

**TINJAUAN TERHADAP PELAKSANAAN PENGAWASAN  
DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**M. ANDRI RIVANNI**

**NPM : 141010483**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Andri Rivanni  
NPM : 141010483  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 15 Juli 1996  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Sembilang Indah No. 35  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis orang lain. Apabila dikemudian 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 di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 29 Juli 2019

Yang menyatakan,



Andri Rivanni

## ABSTRAK

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan. Karena pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan mencapai suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai. Namun tidak semua pegawai yang memiliki kedisiplinan, dikarenakan masih ada guru di dalam bekerja yang kurang memiliki kedisiplinan, hal tersebut terlihat dari masih banyak guru yang bekerja tidak masuk pada saat jam kerja, sehingga mengakibatkan berkemungkinan beban mengajar atau tatap muka tidak mencukupi untuk diberikan terhadap siswa sehingga guru kurang efektif menjaga keprofesionalannya dalam mengajar serta ketidakdisiplinan serta masih ada jam kerja yang dilanggar oleh guru, tetapi keterlambatan tersebut jarang yang ditindaklanjuti sehingga guru masih leluasa untuk melakukan hal tersebut.

Masalah pokok, yaitu pelaksanaan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru, dan pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner. Sedangkan sifatnya adalah deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah belum maksimal dikarenakan masih banyak guru yang melakukan pelanggaran tata tertib proses belajar dan mengajar seperti guru kurang efektif menjaga keprofesionalannya dalam mengajar yang disebabkan sering meminta izin serta ketidakdisiplinan terlihat dari jam masuk sekolah yang masih dilanggar oleh guru, dimana diketahui guru harus sudah berada di Sekolah pada jam 07.00 Wib, namun masih ada juga guru yang datang terlambat yaitu pada jam 08.00 Wib, dan pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah belum maksimal padahal pengawasan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan disiplin kerja guru, hal ini dikarenakan Kepala Sekolah masih kurang menindaklanjuti guru-guru yang melakukan pelanggaran seperti terlambat di dalam proses belajar dan mengajar.

Karta kunci: *Pelaksanaan, Pengawasan dan Disiplin Guru.*

## ABSTRACT

*Discipline in the work environment is needed. Because employees with good work discipline will achieve a benefit that is useful both for the organization and employees. But not all employees who have discipline, because there are still teachers in work who lack discipline, it can be seen from the many teachers who do not work during working hours, resulting in the possibility that the burden of teaching or face-to-face is insufficient to be given to students so the teacher is less effective in maintaining his professionalism in teaching and indiscipline and there are still working hours violated by the teacher, but the delay is rarely followed up so that the teacher is still free to do so.*

*The main problems, namely the implementation of the work discipline of Teachers in Pekanbaru City High Schools, and the supervision of the work discipline of Teachers in Pekanbaru City High Schools.*

*This research is classified into observational research that is by means of a survey or direct observation to the research location using data collection tools, namely interviews and questionnaires. While its nature is descriptive, namely to provide a detailed, clear and systematic description of the main problems of the study.*

*The results showed that the implementation of the work discipline of Teachers in Pekanbaru City High Schools was not yet optimal because there were still many teachers who did violations of the teaching and learning process such as teachers were less effective in maintaining their professionalism in teaching due to often asking permission and indiscipline seen from hours enter school which is still violated by the teacher, where it is known the teacher must have been at the School at 07.00 WIB, but there are still teachers who arrive late at 08.00 WIB, and supervision of the work discipline of Teachers in the Pekanbaru City High School is not yet optimal whereas supervision of school principals is an important factor in efforts to improve teacher work discipline, this is because principals are still not following up on teachers who commit violations such as being late in the learning and teaching process.*

*Key Word: Teacher Implementation, Supervision and Discipline.*

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru”**. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. 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.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum., selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan nasehat untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Wira Atma Hajri, S.H., M.H., selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu dan nasehat untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kepada orang tua penulis yang telah banyak memberikan bantuan baik moril dan materil kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. 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.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman angkatan 2014 yang telah bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan penulisan.

Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, Juli 2019

Penulis

M. Andri Rivanni

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT .....	iv
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I .....	v
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II .....	vi
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI .....	.vii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....	viii
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Tinjauan Pustaka.....	7
E. Konsep Operasional.....	16
F. Metode Penelitian .....	17
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan .....	21
B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Guru .....	27

**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru..... 53

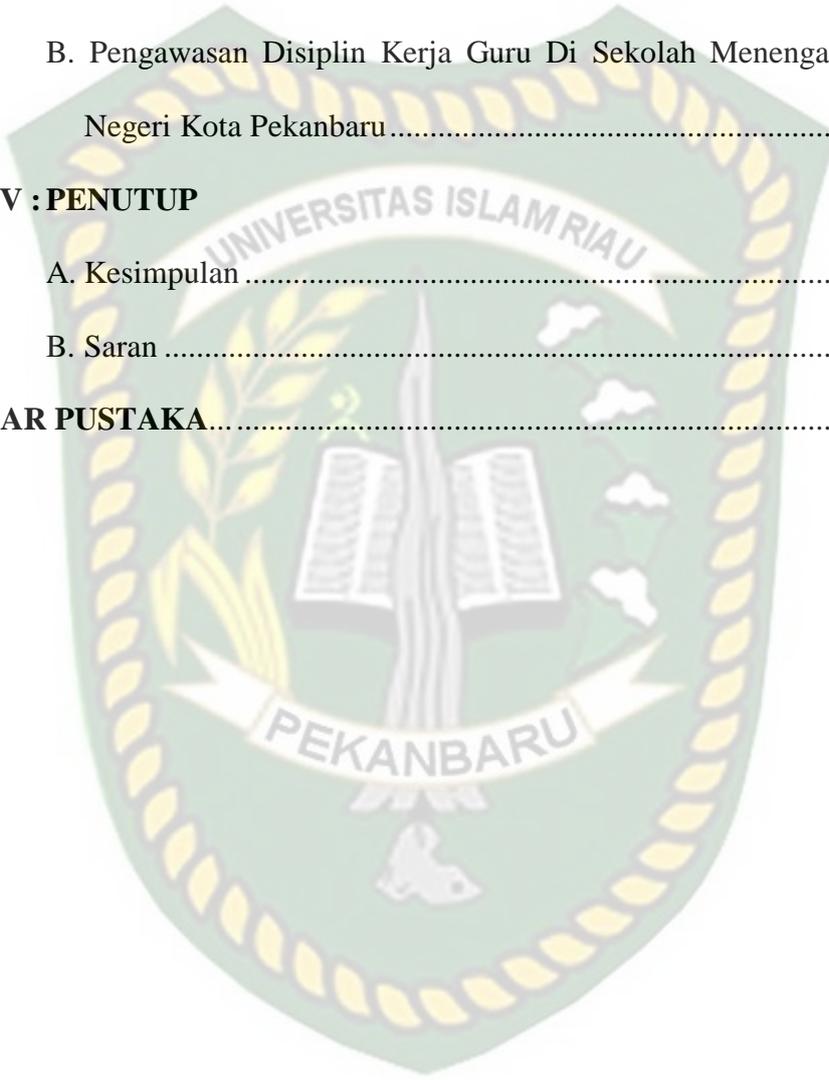
B. Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru..... 60

**BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 75

B. Saran ..... 76

**DAFTAR PUSTAKA..... 77**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Negara dalam menjalankan kekuasaannya mempunyai alat untuk mengatur yang disebut pemerintah (*Government*). Sementara itu, konsep dan ajaran negara hukum, tujuan negara adalah menyelenggarakan ketertiban hukum, dengan berdasarkan dan berpedoman pada hukum. Dalam Negara Hukum segala kekuasaan dari alat-alat pemerintahannya didasarkan atas hukum. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur sesuatu dalam masyarakat baik yang mengatur tentang tugas dan wewenang aparatur penyelenggara pemerintahan di seluruh jajaran instansi pemerintahan di Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional terutama dari ketertiban aparatur pemerintahan yang pada pokoknya tergantung pada dedikasi pegawai negeri sipil dengan memiliki jiwa disiplin.

