berdasarkan definisi tersebut

maka terdapat 4 aspek didalam HAN yakni, instrument kekuasaan (*machtmiddlen*), bersifat hukum public (*publiekrechtelijke*), dipakai pemerintah (*overheid*), untuk sebuah reaksi untuk suatu ketidakpatuhan (*reactie op niet-naleving*).

Pelaksanaan penegakan hukum secara umum Titik Triwulan berpendapat (Titik Triwulan, 2006: 256-259). Pelaksanaan penegakan hukum itu yakni :

- a. Tindakan pencegahan ialah perbuatan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum.
- b. Tindakan represif ialah tindakan usaha yang pantas dilaksanakan oleh aparat Negara sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku bila telah terja disuatu kesalahan hukum.

Sebelum masuk keseluk-beluk tentang aparatur sipil Negara terlebih dahulu kita bahasa pada dasar mengenai ASN yaitu dimulai dari pengertian ASN yang telah tertetera dan ditetapkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur Negara adalah pengurangan total dalam keberadaan peran aparatur. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 butir (1) UU ASN, yang menyebutkan, ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Adapula pengertian ASN dalam kamus umum bahasa Indonesia menyebutkan PNS ialah individu yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Sebelum membahas apa itu disiplin ASN secara mendalam, terlebih dahulu baiknya kita menelaah tentang arti atau makna kata disiplin itu sendiri.

Maksud dari disiplin pun dapat dipahami sebagai suatu hukuman, walau pengertian yang sesungguhnya bukanlah seperti itu. Disiplin bersumber dari bahasa latin *Disciplina* artinya yaitu pendidikan kerohanian serta kesopanan ataupun latihan dan juga pengembangan sikap. Oleh karena itu, disiplin berhubungan erat dengan pengembangan sifat yang layak pada pekerjaan. (Wursanto, 1989: 108).

Dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* dikatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat” (Surachmad, 1993: 24)

Dalam pandangan Sedarmayanti (2010: 381) Disiplin adalah suatu pengendalian supaya dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu didalam jalur peraturan UU yang ada. Lalu Mangkunegara (2009: 129) ia berujar terdapat 2 jenis disiplin kerja yakni disiplin preventif serta disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventatif yakni usaha mengajak para pegawai untuk patuh serta ikut dalam pedoman kerja, kaidah-kaidah yang diatur oleh pihak perusahaan. Dengan cara inipun, pegawai bisa beradaptasi dengan aturan perusahaan. Pimpinan perusahaan memiliki beban tanggung jawab didalam membangun jaringan organisasi perusahaan dengan system disiplin preventif.

2) Disiplin korektif yakni usaha mengajak para pegawai guna penyatuan suatu peraturan serta pengarahan untuk tetap berpedoman pada peraturan perusahaan. Didalam disiplin korektif, para pegawai yang kedapatan membuat kesalahan akan mendapatkan ganjaran sesuai aturan yang ada. Disiplin ASN ialah tata tertib yang ditentukan serta disepahami guna sepatutnya dipatuhi oleh para pegawai baik itu dipusat ataupun daerah diddalam rangka melakukan tugas serta kewajibannya.

Taraf ukur tingkat kedisiplinan para pegawai, yaitu jika para pegawai datang tepat waktu dan teratur, jika dalam berpakaian mereka baik serta tepat pada pekerjaannya, jika mereka menggunakan bahan-bahan yang disediakan sebaik-baiknya, jika mereka menghasilkan hasil yang memuaskan sesuai dengan target organisasi. (Surdanyanto, 2015)

PP.No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil “antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diripada masa yang akan datang”.

PP. No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang

berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Adanya pemberian sanksi disiplin berupa sanksi sangat dibutuhkan dengan tujuan untuk mendidik, memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi ASN dalam menciptakan nilai ketaatan pada peraturan di suatu dinas. Dengan penjatuhan sanksi terhadap Aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin maka ASN tidak akan mengulangi perbuatannya lagi oleh sebab peraturan dan hukum yang diberikan. Peraturan harus dibarengi dengan hukuman yang tegas bagi yang tidak mematuhi agar tercapai tujuan diadakannya suatu peraturan. Tujuan dan maksud mempunyai makna yang sama.

Tujuan menjatuhkan sanksi terhadap aparat sipil Negara adalah untuk memungkinkan aparat sipil Negara untuk memaksimalkan pekerjaan yang ditugaskan oleh pemerintah untuk meningkatkan aspek strategis tertentu, tujuannya pun tak lain ialah menumbuhkan sifat yang mandiri, cerdas, solidaritas tinggi, tangguh, ekonomis, disiplin, berwawasan guna menciptakan kondisi kehidupan yang maju.

Sudah tertera prinsip-prinsip hukum didalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut dimaksudkan mendorong kesadaran diri aparatur, agar dapat menjalankan tugas dengan maksimal. Sikap disiplin pada ASN dapat ditumbuhkan dengan adanya Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43

Tahun 1999 “tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang mengamatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS”.

Adapun kewajiban dan larangan yang telah ada ditetapkan dalam UU No. 5 tahun 2014 dan PP no. 53 tahun 2010 antara lain:

1. Berlandaskan “Pasal 23 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai aparatur sipil Negara dalam hal ini:
 - a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
 - b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
 - c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
 - d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggungjawab.
 - f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
 - g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuanperaturan perundang-undangan; dan

h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

2. Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 juga “diatur kewajiban PNS, yaitu sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara

10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negaradengan sebaik-baiknya
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”.

Sedangkan dalam pasal 4 PP No.53 Tahun 2010 “tentang larangan ASN yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional

4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
7. Memberi atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
10. Melakukan suatu tindakan tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan

12. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, dewan perwakilan rakyat, dewan perwakilan daerah atau dewan perwakilan rakyat daerah dengan cara:

- a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
- b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
- c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan/atau
- d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara

13. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden dengan cara :

- a. Membuat keputusan dan tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
- b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota dewan perwakilan daerah atau calon kepala daerah/wakil kepala

daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk sesuai peraturan perundang-undangan, dan

15. Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat”.

Sebagai salah satu perwujudan dari PP.No.53 tahun 2010 pemerintah provinsi riau mengeluarkan aturan tentang pembaruan dalam memajukan kedisiplinan ASN dilingkungannya juga menegakkan hukuman berupa pemotongan uang tunjangan penghasilan berdasarkan beban kerja terhadap

pegawai negeri sipil dan pemotongan uang transport bagi tenaga honorer yang tidak masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi serta senam kesegaran jasmani.

E. Konsep Operasional

Supaya tidak terjadi penafsiran terlalu luas mengenai penelitian ini, maka penulis berfikir perlunya membatasi batas operasional guna agar judul lebih berfokus pada judul yang telah ada dengan maksud judul penelitian, yaitu:

1. Pelaksanaan adalah teknik tindakan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya) (Kamus Besar Bahasa Indonesia: 415)
2. Penegakan adalah perbuatan (hal dsb) menegakkan; mengusahakan agar tetap berdiri; mempertahankan (negara, keadilan, keyakinan, dsb) (W.J.S.Poerwadarminta, 2014: 1225)
3. Disiplin adalah ketaatan akan kaidah dan dalam kamus pendidikan pengajaran dan umum latihan batin dan watak supaya menaati tata tertib, kepada tuhan pada aturan (Kamus Besar Bahasa Indonesia: 296)
4. Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 “tentang Aparatur Sipil Negara ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.
5. Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 “tentang guru dan dosen Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum Observasi (*Non-Doctrinal*) atau survei (Syafrialdi, 2014: 14-15) Metode penelitian hukum observasi atau survey jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*observational research*). Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang memberikan gambaran dari objek yang diteliti melalui data atau sampel yang terkumpul (Sugiyono, 2009: 29)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Minas yang beralamat di Jalan Suman HS. Jaya, Minas Jaya, Kecamatan Minas, Kabupaten Siak Provinsi Riau.

3. Populasi dan responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. (Sunggono, 2005: 118) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian

untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian. (Sunggono, 2005: 119) Responden adalah pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan.

Yang menjadi sampel di penelitian ini adalah:

1. Kepala Sekolah SMAN 1 Minas sebanyak 1 orang.
2. Guru (ASN) SMAN 1 Minas sebanyak 22 orang. Namun dikarenakan situasi yang tidak memungkinkan untuk menemukan guru tersebut maka penulis hanya mengambil sebanyak 10 orang saja. Dikarenakan hanya 10 orang tersebutlah yang bisa dimintai keterangan.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas maka penulis membuat tabel populasi dan sampel, dibawah ini

Tabel 1.2
Populasi dan Responden

No	Nama Populasi	Populasi	Responden	Persentase
1	Kepala Sekolah	1	1	100%
2	Guru (ASN)	22	10	45%
Jumlah		23	11	-

Sumber: Data olahan 2019

Dari populasi dalam penelitian ini, maka Kepala Sekolah SMAN 1 Minas menggunakan teknik sensus, penggunaan teknik sensus dilakukan karena mengingat subjek penelitian ini tidak banyak. (Singarimbun, 2012:

172) Sedangkan Guru (ASN) mempergunakan *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang didasarkan kepada tujuan yang hendak dicapai.

4. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data lapangan merupakan data yang berasal dari para responden. (Salim, 2017: 24). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer. Data yang diperoleh secara langsung dari narasumber dengan cara wawancara dan kuesioner serta pengamatan secara langsung melalui responden yakni kepala sekolah, dan beberapa guru yang berstatus ASN.
- b. Data sekunder. Data yang merupakan data yang diperoleh dengan cara studi pustaka yang mana mempunyai tujuan untuk bisa memperoleh landasan teori yang bersumber dari berbagai buku-buku. Peraturan perundang-undangan serta literature berupa:
 - a. Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
 - b. Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

5. Teknik Pengambilan Data

Penulis juga menggunakan alat yang dijadikan pengumpul data yang membantu penyelesaian penelitian ini yaitu

a. Kuesioner

Kuesioner adalah berupa pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

b. Wawancara

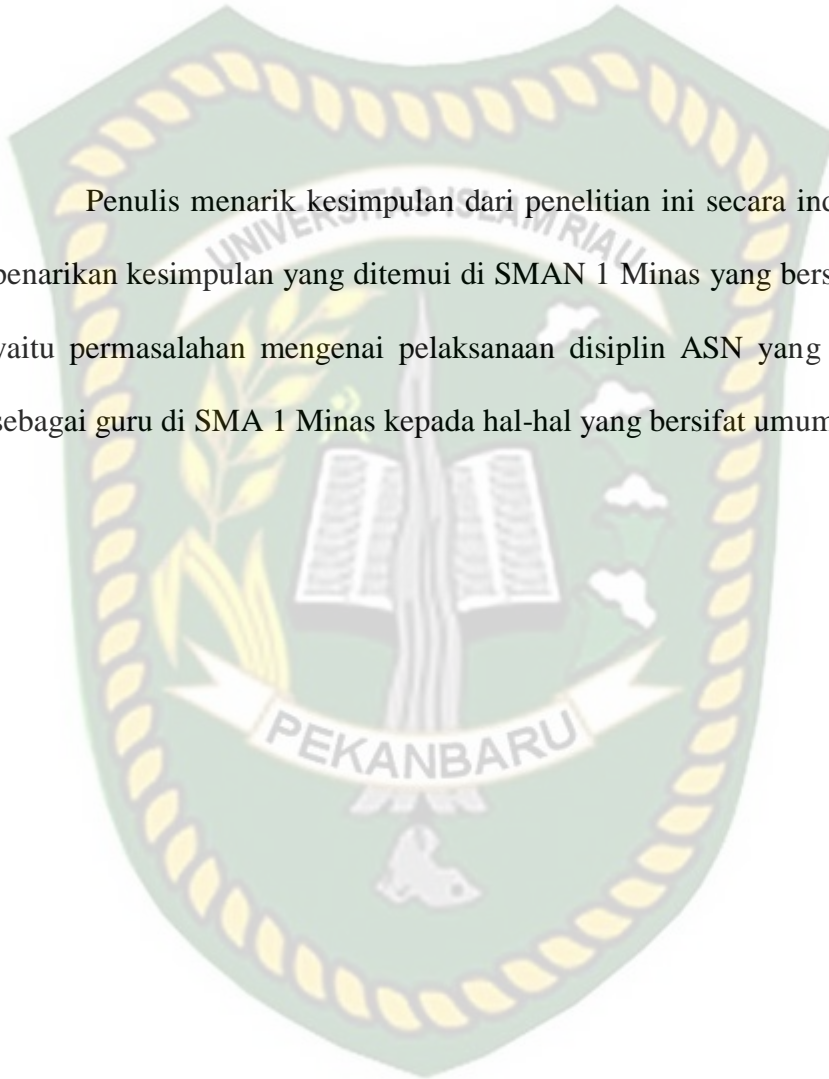
Wawancara dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya..

6. Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan

Didalam penelitian inipun menggunakan penelitian yakni penelitian hukum empiris. Teknik yang dipakai guna mengumpulkan data primer ialah dengan wawancara mendalam (*depth interview*) dengan para responden. Penelitian bidang hukum dengan wawancara yakni dengan cara melaksanakan tanyajawab secara langsung pada para responden tentang masalah yang diteliti. Sementara itu alat yang dipakai guna melaksanakan *interview* itu ialah pegangan wawancara yang telah dipersiapkan oleh penulis. Data-data yang disajikan pun dilaksanakan pembahasan dengan

harus memperhatikan teori-teori hukum maupun kaidah-kaidah yang mengatur, berupa UU, dokumen-dokumen, serta data-data serta pendapat para ahli-ahli serta hasil pembahasannya.

Penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini secara induktif yaitu penarikan kesimpulan yang ditemui di SMAN 1 Minas yang bersifat khusus yaitu permasalahan mengenai pelaksanaan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA 1 Minas kepada hal-hal yang bersifat umum.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi PNS dan PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) yang melakukan pekerjaan di lembaga pemerintahan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil merupakan seseorang yang melaksanakan pekerjaan di bidang pemerintahan. Selanjutnya Kranenburg juga menyatakan mengenai pengertian dari Pegawai Negeri Sipil, yakni merupakan seseorang yang menjalankan pekerjaan pemerintahan atas penunjukan oleh pejabat. (Hartini, 2010: 31)

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu yang masih banyak diminati. Dan pemerintah setiap tahunnya terus melakukan perubahan yang membuat terjaminnya kesejahteraan ASN, generasi muda menjadi salah satu yang paling banyak tertarik dan mencalonkan diri untuk mengabdikan kepada negara. Untuk itu terlebih dahulu kita harus memahami tentang ASN tersebut.

Dalam kepegawaian negara Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan Pamong Projo atau Pangreh Projo. Aparatur adalah sebuah usaha, tenaga kerja manusia yang baik bersifat jasmani maupun rohani (pikiran dan mental) yang akan diperlukan, maka dari itu menjadi bagian modal pokok

dalam melakukan usaha kerja sama untuk tercapainya tujuan yang diinginkan pendapat itu diberikan oleh A.W. Widjaja. Sipil adalah berkenaan dengan penduduk atau rakyat (bukan militer) makna yang terkandung dalam KBBI. Sedangkan Negara adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau negara.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Negara didefinisikan sebagai Alat kelengkapan negara, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, arti dari kata Aparatur artinya orang yang bekerja pada pemerintah sedangkan Negara artinya pemerintah, jadi arti dari Aparatur Negara itu sendiri adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negaranya.

Kemudian didalam Undang-Undang juga memuat istilah dan beberapa pengertian mengenai aparatur sipil negara yang tercantum dalam pasal 1 UUASN, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- b. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserah itu tugas dalam suatu

jabatan pemerintahan atau diserah itu tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- c. PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- d. PPPK (pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

2. Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara melingkupi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan PPPK. Selanjutnya didasarkan pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa status ASN yaitu:

(1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

(2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan dalam menjalankan setiap kepentingan Negara, kepentingan ini bukan saja melingkupi terhadap kegiatan pemerintah, namun juga kepentingan untuk memenuhi tuntutan Negara yaitu untuk memajukan kesejahteraan terhadap masyarakat. Sehingga ASN memiliki tugas yang rangkap dalam kehidupannya. Pada dasarnya tugas yang dipangkunya demi meningkatkan suatu pembangunan. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* berpendapat bahwa :

Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the comunity to defray the cost of defending the state and of enforcing the law itmakes on the state behalf.

Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; Ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara.

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

Berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan kewajiban dari Pegawai ASN:

Pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;

- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Hak dan kewajiban aparatur sipil negara

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan hak yakni langkah-langkah yang ditempuh suatu organisasi untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Dalam UU No 5 Tahun 2014 mengatur mengenai hak dan kewajiban. Hak dalam aparatur sipil Negara.

- a. PNS memperoleh hak yaitu:
 1. Gaji, tunjangan dan fasilitas
 2. Cuti
 3. Jaminan pension dan jaminan hari tua

4. Perlindungan
 5. Pengembangan kompetensi
- b. Pppk memperoleh hak :

1. Gaji dann tunjangan
2. Cuti
3. Perlindungan dan
4. Pengembangan kompetensi. (Ridwan, 2018: 37)

Kewajiban pegawai ASN yaitu :

1. Setia dan taat pada pancasila
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskam pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan denngan penuh pengabdian kejujuan kesadaran dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan da;am sikap
7. Menyimpan rahasia jabatan
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

4. **Jabatan**

Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karir, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karir dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

- a. **Jabatan Struktural**, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan structural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).
- b. **Jabatan Fungsional**, yaitu jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor. (Sedarmayanti, 2005: 15-16.)

B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi setiap orang kedisiplinan merupakan hal yang penting, terutama bagi PNS, dikarenakan kedisiplinan menjadi kewajiban yang ada pada diri setiap pegawai. Hal tersebut disebabkan dengan adanya kedisiplinan dari PNS maka dapat dijadikan contoh bagi masyarakat luas. Kedisiplinan bukanlah menjadi tuntutan kepada pegawai dikarenakan hal tersebut merupakan keharusan yang dijalankan, dikarenakan pegawai mengemban tugas dalam menyelenggarakan kepentingan pemerintah untuk melayani masyarakat. Semakin tingginya perkembangan kehidupan manusia maka tidak menutup kemungkinan meningkat pula pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga untuk memenuhi pelayanan tersebut sangatlah dibutuhkan pegawai byang memiliki jiwa yang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Segala sesuatu yang melingkupi kehidupan pegawai merupakan contoh yang akan dilihat oleh masyarakat luas, semakin tinggi tanggapan masyarakat keapda pegawai maka semakin tinggi pula tuntutan terhadap tugas yang akan dilakukannya. Sesuai dengan Pasal 1 angka1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindarilarang yang di tentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu ketentuan yang dibentuk oleh pemerintah demi menjalankan pengaturan terhadap kewajiban pegawai, tindakan yang dilarang dilakukan oleh pegawai, serta sanksi yang akan diterima jika setiap PNS melakukan pelanggaran dan tidak mentaati segala ketentuan yang mengatur mengenai tugasnya. Sehingga pegawai negeri sipil tetap diawasi oleh pemerintah terhadap setiap perbuatan yang dilakukannya dalam bidang pemerintahan. (Abdullah, 2012: 149)

Berikut pengukuran terhadap PNS dalam menjalankan kedisiplinan dalam menjalankan kegiatannya dalam bidang pemerintahan:

1. Mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Mematuhi setiap perintah yang diebrikan oleh atasan dan mematuhi segala sesuatu yang menjadi pedoman.
3. Menggunakan pakaian kedinasan yang telah disesuaikan.
4. Menjaga fasilitas yang telah diberikan.
5. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

2. Pelanggaran Disiplin

Setiap pegawai yang tidak mematuhi segala yang menjadi kewajibannya maka pegawai tersebut telah melakukan suatu pelanggaran disiplin. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan: Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati

kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar.