Guru sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan formal di sekolah secara langsung atau tegas dalam menerima kepercayaan dari masyarakat untuk memangku jabatan dan tanggung jawab pendidikan, harus berwawasan Pancasila dan UUD 1945 serta memiliki kualitas sebagai tenaga pengajar. (Hasbullah, 2013: 20) Mengingat tujuan luhur dalam pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan Pasal 31 ayat 3 UUD 1945 menyatakan, “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang”.

Pendidikan yang ada di Indonesia tidak luput dari pengaruh seorang guru dimana guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 menyatakan, “guru adalah pendidik profesional 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”.

Pengawasan merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. (Reksohadiprojo, 2008: 63) dimana perencanaan harus tetap memperhatikan terlaksanannya fungsi manajemen baik itu tindakan organisasi. Pada dasarnya pengawasan yang baik untuk dilakukan salah satunya yaitu pengawasan secara fungsional dikarenakan sasaran yang dituju benar-benar langsung kepada kinerja dari suatu organisasi. (Manullang, 2006: 23)

Terselenggaranya pengawasan dalam sebuah institusi yakni untuk menilai kinerja suatu institusi dan memperbaiki kinerja sebuah institusi. Oleh karena itu dalam setiap perusahaan mutlak, bahkan rutin adanya sistem pengawasan. Dengan demikian pengawasan merupakan instrument pengendalian yang melekat pada setihap tahapan operasional perusahaan. Fungsi pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen atau administrasi berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi

atau kerja. Fungsi pengawasan dilakukan terhadap perencanaan dan kegiatan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan dan jika mungkin ditingkatkan dalam perwujudan manajemen/administrasi berikutnya dilingkungan suatu organisasi/ unit kerja tertentu. Sebaliknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya baik dalam menyusun perencanaan maupun pelaksanaannya. (<http://www.negarahukum.com/hukum/teori-pengawasan.html>, diakses pada tanggal 22 Juni 2018)

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seluruh bagian dan segi kehidupan memerlukan aturan dan kaedah yang digunakan sebagai alat pengatur dan pembatasan setiap perbuatan manusia. Sehingga aturan yang ada tidak akan berjalan jika aturan tersebut tidak memiliki sanksi didalamnya bagi setiap pelanggar.

Untuk menjalankan pekerjaan maka sangat dibutuhkan suatu kedisiplinan. Karena jika disiplin tidak ada diterapkan maka akan ada penghambat tercapainya tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu

bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Berdasarkan hasil survei yang penulis lakukan, dapat diketahui jumlah Guru di Sekolah Menengah Atas yang ada di Kota Pekanbaru pada tahun 2017-2018 dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Guru di Sekolah Menengah Atas Yang Ada Di Kota Pekanbaru**  
**Pada Tahun 2018**

No	Keterangan	Jumlah Guru
1	SMA N 1	51
2	SMA N 2	51
3	SMA N 3	49
4	SMA N 4	58
5	SMA N 5	57
6	SMA N 6	45
7	SMA N 7	56
8	SMA N 8	66
9	SMA N 9	62
10	SMA N 10	58
11	SMA N 11	43
12	SMA N 12	49
13	SMA N 13	11
14	SMA N 14	45
15	SMA N 15	31
16	SMA N 16	9
Jumlah		741 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, 2018.

Berdasarkan keterangan tabel 1 di atas, dapat penulis jelaskan bahwa jumlah guru yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru yaitu 741 orang dari 16 Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru. Atas keterangan tersebut mengingat banyaknya Sekolah Menengah Atas Negeri Kota

Pekanbaru maka penulis hanya mengambil Sekolah Menengah Atas Negeri 1, Sekolah Menengah Atas Negeri 5, dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9.

Selanjutnya dapat diketahui juga masih ada guru yang dapat dikatakan tidak memiliki kedisiplinan sebagai tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1, Sekolah Menengah Atas Negeri 5, dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Kota Pekanbaru, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah absensi guru mulai bulan Agustus 2017 hingga Maret 2018 sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Jumlah Absensi Guru Mulai Bulan Agustus 2017 Hingga Maret 2018**

No	Guru	Keterangan		
		Izin	Sakit	Alfa
1	SMA N 1	12	4	-
2	SMA N 5	13	4	-
3	SMA N 9	15	6	-
Jumlah		40 Orang	14	-

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, 2018.

Jadi berdasarkan tabel di atas maka dapat penulis katakan bahwa masih ada guru yang kurang disiplin di dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari jumlah izin guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1, Sekolah Menengah Atas Negeri 5, dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Kota Pekanbaru sebanyak 40 orang sehingga mengakibatkan berkemungkinan beban mengajar atau tatap muka tidak mencukupi untuk diberikan terhadap siswa sehingga guru kurang efektif menjaga keprofesionalannya dalam mengajar serta ketidakdisiplinan terlihat dari jam masuk sekolah yang masih dilanggar oleh guru, dimana diketahui guru harus sudah berada di Sekolah pada jam 07.00 Wib, namun masih ada juga guru yang datang terlambat yaitu pada jam 08.00 Wib. Tetapi keterlambatan tersebut jarang yang ditindaklanjuti sehingga guru masih leluasa untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih konkrit lagi tentang berbagai hal yang berkenaan dengan judul, **"Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru"**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah pokok diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.

## 2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis mengenai Hukum Administrasi Negara khususnya pada pelaksanaan disiplin kerja guru.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat sebagai bahan informasi dan ditemukan hal-hal baru yang selama ini belum mendapat perhatian.

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Teori Kewenangan

Kekuasaan jika dilihat dari pengertiannya maka akan hampir sama dengan pengertian kewenangan. Begitu juga mengenai wewenang yang hampir disamakan dengan kewenangan. Pada intinya kekuasaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penguasa yang melakukan pemerintahan dan adanya bawahan yang akan melaksanakan perintah (*the rule and the ruled*). (Budiardjo, 1998: 35-36) Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat terjadi kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum. Kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum oleh Henc Van Maarseven disebut sebagai *blote match*, sedangkan kekuasaan yang berkaitan dengan hukum oleh Max Weber disebut sebagai wewenang rasional atau legal, yakni wewenang yang berdasarkan suatu sistem hukum ini dipahami sebagai suatu kaidah-kaidah yang telah diakui serta dipatuhi oleh masyarakat dan bahkan yang diperkuat oleh Negara. (Setiardja, 1990: 52)

Jika dilihat dilingkungan masyarakat maka wewenang sangat berkaitan dengan adanya kekuasaan seseorang. Kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki oleh eksekutif, legislatif dan yudikatif adalah kekuasaan formal. Kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu Negara dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di samping unsur-unsur lainnya, yaitu: a) hukum; b) kewenangan (wewenang); c) keadilan; d) kejujuran; e) kebijakbestarian; dan f) kebajikan. (Kantaprawira, 1998: 37-38)

Di dalam penyelenggaraan negara pastinya ada yang memiliki kekuasaan untuk mengatur pergerakannya. Sehingga negara dapat menjalankan kewajibannya terhadap kepentingan masyarakat. Sebagaimana menurut Miriam Budiardjo, yang dapat diartikan bahwasanya kekuasaan merupakan suatu kewenangan yang dimiliki oleh orang tertentu untuk mengatur sekelompok orang sesuai dengan aturan yang diberlakukan sehingga wewenang tersebut berjalan sesuai yang negara inginkan. (Budiardjo, 1998: 35)

Sebagaimana hal tersebut, kekuasaan itu membutuhkan suatu penguasa atau pejabat yang menjalankan pemerintahan. Sehingga di dalam pemerintahan mmeiliki kumpulan jabatan ari setiap bagian untuk menjalankan hak dan kewajibannya (Kantaprawira, 1998: 39) jika dilihat dari pelaksanaannya maka kekuasaan memiliki dua bagian yaitu dilihat dari segi politik dan hukum. Pada dasarnya kekuasaan memiliki sumber yang luas cakupannya, dikarenakan ada kekuasaan yang diatur berdasarkan aturan yang berlaku dan ada pula kekuasaan diatur berdasarkan penguasa.

Jika diteliti kembali maka kewenangan merupakan bagian dari adanya wewenang. Menurut Phillipus M. Hadjon, jika dicermati ada sedikit perbedaan antara istilah kewenangan dengan istilah *bevoegheid*. Perbedaan tersebut terletak pada karakter hukumnya. Istilah *bevoegheid* digunakan dalam konsep hukum publik maupun dalam hukum privat. Dalam konsep hukum kita istilah kewenangan atau wewenang seharusnya digunakan dalam konsep hukum publik.

Ateng Syafrudin berpendapat ada perbedaan antara pengertian kewenangan dan wewenang. Membedakan antara kewenangan (*authority, gezag*) dengan wewenang (*competence, bevoegheid*). Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang, sedangkan wewenang hanya mengenai suatu *onderdeel* (bagian) tertentu saja dari kewenangan. Di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbevoegdheden*). Wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan, tidak hanya meliputi wewenang membuat keputusan pemerintah (*bestuur*), tetapi meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas, dan memberikan wewenang serta distribusi wewenang utamanya ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Suatu usaha untuk memaparkan keadaan dan kemampuan yang didasarkan aturan sehingga aturan tersebut memiliki akibat hukum, maka disanalah terlihat adanya wewenang. Pengertian wewenang juga disampaikan oleh H.D. Stoud adalah:

*Bevoegheid wet kan worden omscreven als het geheel van bestuurechtelijke bevoegdheden door publiekrechtelijke rechtssubjecten in het bestuurechtelijke rechtsverkeer.* (wewenang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintah oleh subjek hukum publik dalam hukum publik). (Fachruddin, 2004: 4)

Dari berbagai pengertian kewenangan sebagaimana tersebut di atas, dapat penulis nyatakan bahwasanya kewenangan (*authority*) tidaklah sama diartikan dengan wewenang, yang disebabkan kewenangan merupakan salah satu bentuk kekuasaan yang dimiliki seseorang untuk mengatur segala sesuatu di bidangnya, sedangkan wewenang itu sendiri adalah hak dan kewajiban yang melekat pada suatu jabatan penguasa. Sehingga kewenangan itu lebih bersifat formal atau umum sedangkan wewenang bagian dari kewenangan. Sehingga dikatakan apabila aturan telah memberikan kewenangan kepada seseorang, maka orang tersebut telah mempunyai wewenang untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan kewenagannya.

Setiap keputusan yang dikeluarkan atas tindakan pemerintah maka kewenangan tersebut harus bersifat nyata. Kewenangan tersebut diasarkan kepada aturan hukum yang berlaku berdasarkan konstitusi Indonesia. Jika kewenangan tidak didasarkan atas hal tersebut maka kewenangan tersebut akan cacat hukum, oleh sebab tidak adanya ketentuan yang mengatur di dalamnya. Setiap pendelegasian juga pastinya memiliki wewenang yang diserahkan kepada seseorang yang memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenagannya tersebut. Pendelegasian juga harus dilakukan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan yang ditetapkan.

Sehingga dapat dikatakan kewenangan tanpa adanya aturan yang megikat secara sah maka kewenangan tersebut belumlah dapat dilandasi suatu kepastian hukum. Sehingga kewenangan tersebut dikatakan kewenangan yang tidak sah, begitu juga sebaliknya. Setiap pejabat yang memberikan suatu putusan harus didukung dengan kewenangannya. Sumber kewenangan tersebut dapat berasal dari delegasi, pemberian mandat dan atribusi. Sehingga tanpa adanya sumber tersebut seseorang belumlah dapat dikatakan memiliki wewenang yang sah berdasarkan konstitusi.

## 2. Pengawasan

Kata pengawasan berasal dari kata awas, berarti antara lain penjaga. (Anton M. Moeliono, 1995: 533) Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. George R. Terry menyatakan:

*Control is to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed to ensure result in keeping with the plan*

(pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi dan menerapkan tindakan korektif, jika perlu, memastikan hasil yang sesuai dengan rencana).

Senada dengan pendapat George R. Terry, pendapat Henry Fayol, mengemukakan bahwa: kontrol adalah penelitian apakah segala sesuatu dilakukan sesuai dengan rencana, perintah-perintah dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. (Muchsan, 1992: 37) Dari pengertian diatas, dapat dilihat bahwa pengawasan pada hakikatnya suatu tindakan menilai (menguji), apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan pengawasan

tersebut akan dapat ditemukan kesalahan-kesalahan yang akhirnya kesalahan-kesalahan tersebut akan dapat diperbaiki dan yang terpenting jangan sampai kesalahan tersebut terulang kembali.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk adanya tindakan pengawasan diperlukan unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya kewenangan yang jelas yang dimiliki aparat pengawas.
- b. Adanya suatu rencana yang mantap sebagai alat penguji terhadap pelaksanaan suatu tugas yang akan diawasi.
- c. Tindakan pengawasan dapat dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berlangsung maupun terhadap hasil yang dicapai dari kegiatan tersebut.
- d. Tindakan pengawasan berakhir dengan disusunnya evaluasi akhir terhadap hasil akhir yang dicapai dari kegiatan tersebut.
- e. Untuk selanjutnya tindakan pengawasan akan diteruskan dengan tindak lanjut, baik secara administratif maupun yuridis

Pengawasan sebagai usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. (Reksohadiprodjo, 2008: 63) rencana tersebut juga harus didukung dengan adanya fungsi perencanaan awal dari suatu kegiatan atau usaha, sehingga jika suatu organ melakuakn pengawasan maka fungsi tersebutlah yang menajdi pedoman pengukuran keberhasilan suatu kegiatan.

Pengawasan memiliki peran penting untuk mengukur pelaksanaan kerja kegiatan sebuah organisasi, membantu organisasi dalam melakukan penilaian apakah perencanaan dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu fungsi pengawasan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan dari rencana kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pelaksanaan fungsi pengawasan secara baik akan memberikan sumbangan yang besar dalam meningkatkan efisiensi dan akan ditemukan titik terang kekurangan atau kelebihan serta hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

Dapat dikatakan pengawasan sebagai sistem nilai yang terukur di dalam proses kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh. (Murhaini, 2014: 14) Pengawasan dari segi hukum merupakan penilaian tentang sah atau tidaknya suatu perbuatan pemerintah yang menimbulkan akibat hukum. Pada dasarnya dilihat dari konsepnya pengawasan terdiri dari pengawasan fungsional, internal dan pengawasan yang dilakukan pada masyarakat. Konsep ini merupakan bagian dari kehidupan masyarakat dan kehidupan pemerintahan.