Berikut dapat dilihat dan diketahui hukuman disiplin dari ketentuan-ketentuan yang mengatur dalam hal pelanggaran terhadap kewajiban yang dilakukan PNS yaitu:

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
- b. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
- c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- d. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja

- e. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- f. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- i. Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimanadimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
- j. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- k. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- l. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- m. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
- n. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
4. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak bagi instansi yang bersangkutan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
11. Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerjanya alasan yang sah selama 16(lima) hari kerja sampai 20 (dua puluh) hari kerja;

- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)
 13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 14. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
 15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
 16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan

17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. Menaati segala Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

- 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 9. Masuk kerja, dan menaatiketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selam 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerjatanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) hari kerja sampai 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah

selama 36(tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; dan

3. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimanadimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja apada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimanadimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
13. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Adapun pelanggaran dan jenis hukuman, pelanggaran terhadap Larangan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13 yaitu

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;

4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksuddalam Pasal 4 angka 10 sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dala Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
6. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut-atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan c;
7. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;

8. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
9. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala daerah Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;

2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau Lembaga atau Organisasi Internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberisesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun

- untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
 9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
 10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 11. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
 12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan

13. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah /Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c

3. Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin merupakan bentuk penghukuman yang diberikan kepada setiap pegawai dimana setelah adanya pembuktian atas pelanggarannya, dimana yang dilanggar terhadap ketentuan kedisiplinan sebagai pegawai. Hukuman ini bertujuan demi perbaikan terhadap Pegawai Negeri Sipil dan memberikan pendidikan agar tidak melakukan pelanggaran disiplin kembali. Sebelum pegawai mendapatkan hukuman maka setiap pelanggaran yang dilakukan akan dipertimbangkan terlebih dahulu, dikarenakan hukuman tersebut harus sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya. Dengan demikian hukuman yang dijatuhkan akan memberikan nilai keadilan.(Abdullah, 2012: 119)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 5 menjelaskan bahwa, Apabila seorang PNS tidak menaati ketentuan pada Pasal 3 dan 4 maka dijatuhi hukuman disiplin. Berikut dapat diketahui

tingkatan dan jenis Hukuman disiplin diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Bagian Kedua Pasal 7 adalah sebagai berikut;

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin terdiri dari ;

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari;

- a. Teguran lisan;

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, itu bukan hukuman disiplin.

- b. Teguran tertulis; dan

Hukuman tertulis yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang

menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin”.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari ;

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Berlaku untuk selama 1 (satu) tahun, terhitung mulai kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan, dan masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya.

- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat semula, dan masa kerja selama menjalani hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun tidak dihitung

sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari;

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah berlaku untuk selama 3 tahun harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula, dan masa kerja selama menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat.; kenaikan pangkat berikutnya, baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

Hukuman disiplin yang berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan ini dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan, dalam surat keputusan

hukuman disiplin tersebut harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

c. Pembebasan dari jabatan;

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama dibebaskan dari jabatan, PNS yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai PNS kecuali tunjangan jabatan.

d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, PNS yang dijatuhkan disiplin ini tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin yang berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin ini tidak diberikan hak-hak pensiunan walaupun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

C. Tinjauan Umum tentang Disiplin Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar di dalam setiap diri guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran. Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja. Ada beberapa pengertian disiplin, antara lain sebagai berikut:

1. Kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja.
2. Kontrol diri sendiri.
3. Persiapan sebagai warga negara yang dewasa.
4. Penurutan yang sadar.
5. Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima.
6. Sejumlah pengontrolan guru terhadap siswa.
7. Penurutan yang dipaksakan.
8. Pengontrolan dan pengarahan energi yang menghasilkan tingkah laku yang produktif. (Subari, 2004: 163-164)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya tujuan peraturan itu. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. (W.J.S, 2001: 53).

Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

(Soekanto, 1990: 79) Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah segala peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga baik keluarga, sekolah dan lain-lain. Dan kesemuanya itu harus dijalankan, ditegakkan, dan dipatuhi oleh individu yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga kedisiplinan dapat berjalan dengan baik.

Kemudian dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil; hal pencarian nafkah. Dari definisi tersebut dapat pula diartikan bahwa kerja adalah fungsi hidup manusia untuk mendapatkan kebahagiaan lahir dan batin. Manusia bekerja adalah untuk menghasilkan suatu alat pemuas kebutuhannya. Bila kedua kata tersebut yaitu kata disiplin dan kata kerja digabungkan, maka disiplin kerja dapat bermakna suasana batin yang berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran

dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas. Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki siswa dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Pada kenyataannya guru memiliki banyak tugas yang harus dilaksanakannya, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru dikelompokkan menjadi tiga jenis tugas guru, yaitu:

a. Tugas Guru Dalam Bidang Profesi

Tugas guru dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

b. Tugas Guru Dalam Bidang Kemanusiaan

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa. Pelajaran apapun yang hendak diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya kepada para siswa. Para siswa akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik.

c. Tugas Guru Dalam Bidang Kemasyarakatan

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila. (Usman. U, 2005: 7)

Sedangkan menurut beberapa ahli pendidikan menyatakan bahwa tugas guru atau pendidik adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai pengajar (*instruksional*) yang bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang disusun dan akhirnya dengan pelaksanaan penilaian setelah program tersebut dilaksanakan
- b) Sebagai pendidik (*edukator*) yang mengarahkan siswa pada tingkat kedewasaan kepribadian sempurna (insan kamil) seiring dengan tujuan penciptanya.
- c) Sebagai pemimpin (*managerial*) yang memimpin, mengendalikan diri (baik diri sendiri, siswa maupun masyarakat), upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan dan partisipasi atas program yang dilakukan.
- d) Sebagai pelatih yang bertugas melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran dan pembiasaan siswa berperilaku positif dalam pembelajaran.
- e) Sebagai pengembang program yang bertugas membantu mengembangkan program pendidikan di sekolah dan hubungan kerjasama intrasekolah
- f) Sebagai pengelola program bertugas membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerjasama antar sekolah dan masyarakat.
- g) Sebagai tenaga profesional bertugas melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional.

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi bangsa sehingga terciptanya masyarakat yang berpendidikan. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab moral, setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya.
- 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, setiap guru harus menguasai cara-cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Tanggung jawab dalam kemasyarakatan, setiap guru harus turut serta dalam mensukseskan pembangunan. Dan harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab dalam keilmuan, setiap guru harus turut serta memajukan keilmuannya khususnya yang menjadi spesifikasinya dengan penelitian dan pengembangan. (Hamalik, 2005: 39-42)

D. Tinjauan Umum Tentang SMAN 1 Minas

1. Sejarah singkat SMAN 1 Minas

Dulunya SMA Negeri 1 Minas diberi nama sekolah Kopri. Namun pada tahun 1999 berkat bantuan dari Sebuah perusahaan Minyak yakni chevron, Sekolah kopri ini akhirnya mendapat beberapa tambahan Lokal dan beberapa invrastruktur tambahan dan pada waktu itu juga Sekolah Kopri disah kan menjadi sekolah negeri pertama di minas. SMA Negeri 1 Minas beralamat di jalan Suman HS Kel Minas Jaya, Kec. Minas, Kab. SIak, Kabupaten S I A K , Riau , 28885.

2. Visi dan Misi SMAN 1 Minas

Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan yang hendak diraih maka secara mutlak haruslah ada suatu manajemen yang terarah dan terorganisir. Dimana sebelumnya sudah diketahui sesuatu hal yang akan diupayakan mendatangkan hasil yang sempurna pada akhir diselesaikannya suatu kegiatan. Sehingga upaya yang akan dilaksanakan tidak menjadi hal yang sia-sia dilakukan. Manajemen ini tidak lain ialah untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas dari suatu oragnisasi atapun dalam bidang pemerintahan. Akan tetapi harus ditekankan bahwa pernyataan manajemen puncak saja tidak cukup. Maka diambillah langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap sehingga visi menjadi milik setiap orang dalam organisasi. Atas dasar perumusan maka misi organisasi ditentukan.

Misi adalah sesuatu yang harus menjadi tujuan diemban oleh semua komponen organisasi berupa kegiatan pokok yang dilakukan dalam penting karena merupakan landasan dan arah setiap organisasi. Tujuan merupakan landasan menentukan kebijaksanaan organisasi, dalam bentuk struktur yang akan dipakai, tata kerja serta aktivitas yang harus dilaksanakan. Tujuan harus jelas, artinya bahwa tujuan ini harus dipahami dan diterima oleh semua pihak, maka tujuan tersebut akan menjiwai setiap orang, mulai dari pucuk pimpinan hingga pejabat terendah dalam melaksanakan tugas masing-masing

Tata Tertib Guru Dan Karyawan Hari Dinas selama 6 hari kerja,

1. Mempersiapkan sarana dan kelengkapan proses pembelajaran
2. Mengisi daftar hadir saat datang dan pulang
3. Mengisi jurnal kegiatan pembelajaran sehari-hari
4. Mengumpulkan jurnal kegiatan pada akhir semester
5. Melaksanakan tugas piket sesuai jadwal yang telah disepakati
6. Melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya
7. Memahami dan mengamalkan Wawasan Wiyata Mandala Apabila berhalangan hadir dalam dinas, harus:
 - a. Ada pemberitahuan (surat / kurir / telepon / SMS)
 - b. Substansi izin harus jelas dan sesuai ketentuan kedinasan
 - c. Ada surat dokter (apabila sakit lebih dari 3 hari)

d. Memberikan/mengirimkan tugas untuk siswa melalui guru piket

8. Memakai seragam dengan atribut lengkap:

a. Hari Senin memakai PSH abu-abu (Guru) dan PDH Hansip (Karyawan)

b. Hari Selasa – Rabu memakai PSH warna bebas (Guru) dan PDH Coklat (Karyawan)