Ada beberapa karakteristik pengawasan yang efektif. Semakin terpenuhi kriteria-kriterianya, semakin efektif sistem pengawasannya. Adapun karakteristik tersebut adalah:

- a. Akurat.
- b. Tepat waktu.
- c. Obyektif dan menyeluruh.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.

- e. Realistik secara ekonomis.
- f. Realistik secara organisasional.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- h. Fleksibel.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Diterima para anggota organisasi. (Sujamto, 1994: 77)

Pengawasan digunakan untuk menguji sejauhmana suatu pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah sesuai dengan yang telah direncanakan sebelum pekerjaan tersebut dilakukan. Sehingga pengawasan tidak lain sebagai alat pembanding hasil yang diinginkan dengan hasil yang telah dikerjakan. Keuntungan dilakukannya pengawasan tidak lain adalah untuk melakukan perbaikan jika suatu pekerjaan tidak sesuai dengan prosedurnya, sehingga pengawasan dapat juga dikatakan sebagai pemantauan dan pengendalian. (Usman, 2012: 470)

Sesuai dengan pendapat Kurniawan Tjakarwala, bermacam-macam kegiatan dalam pengendalian manajemen sebagai berikut :

- a. Merencanakan apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi.
- a. Mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa bagian organisasi.
- b. Mengkomunikasikan informasi.
- c. Mengevaluasi informasi.
- d. Memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil jika perlu.
- e. Mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku mereka.

Menurut Winardi Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Basu Swasta, Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas

yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. (<https://malikazisahmad.wordpress.com/2012/01/13/pengertian-pengawasan/> diakses pada tanggal 06 September 2018)

### **E. Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan pengertian sesuai judul penelitian ini sebagai berikut:

Pelaksanaan adalah perihal dalam pembuatan usaha dan sebagainya (melaksanakan rancangan dan sebagainya). (W.J.S, 2001: 533)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-pengawasan-definisi-dan-tujuan-pengawasan/> diakses pada tanggal 06 September 2018)

Disiplin adalah perilaku yang memiliki kesadaran penuh dan kemauan tanpa adanya paksaan untuk menjalankan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan aturan. ([http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin\\_15.html](http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin_15.html))

Guru adalah pendidik profesional 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. (Undang-undang Tentang Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1)

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner. (Syafrinaldi, 2013: 14)

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru. (Soekanto, 2004: 14)

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Negeri Kota Pekanbaru, yaitu Sekolah Menengah Negeri 1, Sekolah Menengah Negeri 5, dan Sekolah Menengah Negeri 9, alasannya dikarenakan masih ada guru yang kurang efektif di dalam disiplin kerja.

### 3. Populasi dan Sampel

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. Adapun metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang di anggap dapat mewakili populasi. Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3**  
**Populasi Dan Sampel**

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Guru Sekolah Menengah Negeri 1	51	12	24%
2.	Guru Sekolah Menengah Negeri 5	57	13	23%
3.	Guru Sekolah Menengah Negeri 9	62	15	24%
Jumlah		170	40	24%

**Sumber : Data Lapangan Setelah Diolah, Tahun 2018**

### 4. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam mempelajari, membahas, dan meneliti penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data mengenai:
  - a. Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.
  - b. Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.
2. Data Sekunder, ialah data yang didapat dari bahan-bahan bacaan maupun literatur panduan, berupa:
  - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
  - b. Undang-undang Tentang Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005
  - c. Sumber-sumber pendukung lain baik dalam bentuk tulisan atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

### **5. Alat Pengumpul Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data yang dipergunakan adalah wawancara dan kuisisioner dengan melakukan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan dengan para responden guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

## 6. Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan

Setelah melalui proses pengumpulan data dan pengolahan data, kemudian data dianalisis berdasarkan metode deskriptif analitik, yaitu dengan cara memberikan penjelasan dengan menggambarkan hasil penelitian yang diperoleh, kemudian membandingkan hasil penelitian tersebut dengan teori-teori dan pendapat para ahli hukum, serta berdasarkan ketentuan hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, kemudian setelah data dianalisis, dirumuskan kesimpulan secara deduktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang umum kepada hal-hal yang khusus, yang merupakan jawaban akhir dari penelitian yang akan diuji pada sidang akhir sarjana.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan

Kata Pengawasan berasal dari kata awas berarti penjagaan. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan. (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1990: 58) Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan W.J.S. Poerwadarminta, kata awas antara lain diartikan sebagai dapat melihat baik-baik, tajam penglihatan, tajam tiliknya, waspada, dan lain-lain. Kata mengawasi antara lain diartikan sebagai melihat dan memperhatikan. Sedangkan kata kendali diartikan kekang, pengendalian berarti pengekangan, dan kata pengendali diberi arti pemimpin atau orang yang mengendalikan. (W.J.S, 2001; 85)

Pengawasan sebagai usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. (Reksohadiprodjo, 2008: 63) Fungsi pengawasan yang dilakukan terhadap aset daerah memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen seperti fungsi perencanaan pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui. Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen

tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang pencapaian tugas-tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan.

Pengawasan memiliki peran penting untuk mengukur pelaksanaan kerja kegiatan sebuah organisasi, membantu organisasi dalam melakukan penilaian apakah perencanaan dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu fungsi pengawasan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan dari rencana kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pelaksanaan fungsi pengawasan secara baik akan memberikan sumbangan yang besar dalam meningkatkan efisiensi dan akan ditemukan titik terang kekurangan atau kelebihan serta hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

Beberapa pengertian tentang pengawasan (*control*), perlu dicermati pula mengingat pengawasan merupakan proses dalam pengendalian. Menurut pendapat Hadari Nawawi kontrol diartikan sebagai proses mengukur (*measurement*) dan menilai (evaluasi) tingkat efektivitas kerja personil dan tingkat efisiensi pengguna sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Sujanto, 1996; 89)

Istilah pengawasan dan pengendalian dalam bahasa Indonesia jelas sekali bedanya, meskipun dalam literatur manajemen yang berbahasa Inggris, kedua pengertian tersebut tidak dibedakan dan tercakup dalam kata *controlling* yang diterjemahkan dengan istilah pengawasan dan pengendalian, sehingga istilah *controlling* lebih luas artinya dari pengawasan. Jadi pengawasan termasuk pengendalian. Pengendalian berasal dari kata kendali, sehingga pengendalian

mengandung arti mengarahkan, memperbaiki, kegiatan, yang salah arah dan meluruskannya menuju arah yang benar. (Viktor M. Situmorang, 1998: 18) Produk langsung kegiatan pengawasan adalah untuk mengetahui, sedangkan kegiatan pengendalian adalah langsung memberikan arah kepada obyek yang dikendalikan. (Sujamto, 1996: 27)

Menurut Siagian :

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Soekarno.K, mendefinisikan:

Pengawasan adalah suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana. (Soekarno.K, 1992: 102)

Dari rumusan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa pengertian pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut definisi tersebut tidak disajikan tujuan proses pengamatan, melainkan tujuan akhir dari pengawasan itu sendiri, yaitu untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Johnson, Kast dan Rosenzweig dan Carino yang dikutip oleh Joko Widodo adalah sebagai berikut: kontrol menurut Johnson, Kast dan Rosenzweig, dibedakan dalam dua macam tipe, yaitu kontrol organisasi dan

kontrol operasional. Kontrol organisasi mengevaluasi seluruh kinerja dari organisasi atau signifikansi atas kinerja yang diperolehnya. Sedangkan kontrol operasional mengukur kinerja dari hari ke hari dengan melakukan perbandingan dengan berbagai macam standar untuk menentukan bidang-bidang yang memerlukan tindakan koreksi yang tepat. Kontrol organisasi mengukur bidang kecakupan yang lebih luas, sementara kontrol operasional mengukur hal yang sangat spesifik dan situasional.