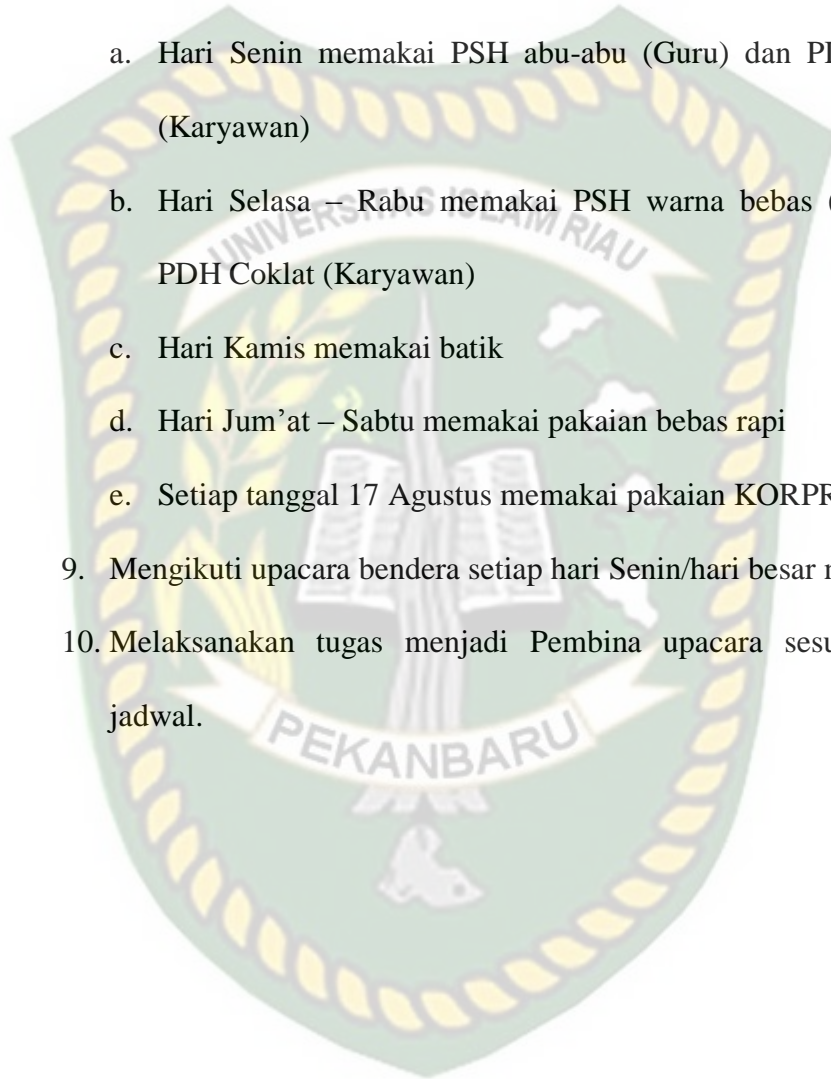
c. Hari Kamis memakai batik

d. Hari Jum'at – Sabtu memakai pakaian bebas rapi

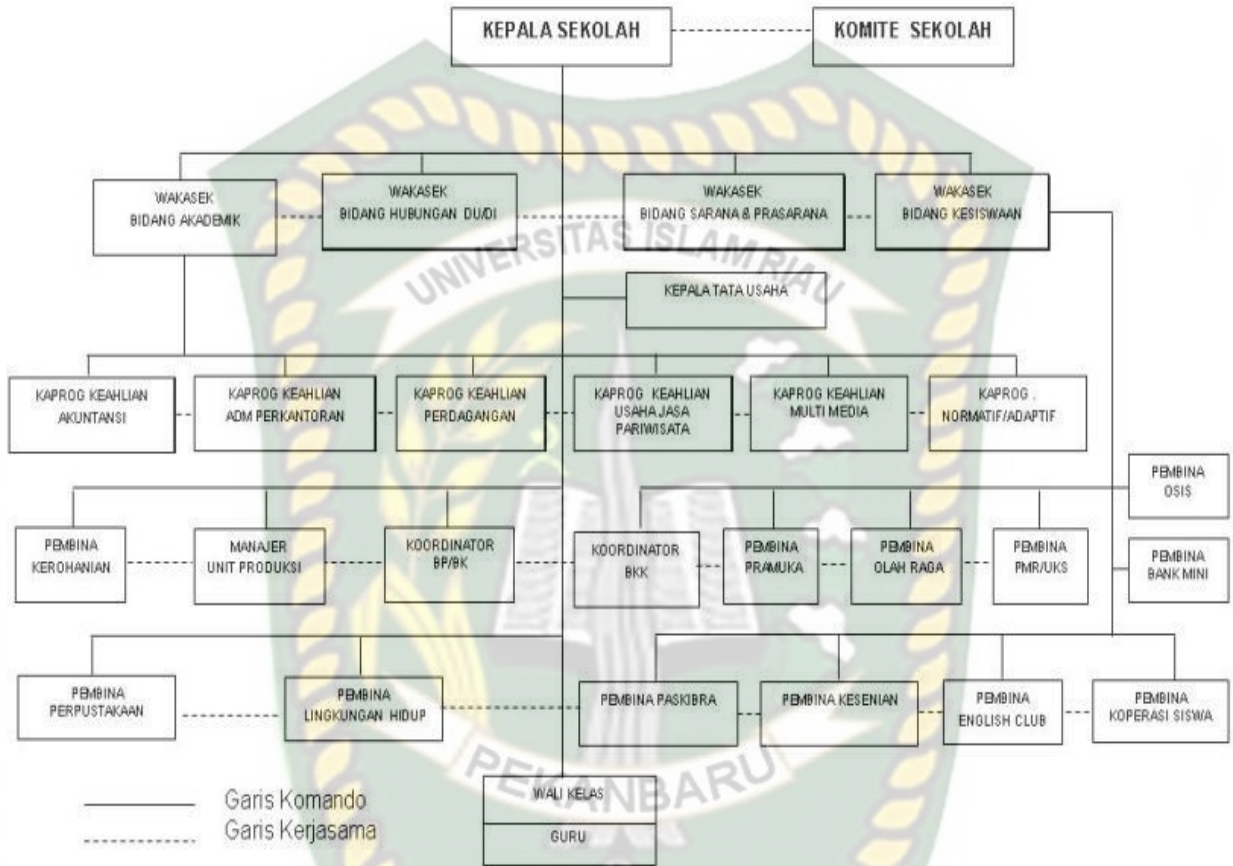
e. Setiap tanggal 17 Agustus memakai pakaian KORPRI

9. Mengikuti upacara bendera setiap hari Senin/hari besar nasional

10. Melaksanakan tugas menjadi Pembina upacara sesuai dengan jadwal.



3. Struktur organisasi



BAB III

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMA Negeri 1 Minas

Aparatur Negara menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan pemerintahan, dimana Aparatur Negara yang memiliki dedikasi yang baiklah yang dapat menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan pemerintahan. Selain itu peningkatan terhadap pembangunan Nasional dipengaruhi juga oleh adanya Aparatur Negara yang tangguh dan berwibawa. Dikarenakan Aparatur Negara lah yang menjalankan hal tersebut, untuk meningkatkannya. Tanpa adanya hal tersebut dimungkinkan mustahil pembangunan dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Jadi oleh sebab itu maka Negara Indonesia sangatlah membutuhkan Aparatur Negara yang bisa menjalankan kegiatan pemerintahan yang baik demi meningkatkan suatu pembangunan nasional.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang sifatnya unik dan kompleks. Sifatnya kompleks sebab sekolah selaku organisasi yang didalamnya ada berbagai macam hal satu dengan yang lain yang saling ada kaitan dan saling menentukan. Sifat unik menjelaskan jika sekolah tersebut yang organisasinya mempunyai ciri tertentu yang tidak ada pada organisasi lain. Yang menempatkan ciri sekolah mempunyai karakter sendiri yaitu terjadinya proses belajar dan mengajar dan terselenggaranya tempat budaya pada kehidupan manusia. Sebab dari sifat yang kompleks dan unik, sekolah selaku organisasi

yang perlu tingkatan koordinasi tinggi. Bisa dikatakan berhasil jika sekolah tersebut memiliki pemimpin yang paham dengan keberadaan sekolah selaku organisasi yang kompleks, juga bisa melakukan peran selaku orang yang dikasih tanggung jawab untuk memimpin sekolah itu.(Wahjosumidjo, 2005: 81)

Kewajiban serta tugas pemimpin saat ia mengatur jalannya kegiatan disekolah, juga bisa bekerja sama juga memiliki hubungan yang erat dengan warga. Juga memiliki kewajiban meningkatkan semangat anggotanya disekolah agar bisa bekerja lebih baik, memelihara dan membangun kekeluargaan, persatuan dan kekompakan, mengetahui rencana sekolah dan tau bagaimana cara menjalankan, mengembangkan kurikulum yang ada disekolah, mengusahakan dan memperhatikan guru dan pegawainya dan lain-lain. Semuanya merupakan tugas dari pemimpin, ini merupakan bagian atas fungsi pengawasan yang jadi kewajibannya selaku pimpinan dalam lembaga pendidikan. Agar aktivitas sekolah dapat berjalan dengan baik perlu dilakukan adanya pengawasan.(Purwanto, 2007: 75) Engkoswara mengutip pendapat Nanang Fattah menjelaskan bahwatujuan pengawasan menurut konsep sistem ialah agar menolong mempertahankan hasil atau output yang sesuai syarat-syarat sistem. Artinya, melalui pengawasan apa yang telah ditetapkan dalam rencana dan program,pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaannya serta evaluasinya senantiasa dipantau dan diarahkan sehingga tetap berada dalam ketentuan.(Sagala, 2010: 130)

Aparatur sipil negara memiliki kedudukan hukum atas bermacam-macam undang-undang kepegawaian juga berlaku untuk ASN yang tidak aktif lagi dalam menjalankan tugasnya serta ASN yang tidak aktif dalam melaksanakan tugas. Aturan undang-undang itu menjadi panduan untuk ASN dalam melaksanakan kewajibannya dan menjauhi segala larangan juga bagaimana untuk mendapatkan haknya.

Untuk diketahui setiap pegawai yang melakukan pelanggaran atas setiap kewajibannya dalam menjalankan tugasnya terutama dimana kewajiban untuk mematuhi jam kerja dan masuk kerja, maka jika memang terbukti hal tersebut maka pegawai akan dikenai disiplin ringan. Berdasarkan “Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang tergolong pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin ringan yaitu:

- a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja
- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja”.

Jadi atas ketentuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa hukuman tersebut diberikan ketika pegawai dengan tanpa alasan yang sah atau sengaja tidak menjalankan pekerjaan sebagaimana waktu yang telah ditetapkan dan ditentukan baginya. Sehingga meskipun hal tersebut hanya sebagian dari

kewajiban pegawai tetapi tetaplah wajib untuk dijatuhi hukuman, sebagai bentuk pengajaran baginya untuk tidak melakukannya kembali.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai keterlambatan waktu masuk kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Pengetahuan Tentang Keterlambatan Waktu Masuk Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Pernah	6	60
2	Tidak Pernah	4	40
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Sesuai dengan tabel diatas bisa kita ketahui jika adanya keterlambatan waktu masuk kerja, pernah dilakukan oleh guru, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu pernah sebanyak 6 orang atau sebanyak 60%. Jadi dapat dikatakan bahwa sangat banyak yang tidak disiplin waktu didalam waktu masuk kerja di SMA Negeri 1 Minas.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Suherman sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Minas menyatakan bahwa disiplin waktu kerja Guru adalah disiplin terhadap waktu yang mempunyai pengaruh tinggi atas disiplin kerja. Namun, masih ada guru yang terlambat disaat jam masuk sekolah padahal guru telah mengetahui batas waktu untuk memulai pelajaran sekolah dimana guru harus sudah berada di Sekolah pada jam 07.30 Wib, namun ada juga guru yang terlambat datangnya yaitu pada pukul 08.00 Wib.