Untuk menunjang suatu kegiatan organisasi yang efektif dan efisien maka setiap organisasi pasti akan melakukan sebuah pengawasan atau *controlling*. Pengawasan yang dilakukan pastinya akan membutuhkan suatu organisasi yang memiliki perencanaan awal. Sehingga pengawasan hanya dijadikan sarana pengendalian yang bertujuan untuk menghindari serta memperkecil kesalahan atau kekurangan dari harapan yang telah direncanakan sebelumnya. Jadi dapat dikatakan bahwa setiap kelompok yang melakukan pengorganisasian pasti didalamnya telah menyiapkan sistem pengawasannya. Beberapa para ahli lain mengemukakan pengertian pengawasan diantaranya yaitu: Earl P. *Strong* *Controlling is the process of regulating the various factor in an enterprise according to the requirement of its plans.* Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Menurut Harold Koontz, *Control is the measurement and correction of the performance of subordinates in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain them are accomplished.* Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap

pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Menurut G.R. Terry: *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is the standard, what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is in conformity with the standard.* Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. (Hasibuan, 2009: 241-242)

Robert J. Mockler juga menyatakan mengenai pengawasan terutama didalam aspek manajemen, yaitu pengawasan pada bidang tersebut adalah suatu skema penetapan standar pelaksanaan pekerjaan didasdarkan kepada tujuan yang akan direncanakan. Pengawasan ini telah dirancang sebagai timbal balik dari kegiatan sehingga akan terlihat adanya ukuran penyimpangan dan tindakan yang akan dilakukan atas kesalahan dari penyimpangan tersebut.

Kegiatan pengawasan dilakukan demi berjalannya suatu proses organisasi dan manajemen. Pencapaian kegiatan tersebut harus mempunyai jaminan. Hal ini merupakan bagian penentu apakah kegiatan sesuai dengan perencanaan. (Handoko, 2003: 359) Pengawasan menurut Lanri ialah suatu kegiatan untuk memperoleh apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan

kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Pengendalian ialah apabila dalam pengawasan ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan maka segera diambil tindakan koreksi. Pengendalian dalam arti lain ialah kegiatan memantau, menilai dan melaporkan kemajuan proyek disertai tindak lanjut. (Usman, 2012: 470)

Sesuai dengan pendapat Kurniawan Tjarkarwala, bermacam-macam kegiatan dalam pengendalian manajemen sebagai berikut :

- a. Merencanakan apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi.
- f. Mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa bagian organisasi.
- g. Mengkomunikasikan informasi.
- h. Mengevaluasi informasi.
- i. Memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil jika perlu.
- j. Mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku mereka.

Beberapa pengertian tentang pengawasan (*control*), perlu dicermati pula mengingat pengawasan merupakan proses dalam pengendalian. Sedangkan menurut Johnson, Kast dan Rosenzweig dan Carino yang dikutip oleh Joko Widodo adalah sebagai berikut: kontrol menurut Johnson, Kast dan Rosenzweig, dibedakan dalam dua macam tipe, yaitu kontrol organisasi dan kontrol operasional. Kontrol organisasi mengevaluasi seluruh kinerja dari organisasi atau signifikansi atas kinerja yang diperolehnya. Sedangkan kontrol operasional mengukur kinerja dari hari ke hari dengan melakukan perbandingan dengan berbagai macam standar untuk menentukan bidang-bidang yang memerlukan tindakan koreksi yang tepat. Kontrol organisasi mengukur bidang kecakupan yang

lebih luas, sementara kontrol operasional mengukur hal yang sangat spesifik dan situasional.

## **B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Guru**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

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. Sehingga kata disiplin kerja harus ditanamkan di dalam jati diri, bahwa disiplin dan kerja memiliki hubungan yang korelatif. Berikut dapat dipaparkan mengenai makna dari disiplin, yaitu:

- a) mengreasikan dan memepriapkan diri untuk melakukan pekerjaan.
- b) Mengontrol diri sendiri.
- c) Menyiapkan diri sebagai warga negara yang baik.
- d) harsu memiliki tingkat kesadaran.
- e) Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima.
- f) Adanya kontrol terhadap orang dilingkungan.
- g) Penurutan yang dipaksakan.
- h) 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 dijalankan dengan pergerakan tingkah laku seseorang yang memiliki kesadaran dan kemauan seseorang untuk menjalankan hak serta kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku. (W.J.S, 2001: 53).

Disiplin sebagai salah satu keharusan yang ditetapkan oleh aturan. Sehingga disiplin dapat menciptakan keteraturan dan ketertiban didalam kehidupan sehari-hari. (Soekanto, 1990: 79) sehingga dapat disimpulkan disiplin merupakan bagian dari peraturan atau tata tertib berlaku oleh penguasa yang dijalankan di lingkungan kehidupan. Dimana pelaksanaannya wajib untuk dilakukan dan dipatuhi barulah kedisiplinan terwujud.

Sedangkan pengertian kerja sebagai wujud kedisiplinan, maka di Kamus Lengkap Bahasa Indonesia mengartikan kerja sebagai suatu perbuatan seseorang di dalam pelaksanaan untuk menghasilkan sesuatu. Dilain sisi kerja juga dapat diartikan sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap manusia untuk memnuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja maka manusia dapat menjalankan hidup serta dapat menghasilkan.

Sehingga jika disiplin dihubungkan dengan kerja, maka dapat disimpulkan setiap orang yang akan menjalankan kegiatan baik itu berupa pekerjaan maka orang tersebut harus menanatai dan mematuhi setiap aturan yang ada, dan mengurangi melakukan pelanggaran. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas yang akan dihasilkan, jika seseorang melakukan pekerjaan dengan disiplin maka produktifitas yang dihasilkan akan memiliki nilai yang maksimal tetapi jika hal tersebut tidka dijalankan maka keberhasilan dari suatu organisasi

sulit untuk didapatkan. Sehingga disiplin dan kerja memiliki hubungan yang erta satu sama lainnya.

Begitu juga halnya disiplin kerja guru, dimana guru juga harus menjalankan kedisiplinan di dalam bekerja dengan mematuhi dan mentaati setiap yang ada untuk memberikan pendidikan terhadap siswanya. Hal tersebut harus dijalankan dengan kesadaran diri dan kemauan diri sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Oleh sebab guru adalah kunci kesuksesan siswanya dan memiliki pengaruh yang besar terhadap pemahaman dan pembelajaran. 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 di lingkungannya 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 intra sekolah
- 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)

### **3. Aturan Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil**

Setiap orang harus menanamkan dirinya dengan kedisiplinan, begitu juga terhadap pejabat pemerintahan. Dikarenakan sebagai orang yang menjalankan pekerjaan negara mereka wajib sebagai pedoman terhadap orang lain di sekelilingnya. Kebutuhan masyarakat terhadap kinerja dari Pegawai Negeri Sipil

membutuhkan kedisiplinan di dalam menjalankan tugasnya, sehingga dengan disiplin maka Pegawai Negeri Sipil akan dipandang lebih berwibawa oleh masyarakat. Tetapi hal tersebut tidak mudah untuk diterapkan disebabkan dalam kenyataannya masih banyak Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan atau masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin.