Padahal guru-guru di SMAN 1 Minas menggunakan laporan harian absensi menggunakan *Finger Print* untuk mengetahui waktu kedatangan guru namun setelah penggunaan *finger print* tersebut masih ditemukan pelanggaran juga. Sebelum diterapkannya absensi *finger print*, bentuk pelanggaran yang dibuat oleh guru tiap bulannya sulit diketahui karena pencatatan secara manual rentan akan terjadinya kesalahan. Catatan kehadiran secara manual bisa saja dimanipulasi oleh guru yang bersangkutan dan catatan tersebut juga rentan hilang. Oleh sebab itu, untuk mendisiplinkan ASN yang ditugaskan di SMAN 1 Minas sebagai guru diterapkannya absensi *finger print*, baru dipakai sejak tahun 2019 dan telah dilaksanakan sampai sekarang

Pendidikan merupakan suatu rekayasa untuk mengendalikan *learning* guna mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien. Dalam proses rekayasa ini peranan *teaching* amat penting, karena merupakan kegiatan yang dilakukan guru untuk mntransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai ke murid sehingga yang ditransfer memiliki makna untuk diri sendiri, dan berguna tidak saja bagi dirinya tetapi juga bagi siswa-siswinya. Berkaitan dengan hal-hal tersebut, dari beberapa penyebab kedisiplinan guru menjadi terpengaruhi.

Guru mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam pencapaian tujuan pendidikan. Diperlukan guru yang profesional agar bisa mencapai tujuan tersebut, yakni guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemauan yang kuat serta guru yang mempunyaikedisiplinan yang tinggi. Disiplin merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi setiap orang dalam

melaksanakan aktivitas sehari juga guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Sebagai seorang pendidik guru memiliki ruang lingkup pekerjaan. Usman menyatakan ruang lingkup pekerjaan guru secara umum meliputi: Tugas guru sebagai profesi, dalam bidang kemanusiaan. Tugas guru sebagai profesi meliputi: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai mengajar yakni melanjutkan atau meneruskan teknologi dan ilmu pengetahuan, dan melatih berarti dikembangkannya keterampilan dan penerapan. (Usman H, 2012; 7)

Dalam bidang kemanusiaan tugas guru di sekolah berarti guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua bagi siswanya. Ia harus mampu menarik simpati siswanya. Sedangkan tugas guru dalam kemasyarakatan berarti mendidik dan mengajak warga agar menjadi warga negara yang memiliki moral Pancasila juga mencerdaskan bangsa Indonesia. Menurut Debdikbud ruang lingkup kerja guru dalam mengajar adalah: penyusunan program pengajaran, penyajian program pengajaran evaluasi belajar, analisis hasil evaluasi belajar, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan, dan melaksanakan program bimbingan.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai dalam proses belajar dan mengajar sudah menggunakan pakaian dan memakai tanda pengenal sesuai dengan ketentuan sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel III.2

Pengetahuan Tentang Dalam Proses Belajar Dan Mengajar Sudah Menggunakan Pakaian Dan Memakai Tanda Pengenal Sesuai Dengan Ketentuan Sekolah

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Sudah	6	60
2	Belum	4	40
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Sesuai tabel tersebut bisa kita ketahui dalam proses belajar dan mengajar sudah menggunakan pakaian dan memakai tanda pengenal sesuai dengan ketentuan sekolah, sudah dilakukan oleh guru, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu sudah sebanyak 6 orang atau sebanyak 60 %. Jadi dapat dikatakan bahwa guru telah melaksanakan ketentuan dalam hal menggunakan pakaian dan memakai tanda pengenal.

Sesuai hasil dari wawancara dengan bapak Suherman sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Minas menyatakan bahwa pelaksanaan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas adalah pakaian dan memakai tanda pengenal sangat penting dalam disiplin kerja guru adalah sangat penting dikarenakan setiap guru harus menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan pemerintah yang dijadikan sebagai tanda pengenal sebagai guru.

Dalam dunia pendidikan terdapat tiga hal untuk memenuhi tujuannya, yakni aspek kognitif, psikomotorik dan afektif. Dalam hal agar terpenuhi tujuan itu, pendidikan harus memiliki peran kontekstual, komprehensif dan proporsif. Sesuai dengan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional maksudnya ialah agar usaha sadar dan terencananya dalam menghasilkan suasana dan proses pembelajaran

sehingga para siswa dengan aktif mengembangkan kemampuan diri supaya mempunyai kekuatan dalam agama, keperibadian, pengendalian diri, bangsa dan negara, dan masyarakat. Memang peran pendidikan lah yang sangat penting supaya terjamin perkembangannya dan kelangsungan hidupnya bagi bangsa ini, sebab pendidikan itu ialah untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya yang ada pada manusia. Ini yang harus di jadikan untuk menjadi bekal supaya bisa mewujudkan pendidikan ideal di Republik Indonesia ini.

Bentuk terkait tentang pendidikan ideal itu tidak bisa lepas dari berhasilnya bagaimana manajemen pendidikan yang ada di sekolah. Maksudnya ialah kumpulan perencanaan kegiatan, pengorganisasian, pengawasan dan penggerakan yang dilaksanakan agar tercapainya suatu tujuan dalam organisasi pendidikan serta di berdayakannya sumber daya pada manusia juga sumber daya yang lain. Selaku organisasi dalam pendidikan, dalam sekolah sangat diperlukannya alat yang memiliki peran sebagai dinamisator dan akselerator hingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Alatnya itu merupakan strategi dan kebijakan sebagai fungsi atas manajemen pendidikan itu. Searah dengan hal itu ialah salah satu pentingnya elemen yang ikut menentukan supaya tercapai tujuannya atas seluruh kegiatan didalam manajemen pendidikan di sekolah ialah pengawasan.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai pelaksanaan kerja pernah tidak masuk untuk melakukan proses belajar mengajar adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Pengetahuan Tentang Pelaksanaan Kerja Pernah Tidak Masuk Untuk Melakukan Proses Belajar Mengajar

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Pernah	4	40
2	Tidak Pernah	6	60
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan kerja pernah tidak masuk untuk melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar, pernah dilakukan oleh guru, dimana ini dilihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu pernah sebanyak 4 orang atau sebanyak 40 %. Jadi dapat dikatakan bahwa masih banyak guru yang tidak disiplin kerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar terhadap siswa di SMA Negeri 1 Minas.

Sesuai dari hasil mewawancarai bapak Suherman sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Minas menyatakan bahwa pelaksanaan kerja guru di Sekolah SMA Negeri 1 Minas adalah pada dasarnya sudah dapat dijalankan dengan baik namun masih ada segelintir guru yang terkadang pada saat proses belajar mengajar tidak dapat masuk sehingga harus digantikan dengan guru lain atau juga dapat diselingi dengan pelajaran lain.

Kesetiaan dan kepatuhan dari seluruh Aparatur Sipil Negara sangatlah dituntut untuk dimiliki dalam hal menjalankan setiap tugas yang telah diberikan dan ditunjuk kepadanya. Hal tersebut tidak lain disebabkan

Aparatur Sipil Negara sebagai sumber pendukung kegiatan pemerintah memiliki kewajiban untuk menjalankan segala perintah demi mewujudkan pembangunan bangsa dan memberikan pelayanan seutuhnya kepada masyarakat. Tetapi terkadang Aparatur Sipil Negara lupa akan kedudukannya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga masih banyak yang melakukan pengenyampingan terhadap kewajibannya tersebut. Pemerintah untuk mengantisipasi keadaan itu maka memberikan suatu kebijakan terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan tugasnya tersebut. Dimana Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran akan menerima hukuman sesuai dengan perbuatannya sedangkan Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tuagsnya dan mampu mengembangkan kegiatnnya maka akan diberikan penghargaan. Hal tersebut merupakan suatu kebijakan yang memberikan suatu keadilan bagi kedudukan setiap Aparatur Sipil Negara.

Sikap serta tindakan yang ada pada diri seorang pegawai merupakan cerminan yang diajdikan pedoman bagi pegawai lainnya serta masyarakat yang akan menerima pelayanan. Sehingga sangatlah dituntut keapda pegawai untuk memiliki jiwa yang teladan dan dapat memberikan contoh yang baik demi terselenggarannya pemerintahan. Tetapi meskipun tuntutan tersebut dinyatakan kepada setiap peagwai, tetapi masih ada peagwai yang melakukan pelanggaran.

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

1. Sikap mental (mental *attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran jika ketaatan atau aturan, kriteria, norma dan standar tadi merupakan syarat wajib untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Pemerintah adalah sebagai subjek hukum, yang mendukung hak dan kewajiban terhadap masyarakat. Sehingga pemerintah melakukan setiap tindakan yang diperuntukkan demi terselenggaranya kesejahteraan masyarakat. Pemerintah menjalankan setiap tindakan yang akan berakibat adanya aturan hukum, sehingga sebagai subjek hukum maka pemerintah sudah selayaknya memebrikan relevansinya terhadap keutuhan kegiatan pemerintahan. (Ridwan, 2008: 109)

Bila dikatakan bahwa tindakan hukum pemerintahan itu merupakan pempnaan sendiri atas dari organ pemerintahan dan membawa akibat pada hubungan hukum atau keadaan hukum itu, maka keinginan organ tersebut tidak boleh adanya ke cacatan yang seperti kekhilafan, penipuan, paksaan, dan

lain-lain yang menyebabkan akibat-akibat hukum yang tidak sah. Disamping itu, karena dalam perbuatan hukum itu sesuai dengan didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku, maka dengan sendirinya tindakan tersebut tidak boleh menyimpang atau bertentangan dengan peraturan yang bersangkutan, yang dapat menyebabkan akibat-akibat hukum yang muncul itu batal atau dapat dibatalkan.

Sehingga atas keterangan tersebut, maka dapat dikatakan kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara berhubungan terhadap lingkup kegiatannya untuk memberikan hak dan kewajiban. Jika Aparatur Sipil Negara menerima suatu hak maka berkewajiban untuk menjalankan kegiatannya, tetapi jika tidak dilakukan maka Aparatur Sipil Negara haruslah menerima sanksi. Pernyataan tersebut merupakan akibat hukum atas hubungan kedinasannya.