Aturan yang digunakan untuk mengatur mengenai hak dan kewajiban beserta sanksi atas larangan yang lazimnya dapat termasuk kepada aturan disiplin bagi seorang Pegawai Negeri Sipil diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai aturan pelaksana dari Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Pada ketentuan Pasal 1 angka 1 menyebutkan: “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larang yang di tentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin”.

Sebenarnya pengukuran kedisiplinan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat antara lain:

1. Mematuhi setiap perintah idalam menjalankan pekerjaan di waktu kerja.
2. Mematuhi setiap aturan yang diberikan oleh pimpinan yang didasarkan kepada instruksi.
3. Memiliki pola pikir yang baik pada tempat kerja dan menggunakan pakaian yang sesuai serta tanda pengenal dari instansi yang diberlakukan.

4. Senantiasa menjaga sarana dan prasana yang ada untuk menjalankan pekerjaann.
5. Melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan.

#### **4. Pelanggaran Disiplin**

Setiap PNS yang melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan maka akan dikenai sanksi. Sebagaimana dalam 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”. Pelanggaran baik ringan, sedang dan pelanggaran berat yang dilakukan PNS maka acuannya adalah Peraturan Pemerintah tersebut.

Pasal 7 ayat (2) membahas mengenai aturan disiplin ringan dikarenakan melanggar kewajiban yang harus dijalankan yaitu:

- 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 kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja”.

Aturan mengenai sanksi disiplin sedang, sebagaimana dinyatakan 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 kerja tanpa 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.
  - 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-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya 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.
17. Menaati peraturan kedisiplinan 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 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 menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
  - i. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) hari kerja sampai 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
  - ii. 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
  - iii. 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;
  - iv. 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)

11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud 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, 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 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, 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 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 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 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, himbauan, 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, 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 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 memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
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 dan/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”.

## 5. Hukuman Disiplin

Setiap pelanggaran dari aturan yang ditetapkan maka pastinya akan berdampak kepada pemberian sanksi. Begitu juga terhadap PNS yang tidak mematuhi aturan yang berlaku dan yang ditetapkan. Pada dasarnya hal tersebut bertujuan sebagai bentuk perbaikan dan pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil, agar tidak melakukan pelanggaran disiplin lagi jika memang melakukan sebuah pelanggaran. Hukuman disiplin yang dijatuhkan harus disesuaikan dengan kepentingan yang telah dilanggar, sehingga hukuman tersebut memberikan suatu kemanfaatan dan keadilan bagi diri Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Pada dasarnya pemerintah telah memberikan peringatan terhadap setiap PNS untuk tidak melakukan pelanggaran, yaitu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu: “Apabila seorang PNS tidak menaati ketentuan pada Pasal 3 dan 4 maka dijatuhi hukuman disiplin”. Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman disiplin diatur didalam 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.

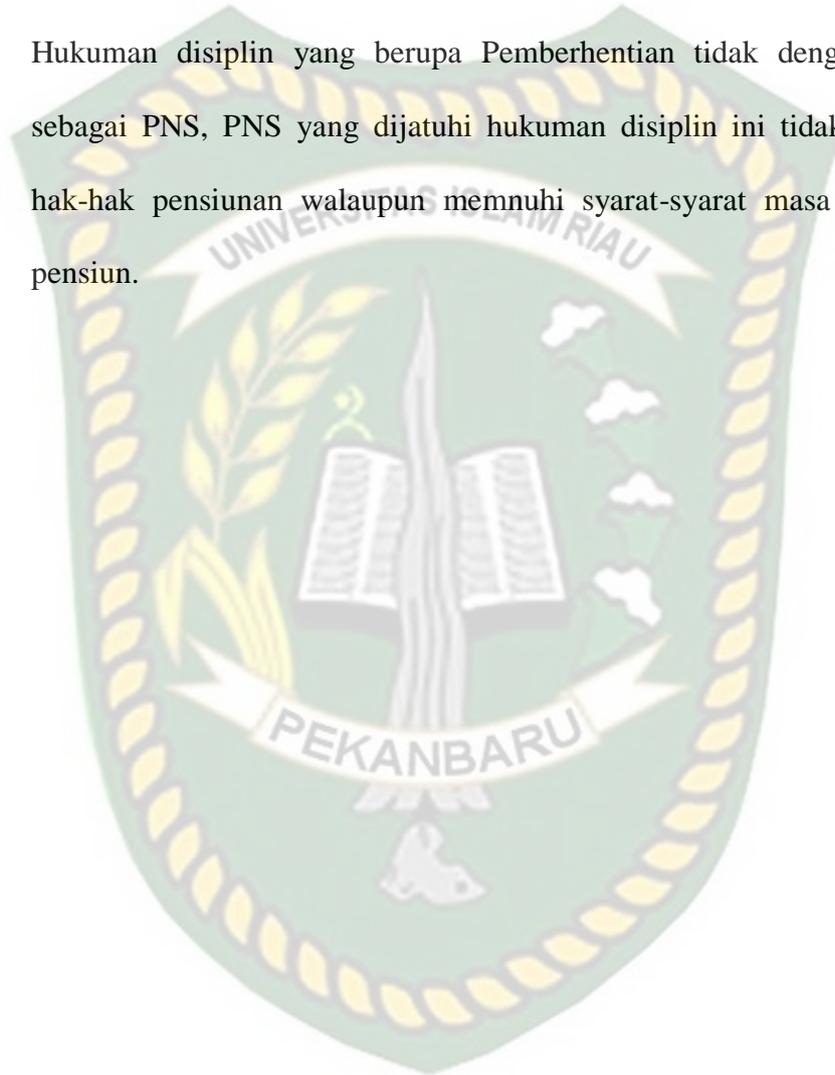
d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;

dan hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, PNS yang dijatuhkan disiplin ini tetap

diberikan ha-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 memnuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Sekolah dikatakan berhasil apabila sekolah memiliki seorang pemimpin yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Wahjosumidjo, 2005: 81)

Tugas kewajiban seorang pemimpin, di samping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Ia juga berkewajiban membangkitkan semangat bawahannya di sekolah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan, mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya, memperhatikan dan mengusahakan

kesejahteraan guru-guru dan pegawai-pegawainya dan sebagainya. Semua ini merupakan tugas pemimpin yang merupakan bagian dari fungsi-fungsi pengawasan yang menjadi kewajibannya sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan. Pengawasan sangat perlu dilakukan agar aktifitas sekolah dapat berjalan dengan baik. (Purwanto, 2007: 75) Engkoswara mengutip pendapat Nanang Fattah menjelaskan bahwa tujuan pengawasan menurut konsep sistem adalah membantu 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)

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai keterlambatan waktu masuk kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Pengetahuan Tentang Keterlambatan Waktu Masuk Kerja Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Pernah	24	60
2	Tidak Pernah	16	40
	Jumlah	40 orang	100%

**Sumber : Data Olahan 2019**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa keterlambatan waktu masuk kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru, pernah dilakukan oleh guru, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu pernah sebanyak 24 orang atau sebanyak 60%. Jadi dapat dikatakan

bahwa masih banyak guru yang tidak disiplin waktu di dalam waktu masuk kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa disiplin waktu kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru dalam adalah disiplin waktu memiliki pengaruh yang tinggi pada disiplin kerja guru 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 07.00 Wib, namun masih ada juga guru yang datang terlambat yaitu pada jam 08.00 Wib. (Wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)

Pendidikan merupakan suatu rekayasa untuk mengendalikan *learning* guna memperoleh sasaran yang berkesinampungan dan akuntabel. Dalam proses rekayasa ini peranan *teaching* amat penting, karena merupakan kegiatan yang dilakukan guru untuk mntransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai kepada siswa sehingga apa yang ditransfer memiliki makna bagi diri sendiri, dan berguna tidak saja bagi dirinya tetapi juga bagi siswa-siswinya. Berkaitan dengan hal-hal tersebut, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kinerja guru.

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sehingga guru dituntut memiliki kemampuan dan keahlian untuk memebina dan mendidik siswanya. Siswa pastinya membutuhkan seorang guru professional, yakni guru yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemauan yang kuat serta guru yang mempunyai kedisiplinan

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 berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan dan penerapan. (Usman H, 2012; 7)

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan 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 masyarakat untuk menjadi warga Negara Indonesia yang bermoral Pancasila dan 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 Pengenai Sesuai Dengan Ketentuan Sekolah**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Sudah	36	90
2	Belum	4	10
	Jumlah	40 orang	100%

**Sumber : Data Olahan 2019**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam proses belajar dan mengajar sudah menggunakan pakaian dan memakai tanda pengenai sesuai dengan ketentuan sekolah, sudah dilakukan oleh guru, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu sudah sebanyak 36 orang atau sebanyak 90 %. Jadi dapat dikatakan bahwa guru telah melaksanakan ketentuan dalam hal menggunakan pakaian dan memakai tanda pengenai .

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa pelaksanaan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah pakaian dan memakai tanda pengenai sangat penting dalam disiplin kerja guru adalah sangat penting dikarenakan setiap guru harus menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan pemerintah yang dijadikan sebagai tanda pengenai sebagai guru. (Wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)

Pendidikan bertujuan untuk memenuhi tiga aspek, yaitu aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik. Dalam upaya memenuhi tujuan tersebut, pendidikan harus berperan secara proporsif, kontekstual, dan komprehensif. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Hal tersebut yang seharusnya dijadikan sebagai bekal untuk mewujudkan pendidikan yang ideal di Republik Indonesia.

Perwujudan terhadap pendidikan yang ideal tidak dapat terlepas dari keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah-sekolah. Manajemen pendidikan adalah sekumpulan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sebagai organisasi pendidikan, sekolah memerlukan alat yang berperan sebagai akselerator dan dinamisator sehingga tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien. Alat tersebut adalah kebijakan dan strategi yang ditetapkan sebagai fungsi-fungsi dari manajemen pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, salah satu elemen pentingnya yang turut menentukan tercapainya tujuan dari keseluruhan kegiatan dalam manajemen pendidikan pada sekolah adalah pengawasan.

Berikut dapat diketahui dari pengetahuan Guru mengenai pelaksanaan kerja pernah tidak masuk untuk melakukan proses belajar mengajar terhadap siswa di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel III.3**

**Pengetahuan Tentang Pelaksanaan Kerja Pernah Tidak Masuk Untuk Melakukan Proses Belajar Mengajar Terhadap Siswa Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Pernah	22	55
2	Tidak Pernah	18	45
	Jumlah	40 orang	100%

**Sumber : Data Olahan 2019**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan kerja pernah tidak masuk untuk melakukan proses belajar mengajar terhadap siswa di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru, pernah dilakukan oleh guru, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh guru yaitu pernah sebanyak 22 orang atau sebanyak 55 %. Jadi dapat dikatakan bahwa masih banyak guru yang tidak disiplin kerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar terhadap siswa di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa pelaksanaan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru 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. (Wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)

## **B. Pengawasan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebelum dan setelah perubahan mengandung beberapa prinsip yang memiliki perbedaan-perbedaan mendasar. Perubahan atas sistem penyelenggaraan kekuasaan yang dilakukan melalui perubahan UUD 1945, adalah upaya untuk menutupi berbagai kelemahan yang terkandung dalam UUD 1945 sebelum perubahan yang dirasakan dalam praktek ketatanegaraan selama ini. Karena itu arah perubahan yang dilakukan adalah antara lain mempertegas beberapa prinsip penyelenggaraan 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.

Upaya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik hanya dapat dilakukan apabila terjadi keseimbangan peran ketiga pilar yaitu pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat. Ketiganya mempunyai peran masing-masing. Pemerintahan (legislatif, eksekutif, dan yudikatif) memainkan peran menjalankan dan menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif bagi unsur-unsur

lain dalam *governance*. Dunia usaha swasta berperan dalam penciptaan lapangan kerja dan pendapatan. Masyarakat berperan dalam penciptaan interaksi sosial, ekonomi dan politik. Ketiga unsur tersebut dalam memainkan perannya masing-masing harus sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam tata pemerintahan yang baik. (Thoha, 2003: 95)

Pengawasan merupakan sebuah proses yang tidak pernah berhenti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah upaya perbaikan terus menerus terhadap semua aktifitas pendidikan. Dengan upaya ini diharapkan muncul berbagai inovasi-inovasi baru yang mungkin belum pernah terfikirkan sebelumnya. Pengawasan atau penilaian pada setiap lembaga pendidikan dilakukan oleh kepala sekolah secara berkesinambungan, Syafaruddin mengutip pendapat Oteng Sutisna menyatakan bahwa sebagai manajer pendidikan kepala sekolah seharusnya melakukan fungsi penilaian secara terprogram dan berkelanjutan, sehingga melalui kegiatan tersebut diperoleh fakta-fakta mengenai rintangan atau kendala yang dihadapi sekolah dalam mencapai tujuan institusional. (Syafaruddin, 2005: 167)

Berdasarkan pendapat Made Pidarta di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai seorang manajer pendidikan di sekolah harus mampu menilai dan mengawasi semua aspek yang berhubungan dengan pendidikan terutama dalam mengatasi perubahan sikap dan kematangan siswa yang berhubungan erat dengan tingkah laku siswa, untuk mengatasi hal tersebut perlu diterapkannya suatu kedisiplinan yang dapat mengatur dan mengawasi segala aktifitas yang dilakukan oleh siswa di sekolah, disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam

sekolah, apabila tidak ada disiplin dalam suatu sekolah maka sekolah tidak akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk melaksanakan tugas pengawasan terhadap kedisiplinan tersebut sudah tentu kepala sekolah tidak dapat mengerjakan semua kewajiban di sekolah tanpa bantuan dan sejauh bantuan itu tersedia, ia menyerahkan tanggung jawab tentang siswa kepada para pembantunya: wakil kepala sekolah, guru kelas, penyuluh, juru rawat dan personil lain. Kegiatan membantu siswa agar mampu melaksanakan proses belajar secara berdaya dan berhasil guna adalah tugas guru. Oleh karena itu bilamana kepala sekolah bermaksud untuk membantu siswa agar semakin mampu melakukan proses belajar yang memungkinkan keberhasilannya di sekolah, usaha pengawasan harus diberikan atau dilakukan kepada petugas atau guru.

Menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 13), pengawasan adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa yang bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan disekolah adalah Kepala Sekolah. Pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menyebutkan bahwa salah satu kewajiban bagi Kepala Sekolah adalah melaksanakan dan merumuskan program pengawasan, serta memanfaatkan hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah.

Kepala Sekolah selaku pemimpin tentunya memiliki tanggungjawab untuk mengelola program peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah seharusnya dapat melaksanakan pengawasan secara efektif sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Peraturan ini mengamanahkan Kepala Sekolah untuk merencanakan program pengawasan terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasan terhadap guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan yang tepat. Salah satu aspek yang tidak boleh luput dari pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah adalah kinerja guru. Hal ini disebabkan kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar.

Kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggungjawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing. Di Indonesia, kepala sekolah adalah guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi menduduki jabatan itu. Mulyono (2008: 144) mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah bertanggungjawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam 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	40	100
2	Tidak Aktif	0	0
	Jumlah	40 orang	100%

**Sumber : Data Olahan 2019**

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 40 orang atau sebanyak 100%. Jadi dapat dikatakan bahwa kepala sekolah aktif melakukan pengawasan terhadap guru .

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa yang melakukan pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah pelaksanaan pengawasan disiplin kerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan melihat langsung kedisiplinan guru ketika berada di sekolah. (Wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)

Kepala Sekolah harus mampu mengawasi pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja bawahan sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk, atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Kegiatan mengawasi dapat berbentuk memeriksa, mengecek, serta usaha mencegah kesalahan yang mungkin terjadi sehingga bila terjadi penyelewengan atau penyimpangan, maka dapat ditempuh usaha-usaha perbaikan. Menurut Sobri, dkk. (2009: 41-42), sebagai pengawas

pendidikan, Kepala Sekolah memiliki tugas-tugas tertentu. Tugas-tugas tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Membantu guru untuk melihat lebih jelas tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan khusus sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru untuk melihat lebih jelas tentang kebutuhan dan persoalan civitas akademi dan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- 3) Membantu guru mengembangkan kecakapan mengajar.
- 4) Membantu guru dalam melihat kesulitan belajar siswa serta merencanakan pelajaran yang efektif.
- 5) Membantu moral dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif bekerja sama secara benar dan saling menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
- 6) Membantu memberi peringatan kepada masyarakat mengenai program sekolah agar mereka berusaha mengerti dan membantu keperluan dan kepentingan 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.

Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit. Kebijakan publik merupakan tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah dalam mengendalikan pemerintahannya. Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, kebijakan publik dan hukum mempunyai peranan yang penting. Pembahasan mengenai hukum dapat meliputi dua aspek:

1. Aspek keadilan menyangkut tentang kebutuhan masyarakat akan rasa adil di tengah sekian banyak dinamika dan konflik di tengah masyarakat dan
2. Aspek legalitas ini menyangkut apa yang disebut dengan hukum positif yaitu sebuah aturan yang ditetapkan oleh sebuah kekuasaan Negara yang sah dan dalam pemberlakuannya dapat dipaksakan atas nama hukum.

Hubungan antara teori hukum dengan hukum positif dengan demikian merupakan hubungan yang bersifat dialektis, karena hukum positif ditetapkan berdasarkan pada teori-teori hukum yang dianut (pada waktu tertentu, mengenai hal tertentu, dan di masyarakat/Negara tertentu), dan bagaimana dalam

pencapaiannya (implementasinya). Ini berarti bahwa hukum positif ditetapkan, berdasarkan pada teori-teori hukum yang dianut. Hukum positif dalam penerapannya (implementasinya) tidak jarang dihadapkan pada suatu gejala yang memaksa untuk dilakukan peninjauan kembali teori-teori hukum yang dianut, dan memperbaharunya, sehingga mempunyai 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.

Romeijn mengemukakan bahwa tindak pemerintahan adalah tiap-tiap tindakan atau perbuatan dari satu alat administrasi 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.

Salah satu unsur penting dari proses kependidikan adalah pendidik (guru). Guru memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Dalam hal ini guru

bertanggung jawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, moral, estetika, maupun kebutuhan fisik 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	40	100
	Jumlah	40 orang	100%

**Sumber : Data Olahan 2019**

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 40 orang atau sebanyak 100%. Jadi dapat dikatakan bahwa guru tidak pernah dikenai sanksi keterlambatan masuk kerja oleh Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa tindakan Kepala Sekolah dalam menangani keterlambatan guru adalah belum ada dalam bentuk pelaporan. (Wawancara penulis dengan Kelapa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)

Sebagai pendidik, guru harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam mematuhi peraturan yang berlaku di suatu lembaga pendidikan, sebab dengan mematuhi norma dan peraturan yang berlaku tersebut tentu akan memperlancar proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dan hasil belajar secara efektif dan

efisien, karena bagaimanapun belajar merupakan serangkaian kegiatan jiwa raga untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya yang menyangkut aspek kognitif, afektif, 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.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas

yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. 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 personilsekolahsebagai pegawai negeri (guru) baik yang menyangkut disiplin waktumaupun 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 administasi. 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.

Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan mampu mengelola kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai

bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh 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 factor penggerak dari guru untuk bersikap dan berperilaku. Pimpinan sekolah berkewajiban memberikan dorongan dan motivasi agar parapersonil guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena jikapimpinan sekolah kurang memberikan dukungan dan motivasi terhadap kinerja guru maka dalam melaksanakan tugasnya guru akankurang maksimal termasuk dalam hal kedisiplinannya.

3. Faktor penghasilan guru

Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas tertentu selalu didorongoleh 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 sejahteranya seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 4. 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.

Pengawasan harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Melalui pengawasan dapat dilakukan penilaian apakah suatu entitas telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara hemat, efisien, dan efektif, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan dan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, melalui pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan, informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan ataupun acuan untuk kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan.

Pentingnya keberhasilan pengawasan terhadap peningkatan mutu pendidikan tentunya menambah tuntunan bagi terlaksananya program-program pengawasan yang disusun oleh kepala sekolah. Kondisi ini memberikan pandangan

bahwa pengawasan adalah aspek yang harus diperhatikan dalam manajemen pendidikan, namun demikian perlu disadari bahwa pengawasan sering kali menjadi aspek yang terlupakan dalam kegiatan nyata di sekolah-sekolah. Hal ini seharusnya dipandang sebagai suatu permasalahan.

Jadi dapat dikatakan bahwa Pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah belum maksimal padahal pengawasan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan disiplin kerja guru, hal ini dikarenakan Kepala Sekolah masih kurang menindaklanjuti guru-guru yang melakukan pelanggaran seperti terlambat di dalam proses belajar dan mengajar.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu dan berdasarkan laporan penelitian serta pengolahan data yang telah dijabarkan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah belum maksimal dikarenakan masih banyak guru yang melakukan pelanggaran tata tertib proses belajar dan mengajar seperti guru kurang efektif menjaga keprofesionalannya dalam mengajar yang disebabkan sering meminta izin serta ketidakdisiplinan terlihat dari jam masuk sekolah yang masih dilanggar oleh guru, dimana diketahui guru harus sudah berada di Sekolah pada jam 07.00 Wib, namun masih ada juga guru yang datang terlambat yaitu pada jam 08.00 Wib
2. Pengawasan disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru adalah belum maksimal padahal pengawasan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan disiplin kerja guru, hal ini dikarenakan Kepala Sekolah masih kurang menindaklanjuti guru-guru yang melakukan pelanggaran seperti terlambat di dalam proses belajar dan 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

- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- 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.
- 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.
- Hasbullah. (2013). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kantaprawira, R. (1998). *Hukum dan Kekuasaan*. Yogyakarta: Makalah Universitas Islam Indonesia .
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Reksohadiprodjo, S. (2008). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : PT Ciputat Press.
- Syafrinaldi. (2013). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press.
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- W.J.S, P. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### C. Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

### D. Internet

[http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin\\_15.html](http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin_15.html)

<http://pengertianedefinisi.com/pengertian-pengawasan-definisi-dan-tujuan-pengawasan/> diakses pada tanggal 06 September 2018

<http://www.negarahukum.com/hukum/teori-pengawasan.html>, diakses pada tanggal 22 Juni 2018.

<https://malikazisahmad.wordpress.com/2012/01/13/pengertian-pengawasan/> diakses pada tanggal 06 September 2018