Sehingga dari hal tersebut dapat ditegaskan bahwa kewajiban untuk melakukan segala sesuatu yang diperintahkan kepadanya merupakan hal yang wajib, jika hal tersebut tidak dilakukan maka sudah sewajarnya pegawai mendapatkan hukuman. Jadi sebelum seorang pegawai menerima haknya maka haruslah melakukan kewajiban. Hal ini sesuai dengan pendapat John Rawls yang menyatakan hukum memiliki fungsi dimana diantara hak dan kewajiban ditetapkan kedudukannya sama dan seimbang.

Sehingga atas hal tersebut maka setiap Aparatur Sipil Negara haruslah memiliki tanggung jawab untuk sadar melakukan dan menerima hak serta kewajibannya. Dikarehakan hak dan kewajiban haruslah dilakukan dengan seimbang. Kewajiban dapat dikatakan sebagai suatu tanggung jawab yang

dijalankan untuk memenuhi setiap tugasnya. Jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan maka sudah terlihat maka Aparatur Sipil Negara tidak menjalankan tanggung jawabnya.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah masih belum berjalan dengan maksimal meskipun sudah menggunakan *Finger Print* untuk mengetahui waktu kedatangan guru namun masih ada yang melakukan pelanggaran serta Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan sebagai guru melanggar ketentuan disiplin berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah untuk melakukan proses belajar mengajar padahal sudah diberikan teguran lisan dan tertulis.

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin ASN Yang Ditugaskan Sebagai Guru Di SMA Negeri 1 Minas

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebelum dan setelah perubahan mengandung beberapa prinsip yang mempunyai perbedaan-perbedaan yang dasar. Perubahan atas sistem penyelenggaraan kekuasaan yang dilakukan melalui perubahan UUD 1945, adalah upaya untuk menutupi bermacam kelemahan yang terdapat dalam UUD 1945 sebelum perubahan yang dirasa pada praktek ketatanegaraan selama ini. Karena itu perubahan yang dilakukan adalah antara lain mempertegas beberapa prinsip dalam menyelenggarakan kekuasaan negara sebelum perubahan yaitu prinsip negara hukum (*rechtsstaat*) dan prinsip sistem

konstitusional (*constitutional system*), menata kembali lembaga-lembaga negara yang ada dan membentuk beberapa lembaga Negara yang baru agar sesuai dengan sistem konstitusional dan prinsip-prinsip negara berdasar atas hukum. Perubahan ini tidak merubah sistematika UUD 1945 sebelumnya untuk menjaga aspek kesejarahan dan orisinalitas dari UUD 1945. Perubahan terutama ditujukan pada penyempurnaan pada sisi kedudukan dan kewenangan masing-masing lembaga negara disesuaikan dengan perkembangan negara demokrasi modern.

Usaha agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik hanya bisa dilaksanakan jika terdapat keseimbangan peran yakni dunia usaha swasta, masyarakat dan pemerintah. Tiga macam ini memiliki perannya sendiri. Pemerintah legislatif, eksekutif, dan yudikatif menjalankan dan memainkan peran dan menghasilkan lingkungan politik juga hukum yang aman untuk unsur lainnya dalam *governance*. Dalam dunia usaha swasta memiliki peran terkait terciptanya lapangan kerja juga pendapatan. Masyarakat memiliki peran atas terciptanya interaksi dalam bersosial, politik dan ekonomi. Ketiganya itu dalam menjalankan kegiatannya sendiri harus sesuai dengan prinsip dan nilai yang ada terdapat pada tata pemerintahan yang baik. (Thoha, 2003: 95)

Sesuai dengan pemikiran *Made Pidarta* diatas bisa kita pahami maksudnya ialah bahwa kepala sekeolah selaku menejer dalam pendidikan disekolah tersebut wajib bisa mengawasi dan menilai segala macam yang memiliki hubungan dengan pendidikan, terutamamengatasi berubahnya

kematangan dan sikap murid yang berkaitan erat dengan tingkah lakunya. Untuk mengatasinya harus di terapkan kedisiplinan yang bisa mengawasi dan mengatur bermacam kegiatan murid yang dibuatnya disekolah. Disiplin merupakan peran yang penting di sekolah, jika tidak ada kedisiplinan pad sekolah, maka sekolah itu tidak bisa berjalan secara efisien dan efektif.

Dalam melakukan pengawasan tugas terkait kedisiplinan itu sudah jelas bahwa Kepala Sekolah tidak mampu melaksanakan semuanya itu tanpa adanya bantuan dan sejauhmana bantuan itu tersedia, dia memberikan tanggung jawabnya itu terkait siswanya kepada para anggotanya, wakil kepala, guru kelas, penyuluh, juru rawat dan anggota yang lainnya. Segala macam kegiatan untuk membantu supaya murid bisa melakukan kegiatan belajar secara berhasil dan berdaya itu merupakan tugas dari guru. Maka dari itu, jika Kepala Sekolah ingin membantu muridnya supaya makin mampu menjalankan kegiatan belajar yang mungkin untuk keberhasilannya didalam sekolah, pengawasan itu dilakukan atau diberikan ke guru ataupun petugas.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 13), mengatakan bahwa menurutnya pengawasan merupakan usaha dari pimpinan agar mengetahui segala macam yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja, lebih khususnya agar mengetahui kelancaran kerja pegawainya dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Sesuai pemikiran diatas bisa kita pahami jika yang bertanggung jawab melaksanakan pengawasan disekolah ialah kepala sekolah. Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah ialah faktor penentu

dalam tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan. “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan” menyatakan jika suatu kewajiban untuk kepala sekolah ialah merumuskan dan melaksanakan program pengawasan, juga dimanfaatkannya hasil pengawasan itu untuk lebih meningkatkan kinerja sekolah atau madrasah.

Selaku pimpinan, kepala sekolah tentu memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan peningkatan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, pimpinan atau kepala sekolah harus bisa melakukan pengawasan dengan efektif sebagaimana diperintahkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Aturan ini memberi amanah ke kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pengawasan profesionalitas guru. Dalam pelaksanaan pengawasan guru itu dilaksanakan menggunakan teknik pengawasan dan pendekatan yang pas dan tepat. Aspek yang tidak boleh lepas dari dalam pengawasan salah satunya ialah yang dilakukan kepala sekolah ialah kinerja guru. Ini di sebabkan kinerja guru adalah faktor utama penentu berhasilnya dalam proses memberikan pengajaran.

Kepala sekolah merupakan orang yang posisinya berada paling terdepan yang mengkoordinir upaya dalam meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala sekolah di angkat agar mengisi posisi jabatan yang memiliki tanggung jawab mengkoordinir upaya secara bersama agar tercapainya tujuan pendidikan pada posisi sekolah masing-masing. Kepala sekolah di Indonesia

merupakan guru yang senior yang dilihat memiliki kualifikasi dalam posisi jabatan tersebut. Mulyono (2008: 144) menyampaikan jika kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas terlaksananya lembaga dan kegiatan didalam sekolah.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai Kepala Sekolah aktif dalam melakukan pengawasan disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Pengetahuan Tentang Kepala Sekolah Aktif Dalam Melakukan Pengawasan Disiplin Kerja Guru

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Aktif	8	80
2	Tidak Aktif	2	20
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui Kepala Sekolah aktif dalam melakukan pengawasan disiplin kerja guru, aktif dilakukan, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu aktif sebanyak 8 orang atau sebanyak 80 %. Jadi dapat dikatakan bahwa kepala sekolah aktif melakukan pengawasan terhadap guru.

Sesuai hasil dari mewawancarai bapak Suherman Sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Minas menyatakan bahwa yang melakukan pengawasan disiplin kerja Guru di SMA Negeri 1 Minas adalah pelaksanaan pengawasan disiplin kerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan melihat langsung kedisiplinan guru ketika berada di sekolah, kemudian yang menjadi penghambar pelaksanaan penegakan disiplin yakni:

1. Kurang Tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberi sanksi atau tindakan secara tegas bilamana ASN atau Aparatur Sipil Negara terbukti membuat suatu pelanggaran disiplin yang bertujuan memberikan rasa jera supaya para ASN tidak melakukan atau menirkannya lagi, dan supaya tidak membuat dan melakukan suatu pelanggaran terhadap kedisiplinan yang lebih berat. Oleh sebab itu, pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum wajib terlebih dahulu memeriksa dengan jeli terhadap guru yang membuat pelanggaran kedisiplinan selaku PNS.

2. Adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman

Prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, terlihat ketika masa penjatuhan membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang. Seorang Pegawai Swasta bisa langsung dijatuhi hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan. Tetapi seorang Aparatur Sipil Negara harus menunggu prosedur yang cukup lama dan yang menjadi kendala lainnya, yakni Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin kadang tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplinnya. Kendala dari setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara disebabkan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan.

3. Kurang kesadaran dari Guru

Kesadaran akan ketaatan seorang Aparatur Sipil Negara untuk masuk kerja sesuai dengan aturan tersebut masih tidak berjalan baik. Sebab, sesuai pengamatan penulis, yakni ASN atau aparatur sipil negara banyak yang

terlambat masuk ke kantor, pulanginya lebih cepat, selama jam kerja tidak menjalankan pekerjaan atau keluar kantor yang tujuannya tidak jelas, hingga tidak masuk ke kantor dengan alasan tidak jelas. Ini bisa terjadi karena system dalam membina moral belum maksimal atau sistemnya masih lemah dalam menseleksi saat merekrut pada awal untuk menjadi ASN. Keduanya tersebut harus mendapatkan perhatian khusus, jika tidak ada perbaikan maka pelanggaran itu akan terus terusan terjadi.

Didalam penerapan suatu kedisiplinan terkadang memiliki hambatan sebab lemahnya pengawasan langsung dari atasan. Sebab lemahnya pengawasan oleh para atasan secara langsung, bawahan juga tidak harus melaksanakan ketentuan baik terkait prosedural kerja secara benar dan baik. Akibatnya itu menjadikan pelayanan menjadi lamban, suatu prestasi kerja yang menjadi menurun yang diketahui melalui faktor lambat atau cepatnya pelayanan itu. Pengawasan secara efektif akan memelihara dan memperlihatkan suatu kedisiplinan yang tinggi maupun moral yang baik. Pengawas yang memakai segala petunjuk sengan sebaiknya akan mendapatkan hasil baik dari pegawainya. Meskipun, terkait ini lebih baik memakai tehnik pengawasan juga kebijaksanaan manajemen lain yang umumnya sudah melihatkan efektivitas dalam memelihara dan mendorong semangat kerja pegawai.

Seorang kepala sekolah wajib bisa mengawasi pelaksanaan kerja juga hasil dari kerjaan anggota sesuai rencana, petunjuk, ketentuan atau perintah lainnya yang sudah di tetapkan. Dalam mengawasi bisa seperti mengecek,

memeriksa, juga usaha menghindari kesalahanyang bisa terjadi, sehingga jika terjadi penyimpangan atau penyelewengan, bisa ti lewati usaha perbaikan. Menurut Sobri, dkk. (2009: 41-42), selaku pengawas, kepala sekolah mempunyai tugas tertentu. Tugasnya meliputi:

- a. Menolong guru melihat dengan jelas tujuan dari pendidikan yang sesungguhnya juga peran sekolah dalam mendapatkan tujuan.
- b. Menolong guru melihat jelas terkait persoalan dan kebutuhan civitas akademi juga membantu dalam memenuhi kebutuhan.
- c. Membantu guru dalam mengembangkankecakapan memberi pelajaran.
- d. Menolong guru untuk melihat siswa yang kesulitan belajar juga merencanakan pembelajaran efektif.
- e. Mempersatukan guru dan membantu moral satu tim yang bekerjasama dengan benar juga saling menghargai agar mencapai tujuan.
- f. Memberikan peringatan ke masyarakat terkait program sekolah supaya mereka bisa membantu dan mengerti kepentingan dan keperluan sekolah.

Peraturan kebijaksanaan merupakan suatu peraturan umum tentang pelaksanaan wewenang pemerintahan terhadap warga negara yang ditetapkan berdasarkan kekuasaan sendiri oleh instansi pemerintah yang berwenang. Eksistensi pemerintah sebagai eksekutif negara memiliki peran amat krusial

dalam menentukan kebijakan. Setiap kebijakan yang menyangkut kepentingan negara ditetapkan oleh pemerintah berlandaskan konstitusi yang termaktub dalam Undang-undang Dasar tahun 1945 dan aturan-aturan negara lainnya. Pemerintah mutlak menjadikan konstitusi sebagai kiblat dalam setiap penetapan kebijakan. Namun realitasnya, kebijakan yang diterapkan pemerintah kerap melanggar konstitusi sehingga melahirkan kontroversi antara pemerintah sebagai penentu kebijakan Negara.

Kajian ataupun kebijakan bisa pula mengarah ke proses membuat keputusan penting dalam organisasi, masuk juga identifikasi dari alternatif contohnya pengeluaran atau prioritas program, pemilihan berdasar dampaknya. Kebijakan bisa diartikan dengan mekanisme politis, finansial, manajemen dan administratif agar tercapainya tujuan eksplisit. Kebijakan publik ialah perbuatan yang di buat pemerintah untuk mengendalikan pemerintahan. Dalam menyelenggarakan pemerintah daerah, hukum dan kebijakan publik mempunyai peran penting. Pembahasan ini meliputi dua aspek hukum yaitu:

1. Aspek yang menyangkut keadilan terkait kebutuhan dari masyarakat terhadap rasa adil ditengah konflik dan dinamika dalam masyarakat.
2. Aspek yang menyangkut legalitas terhadap apa yang dikatakan dengan hukum positif yakni suatu aturan yang disahkan oleh kekuasaan negara secara sah juga dalam memberlakukannya dipaksa dengan atas nama hukum.

Teori hukum dengan hukum positif mempunyai hubungan yang merupakan hubungan bersifat dialektis. Sebab hukum positif ini berdasarkan teori hukum yang dianut “waktu tertentu, hal tertentu, negara atau mesyarakat tertentu” bagaimana dengan implementasinya (pencapaiannya) ini jarang dihadapkan pada gejala memaksa untuk ditinjau kembali teori yang dianut,serta memperbaharainya hingga memiliki sifat timbal balik.

Hukum dan kebijakan publik yang identik merupakan kebijakan pemerintah sesungguhnya saling terkait satu dengan yang lainnya. Bahkan pada bidang ini juga akan terlihat bahwa hubungan hukum dan kebijakan pemerintah tidak sekedar terdapatnya kedua hal itu dibicarakan dalam satu topik atau pembicaraan, keduanya dapat saling mengisi dan melengkapi namun lebih dari itu antara hukum dan kebijakan publik pada dasarnya saling tergantung satu sama lainnya, kedua terminologi diartikan sebagai hukum positif yang berlaku pada sebuah Negara dan ketika penerapan hukum (*rechtsoepassing*) dihubungkan dengan implementasi kebijakan pemerintah maka keduanya pada dasarnya saling tergantung.

Romejin menyatakan tindakan pemerintahan merupakan tiap tindakan juga perbuatan terhadap satu alat administrasi suatu negara (*bestuurs organ*) yang mencakup juga perbuatan atau hal-hal yang berada di luar lapangan hukum tata pemerintahan, seperti keamanan, peradilan dan lain-lain dengan maksud menimbulkan akibat hukum dalam bidang hukum administrasi. Dalam proses kependidikan unsur penting dari proses tersebut salah satunya ialah guru (pendidik). Guru memiliki tanggungjawab besar untuk mengantar

peserta didiknya untuk mencapai tujuan pendidikan yang ia citakan. Guru bertanggung jawab dalam hal ini untuk memenuhi kebutuhan didikannya baik intelektual, moral, spiritual, kebutuhan fisik, juga esterika peserta didik.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai sanksi keterlambatan masuk kerja oleh Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel III.5
Pengetahuan Tentang Sanksi Keterlambatan Masuk Kerja Oleh Kepala Sekolah

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Pernah	0	0
2	Tidak Pernah	10	100
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui sanksi keterlambatan masuk kerja oleh Kepala Sekolah, tidak pernah dilakukan, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu tidak pernah sebanyak 10 orang atau sebanyak 100%. Jadi dapat dikatakan bahwa guru tidak pernah dikenai sanksi keterlambatan masuk kerja oleh Kepala Sekolah.

Sesuai dari hasil mewawancarai bapak Suherman Sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Minas menyatakan bahwa tindakan Kepala Sekolah dalam menangani keterlambatan guru adalah belum ada dikarenakan terlambatan tersebut akan diproses berdasarkan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang mengatur kedisiplinan pegawai sehingga keterlambatan tersebut hanya dalam bentuk pelaporan saja.

Selaku tenaga pendidik, guru wajib memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi terhadap aturan yang berlaku di lembaga pendidikan, dengan mengikuti

aturan dan norma yang berlaku itu akan melancarkan proses belajar agar mendapatkan tujuan dan hasilnya yang efisien dan efektif, sebab, bagaimanapun dalam pembelajaran suatu rangkaian kegiatan jiwa raga agar mendapatkan perubahan tingkah laku atas hasil pengalaman sendiri dan berinteraksi dengan lingkungan yang terkait aspek afektif, kognitif, dan psikomotor. (Djamarah, 2008: 175)

Sebagaimana diketahui bahwa perangkat pembelajaran sangat mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kelengkapan rencana pelaksanaan pembelajaran akan menentukan arah dan tujuan pembelajaran tersebut. Untuk itulah semua guru mata pelajaran membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik. Dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dibutuhkan peran pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, agar semua guru dapat memenuhi kelengkapan rencana pelaksanaan pembelajaran. Setiap guru diharuskan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, kemudian menugaskan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk mengkoordinirnya. Semua rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah diserahkan oleh guru, akan diperiksa apabila tidak lengkap guru bersangkutan akan dipanggil dan diberikan arahan. Diberikan penghargaan bagi guru yang disiplin dalam mengumpulkan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan yang tidak disiplin akan diberikan sanksi.

Pada dasarnya pengawasan itu di arahkan sepenuhnya agar menghindari kemungkinan penyimpangan atau penyelewengan tujuan yang

ingin dicapai. Pengawasan bisa di harapkan bisa membantu dalam melaksanakan kebijakan yang sudah disahkan agar mendapatkan tujuan yang sudah di fikirkan secara efisien dan efektif. Dan melalu pengawasan dapat terciptanya aktivitas yang memiliki kaitan erat terhadap evaluasi atau penentuan terkait sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilakukan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak dibawahnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan senantiasa suatu negara memerlukan beberapa unsur pendukung, salah satunya adalah tersedianya sumber penerimaan yang memadai dan dapat diandalkan. Sumber-sumber penerimaan ini sangat penting untuk menjalankan kegiatan dari masing-masing tingkat pemerintahan, karena tanpa adanya penerimaan yang cukup maka program-program pemerintah tidak akan berjalan secara maksimal. Semakin luas wilayah, semakin besar jumlah penduduk, semakin kompleks kebutuhan masyarakat maka akan semakin besar dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Disiplin yang berkenaan dengan kedudukan personil sekolah sebagai pegawai negeri (guru) baik yang menyangkut disiplin waktu maupun disiplin

kerja. Kedua disiplin ini sangat penting artinya bagi keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Keterlambatan atau ketidakhadiran guru akan merugikan banyak siswa. Disiplin kerja dan disiplin waktu bagi guru pada dasarnya berarti suasana tertib karena kesediaan mematuhi peraturan-peraturan yang memuat perintah dan larangan dalam melaksanakan beban kerja selama jangka waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran terhadap disiplin berdasarkan peraturan tersebut, diancam dengan hukum administratif yang sifatnya berjenjang dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

Sebagai negara hukum, Indonesia senantiasa melindungi hak-hak masyarakat secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan unsur-unsur dari Negara hukum itu sendiri, yaitu perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pemisahan atau pembagian kekuasaan Negara untuk menjamin hak-hak asasi manusia, pemerintah berdasarkan peraturan, serta adanya peradilan administratif. Unsur-unsur tersebut harus ada dalam suatu Negara hukum karena dalam suatu Negara tidak terlepas dari kekuasaan, yang berhubungan pula dengan kewenangan dan wewenang. Oleh sebab itu perlu adanya suatu batasan atau konsep agar wewenang yang dilaksanakan oleh penguasa tersebut tidak keluar dari jalur yang sudah ditentukan.

Agar supaya meningkatkan peran guru pada kegiatan belajar mengajar juga hasil belajar murid, guru diharapkan bisa menimbulkan kegiatan belajar efektif dan bisa menjalankan suasana di kelas. Guru merupakan tenaga yang profesional yang tugas pentingnya mengevaluasi dan mendidik para murid, pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan menengah.

Pegawai dalam dunia pendidikan ialah bagian tenaga didik, yakni masyarakatan yang mengabdikan dirinya dan diangkat untuk menjalankan pendidikan. Dari penjelasan itu bisa kita simpulkan bahwa kedisiplinan guru dan pegawai adalah perbuatan yang rela dan menaati norma dan aturan dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawabnya atas pendidikan siswanya. Sebab, bagaimanapun tenaga pendidik atau guru ialah cermin untuk muridnya dalam sikap dan teladan, sikap kedisiplinan tenaga didik atau guru akan mewarnai terkait hasil pendidikan yang lebih baik.

Agar guru termotivasi untuk melakukan disiplin sekolah ada beberapa sebab atau faktor yang menyebabkan para guru termotivasi untuk melakukan disiplin sekolah, diantaranya ialah :

1. Faktor pembinaan dari pimpinan sekolah

Pimpinan sekolah yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah secara langsung maupun tidak merupakan faktor penggerak dari guru untuk bersikap dan berperilaku. Pimpinan sekolah berkewajiban memberikan dorongan dan motivasi agar para personil guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena jika pimpinan sekolah kurang memberikan dukungan dan motivasi terhadap kinerja guru maka dalam melaksanakan tugasnya guru akan kurang maksimal termasuk dalam hal kedisiplinannya.

2. Faktor penghasilan guru

Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, dan sekaligus pemenuhan kebutuhan dirinya, kebutuhan seseorang bermacam-macam namun volume upahkerja merupakan faktor yang sangat vital bagi tenaga kerja, karena kondisi kehidupan yang miskin ditambah penghasilan yang tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari tentu akan melemahkan semangat kerja, termasuk guru karena faktor penghasilan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Faktor Pembiasaan

Faktor pembiasaan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan kedisiplinannya karena dengan pembiasaan melakukan hal-hal dengan tertib dan teratur, kebiasaan-kebiasaan ini akan berpengaruh besar terhadap ketertiban dan keteraturan dalam kehidupannya sehari-hari.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS daerah. Pelanggaran disiplin inilah yang menghambat pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia dan menimbulkan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan

bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut.

Pembangunan ialah usaha yang dilakukan dalam mengubah suatu suasana yang kurang baik atau buruk ke suasana yang baik. Pembangunan yang dilakukan tentu berdasarkan hukum yang jelas, bisa dipertanggungjawabkan, proporsional serta terarah baik fisik maupun non. Semua masyarakat yang langi membangun dicirikan oleh pembangunan dan perubahan. Oleh sebab itu, mau gimanapun pembangunan itu di artikan apapun ukurannya yang dipakai masyarakat dalam melakukan pembangunan pasti tujuannya untuk kesejahteraan masyarakat juga terjaminnya pembangunan itu berjalan dengan teratur dan damai.

ASN merupakan instrumen pemerintahan yang memiliki kebijaksanaan untuk menjalankan setiap penyelenggaraan kenegaraan demi mewujudkan suatu pengaturan dan tujuan nasional. Untuk mencapai tujuan nasional, negara memerlukan sarana prasarana yang mendukung, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana lainnya. Yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya), berlandaskan kepada adanya kemajuan Iptek. Dalam pencapaian tersebut, ASN dengan kedudukannya diharapkan dapat menjalankan setiap tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu terdapat hubungan antara ASN dengan negara merupakan kaidah-kaidah yang termaktub dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan hal tersebut menurut Sri Hartini, “objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, dan dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Jadi obyek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang dipelajari dalam ukum administrasi negara, yaitu hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada administrasi negara sebagai Pegawai Negeri Sipil.(Hartini, 2008: 7)

Jadi dapat dikatakan bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah krang pengawasan terhadap kinerja guru, kurang tegasnya sanksi yang diberikan, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari guru dalam tanggung jawabnya untuk melakukan proses belajar mengajar.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

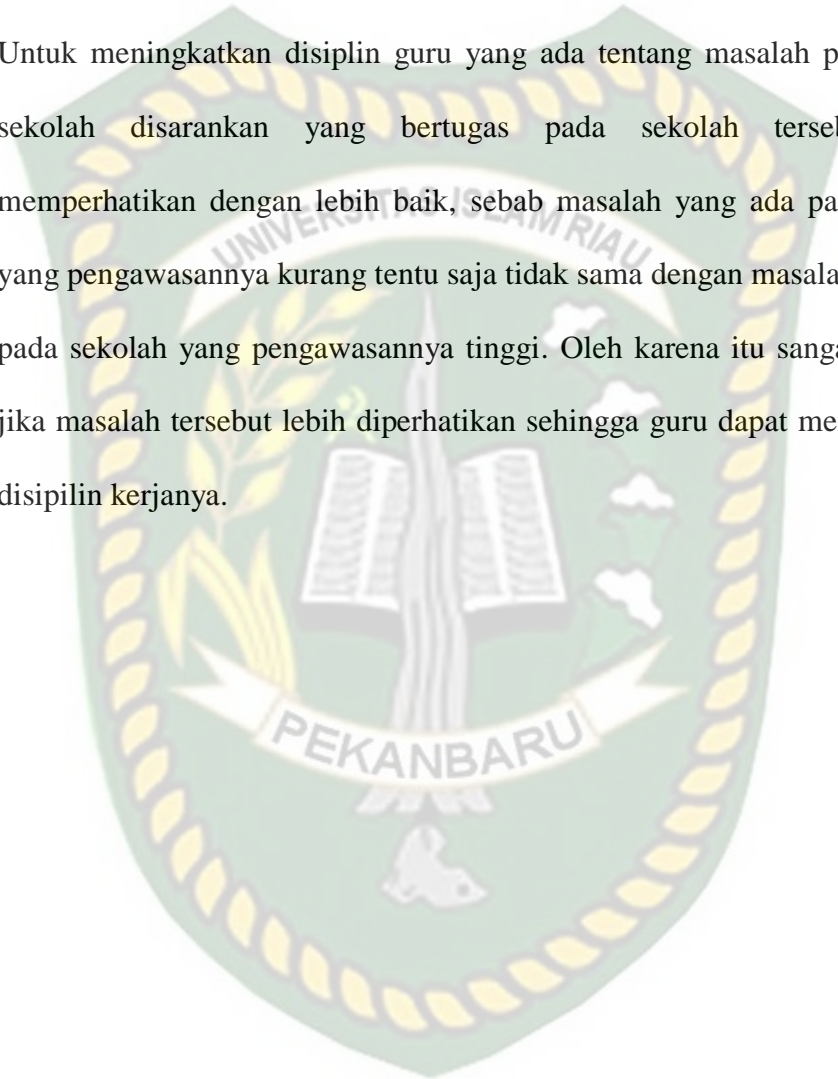
Penulis menarik kesimpulan yang didasarkan pembahasan pada masalah pokok sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan sebagai guru melanggar ketentuan disiplin berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah untuk melakukan proses belajar mengajar padahal sudah diberikan teguran lisan dan tertulis
2. Faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang ditugaskan sebagai guru di SMA Negeri 1 Minas adalah kurang pengawasan terhadap kinerja guru, kurang tegasnya sanksi yang diberikan, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari guru dalam tanggung jawabnya untuk melakukan proses belajar mengajar.

B. Saran

Melalui media ini penulis memberikan saran yang menurut anggapan penulis dapat memberikan masukan untuk meningkatkan prestasi guru dan sekaligus meningkatkan prestasi pendidikan pada umumnya. Saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Hendaknya setiap guru mengikuti dan menjalankan tata tertib yang ditentukan oleh sekolah bersangkutan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap disiplin guru.
2. Untuk meningkatkan disiplin guru yang ada tentang masalah pengawasan sekolah disarankan yang bertugas pada sekolah tersebut harus memperhatikan dengan lebih baik, sebab masalah yang ada pada sekolah yang pengawasannya kurang tentu saja tidak sama dengan masalah yang ada pada sekolah yang pengawasannya tinggi. Oleh karena itu sangatlah wajar jika masalah tersebut lebih diperhatikan sehingga guru dapat meningkatkan disiplin kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdullah, F. (2012). *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Anton M. Moeliono, d. (1995). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Budiardjo, M. (1998). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Djamarah, S. B. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fachruddin, I. (2004). *Pengawasan Peradilan Administrasi terhadap Tindakan Pemerintah*. Bandung: Alumni.
- Hamalik, O. (2005). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartini, S. (2010). *Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, . Sinar Grafika: Jakarta.
- Hasbullah. (2013). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irina, F. (2017). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Kantaprawira, R. (1998). *Hukum dan Kekuasaan*. Yogyakarta: Makalah Universitas Islam Indonesia .
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Muchsan. (1992). *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Murhaini, S. (2014). *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, N. (2007). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas Harahap. 2008. *Hukum Kepegawaian*. Yogyakarta: UII Press
- Reksohadiprodo, S. (2008). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salim, E. S. (2017). *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan*. Grasindo. Jakarta. 2005
- Setiardja, A. G. (1990). *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soekanto, S. (1990). *Remaja dan Masalahnya*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soekanto, S. (2004). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekarno.K. (1992). *Dasar-Dasar Management*. Jakarta: Miswar.
- Subari. (2004). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujamto. (1994). *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sujamto. (1996). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunggono, B. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : PT Ciputat Press.
- Syafrinaldi. (2013). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press.
- Syafrinaldi. (2014). *Buku Panduan Penulisan Skripsi* . Pekanbaru: UIR Press.
- Thoha, M. (2003). *Birokrasi dan Politik Indonesia* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjandra, W. (2008). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, U. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Viktor M. Situmorang, d. J. (1998). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

B. Artikel Dan Jurnal

- Afri, Andi. 2014. Pelaksanaan Disiplin PNS Di Lingkungan Kantor Dikpora Kec. Sigi Biromaru Sesuai PP No. 53 Tahun 2010 dan UU No. 5 Tahun 2014. *Skripsi*. Fakultas Hukum UNTAD, Palu.
- Anggraeni, Dewi. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang. Semarang: UNNES.
- Surdanyanto, D. H. (2015). Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Forum Manajemen*, 4.

Purwanto, J. (2017). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Reward and Punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)*, I (2), 58-69.

C. Peraturan Perundangan-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

D. Kamus

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

W.J.S, Poerwadarwinta. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka.