



**PENEGAKAN PERATURAN DISIPLIN GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN
DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh

YOGA WAHYU DANUJWA

8111412304

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PROGAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2018



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**PENEGAKAN PERATURAN DISIPLIN GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN
DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh

YOGA WAHYU DANUJWA

8111412304

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
**PROGAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **PENEGAKAN PERATURAN DISIPLIN GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN,
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN
BANJARNEGARA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

Telah disetujui untuk diajukan ke sidang panitia ujian pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 5 Juli 2018

Pembimbing Utama



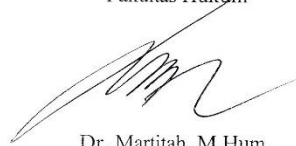
Dani Muhtada, Ph.D.

NIP. 197804152008121002

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum



Dr. Martitah, M.Hum.

NIP. 196205171986012001

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas
Hukum Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin

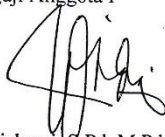
Tanggal : 23 Juli 2018

Penguji Utama,



Tri Sulistiyono, S.H.,M.H.
NIP.197505242060031002

Penguji Anggota I



Windiahsari, S.Pd.,M.Pd
NIP.198011282008122001

Penguji Anggota II



Dani Muhtada, Ph.D
NIP.197804152008121002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum



Dr. Rodyah, S.Pd.,S.H.,M.Si
NIP. 19720619200032001

PERNYATAAN

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila kemudian hari diketahui adanya plagiasi maka siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 23 Juli 2018

Yang menyatakan,



Yoga Wahyu Danujwa

NIM.8111412304

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yoga Wahyu Danujwa
NIM : 81114121304
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

demi kepentingan Ilmu Pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti (Non-exclusive Royalty Free Right)** atau karya saya yang berjudul : **PENEGAKAN PERATURAN DISIPLIN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Semarang
Pada tanggal: 23 Juli 2018
Yang menyatakan,



Yoga Wahyu Danujwa
NIM.8111412304

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Dalam membaca kehidupan orang-orang besar, saya menemukan bahwa kemenangan pertama mereka adalah menang atas diri mereka sendiri yaitu disiplin diri sendiri terlebih dahulu. (Harry S. Truman)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang memberikan doa dan dorongan dalam menuntut ilmu (Bapak Gunawan Budiarto, Ibu Tri Subekti Aryani).
2. Kakak tercinta yang selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi (Agung Prabowo Adi Gunawan).
3. Adik tercinta yang selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi (Andaru Adiwiknya Gunawan).

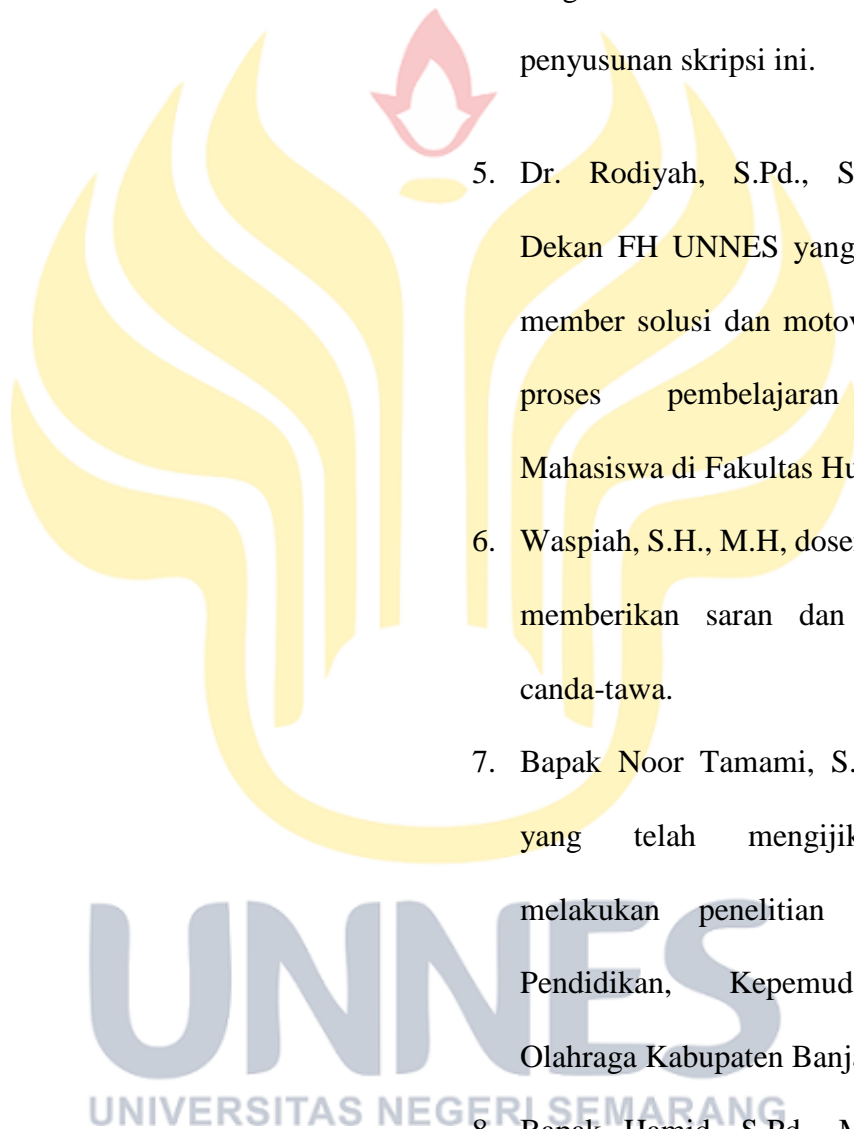
4. Dani Muhtada, Ph.D, Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan arahan, dan motivasi yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini.

5. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si, Dekan FH UNNES yang senantiasa member solusi dan motovasi selama proses pembelajaran sebagai Mahasiswa di Fakultas Hukum.

6. Waspiah, S.H., M.H, dosen wali yang memberikan saran dan senyuman canda-tawa.

7. Bapak Noor Tamami, S.Pd., M.Pd, yang telah mengijikan saya melakukan penelitian di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

8. Bapak Hamid, S.Pd., M.Pd, yang telah memberikan informasi terkait penegakan disiplin guru pegawai negeri sipil.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat beserta hidayahnya. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***PENEGAKAN DISIPLIN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL*** dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Negeri Semarang.

Penyusun menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orangtua dan juga keluarga besar yang telah memberikan segalanya kepada saya dalam menuntut ilmu.
2. Prof. Dr.Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

3. Dr. Rodiyah, S.Pd.,S.H.,M.Si, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik.
4. Dani Muhtada, Ph.D Ketua bagian HAN-HTN fakultas hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin kepada penyusun untuk menyusun skripsi dan melakukan penelitian..
5. Waspiyah, S.H., M.H., sebagai dosen wali yang telah memberikan motivasi.
6. Terimakasih kepada bapak Dani Muhtada, Ph.D yang telah membimbing skripsi dari awal sampai akhir.
7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, yang telah memeberikan banyak ilmu yang bermanfaat.
8. Terimakasih kepada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian.
9. Siska Marantika, S.Si, yang selalu menemani dan memberikan motivasi.
10. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Rais prayogo, Mukti Abdul Jabir, Bayu Lutfhi Ardiansyah, Sugi Yanto, Yanuar, Fuji Wintoko, Rais Prayogo, Pririkha Dimas Prasetya, Mukthi, Aryogo Malik, Yohanes Furi Pamungkas, Sigit Dwi Admojo, Helmiyahya.
11. Keluarga KKN Wonolopo 2016, Bayu, Awan, Yoko, Agung, Lilik, Wawan, Isna, Isphoni, Akmal, Dilla, Hallen, Siska, Dayang.

12. Teman-teman Seangkatan FH Unnes 2012, Senior FH Unnes 2011, Adek Tingkat FH Unnes 2013, 2014, 2015 dan 2016.
13. Rekan-rekan pegawai FH UNNES Baik yang di TU, Parkir, Satpam, Cleaning Gedung, Cleaning Taman, dll.
14. Semua pihak yang tidak penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia atas kebaikan yang telah diberikan. Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun, pembaca, dan semua pihak yang memerlukan.

Semarang, 23 Juli 2018



Yoga Wahyu Danujwa
NIM.8111412304

ABSTRAK

Danujwa, Yoga Wahyu. 2018. Penegakan Peraturan Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Program studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama : Dani Muhtada, Ph.D.

Kata Kunci : Penegakan Peraturan, Penjatuhan Sanksi, Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penegakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya Guru di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara adalah upaya dan usaha yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Banjarnegara khususnya di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara untuk menciptakan kedisiplinan PNS.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana penegakan disiplin guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, Penerapan metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian yuridis sosiologis. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara,. Sumber data terdiri dari data primer, data sekekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumen lalu diolah dengan menggunakan model triangulasi.

Penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut : Penegakan disiplin yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara adalah dengan melakukan berbagai tahapan yaitu Tahap proses pelaporan terkait dengan kedisiplinan guru adalah didapat dari laporan dari masyarakat dan oleh UPT Dinas Pendidikan tingkat kecamatan. Tahapan kedua adalah proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dilakukan oleh tim khusus yaitu Kepala Dinas atau Sekretaris Dinas, Kabid Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kasi Pembinaan dengan menghadirkan guru pegawai negeri sipil indisipliner. Penjatuhan hukuman bagi guru pegawai negeri sipil yang melanggar kedisiplinan sedang dan kedisiplinan berat dalam wewenang Bupati Banjarnegara.

Saran dari penelitian ini kepada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara diharapkan tepat sasaran dan tegas dalam menjatuhkan sanksi disiplin kepada guru pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan disiplin.

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
LEMBAR LOGO	ii
LEMBAR JUDUL.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori.....	11

2.2.1	Penegakan Hukum	11
2.2.1.1	faktor yang mempengaruhi penegkan hukum	13
2.2.1.2	Faktor mempengaruhi kinerja penegakan hukum	13
2.2.2	Managemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2.2	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.3	Kepegawaian	19
2.2.3.1	Jenis Lembaga Kepegawaian	20
2.2.4	Organisasi	24
2.2.4.1	Karakteristik Organisasi	25
2.2.4.1	Fungsi Organisasi	27
2.3	Landasan Konsepsual	28
2.3.1	Pengertian Kedisiplinan	28
2.3.2	Penegertian Pegawai Negeri Sipil	32
2.3.2.1	Jenis Pegawai Negeri Sipil	32
2.3.2.2	Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	34
2.3.2.3	Larangan Pegawai Negeri Sipil	35
2.3.2.4	Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil	38

2.3.3 Penegertian Guru	40
2.3.3.1 Hak-Hak Guru	41
2.3.3.2 Kewajiban Guru.....	42
2.4 Kerangka Berfikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Pendekatan Penelitian	44
3.2 Jenis Penelitian.....	45
3.3 Fokus Penelitian.....	45
3.4 Lokasi Penelitian.....	46
3.5 Sumber Data.....	46
3.6 Teknik Pengambilan Data	47
3.7 Validitas Data.....	49
3.8 Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Fokus Penelitian.....	54
4.1.1 Profil Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara	54
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga	

Kabupaten Banjarnegara	57
4.1.3 Susunan Organisasi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga	
Kabupaten Banjarnegara	60
4.1.4 Data Pendidik Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga	
Kabupaten Banjarnegara	61
4.2 Penegakan Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.....	62
4.2.1 Jenis-jenis pelanggaran disiplin guru pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara	65
4.2.1.1 Jenis Pelanggaran Disiplin Ringan	69
4.2.1.2 Jenis Pelanggaran Disiplin Sedang	74
4.2.1.3 Jenis Pelanggaran Disiplin Berat	87
4.2.2 Proses Pelaksanaan Hukuman Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga	
Kabupaten Banjarnegara	100
4.2.2.1 Proses Pelaporan	100

4.2.2.2 Proses Pemeriksaan.....	103
4.2.2.3 Proses Penjatuhan Hukuman.....	107
4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelanggaran Disiplin Yang Dilakukan Oleh Guru Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara	115
4.4 Upaya Yang Dilakukan Oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara Dalam Mengurangi Pelanggaran Disiplin Guru Pegawai Negeri Sipil	122
BAB V PENUTUP.....	128
5.1 Penutup	128
5.2 Saran	130
DAFTAR PUSTAKA.....	132
a. Buku.....	132
b. Undang-Undang.....	133
c. Jurnal dan Skripsi.....	134
d. Internet	135
LAMPIRAN.....	136

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, sering terjadi di dalam instansi pemerintah, pegawai melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya kinerja dari pegawai yang seharusnya mempunyai tugas sebagai abdi masyarakat. Penelitian ini dikhususkan pada Pegawai Negeri Sipil khususnya tenaga pendidik di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri Sipil, yaitu pejabat yang tunduk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya, dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. (Hartini, 2008:21)

Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian

abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya oleh unsur pemerintah dan juga dari unsur masyarakat. Agar dapat tercipta sistem pemerintahan yang baik harus tercipta dari hubungan yang baik antara pemerintah dengan masyarakat, para Pegawai Negeri Sipil yang berdedikasi dalam melakukan pelayanan terhadap publik, unsur yang utama dari Pegawai Negeri Sipil yang baik yaitu sikap disiplin dalam menjalankan tugas kedinasan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan sangat diharapkan di berbagai instansi pemerintahan manapun. Menurut Hasibuan (dalam Hartini, 2008) disiplin itu sendiri mempunyai arti kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tetapi dalam kenyataannya disiplin itu kurang ditegakkan oleh Pegawai Negeri Sipil dan dalam penelitian ini dikhususkan pada Pegawai Negeri Sipil sebagai tenaga pendidik dimana pelanggaran disiplin merupakan salah satu masalah sosial yang penting untuk dapat dipecahkan, sebab hal ini berpengaruh terhadap mutu pendidikan di negara Indonesia. Kaitannya dengan hal tersebut, maka pendayagunaan aparatur negara harus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas dan profesional Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas kedinasannya.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-

Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat suatu keharusan, larangan, serta sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan suatu yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal yang dilarang. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku, yang

tercermin dalam sikap dan tata laku pegawai di dalam dan di luar dinas.
(Hartini, 2008:6)

Latar belakang peneliti meneliti di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya tenaga pendidik adalah karena memperhatikan dan banyaknya kritik dari masyarakat yang menjadi perbincangan dikalangan masyarakat mengenai kinerja dari Pegawai Negeri Sipil khususnya tenaga pendidik yang kurang sesuai dengan aturan seperti keluar kantor saat jam kantor tanpa ijin atasan, sering datang terlambat masuk kantor dan mangkir kerja. Kemudian dapat dilihat juga dari berita online yang menyatakan “sebanyak 9 guru SD yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di Banjarnegara tertunduk malu saat dipanggil Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sebab saat petugas Satpol PP melakukan razia, mendapati SD di Kecamatan Purwanegara sudah kosong meski masih dalam waktu belajar-mengajar”. (News, Detik, 2017, <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3693020/kepergok-bolos-ngajar-9-guru-pns-di-banjarnegara-dipanggil-satpol-pp>, diakses pada 12 Juli 2018).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan penyusunan proposal skripsi judul **PENEGAKAN PERATURAN DISIPLIN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANJARNEGARA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan mengidentifikasi masalah, antara lain :

1. Disiplin pegawai negeri sipil khususnya guru di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Masalah utama yang menyebabkan guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara melakukan pelanggaran disiplin.
3. Pelaksanaan penjatuhan sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
4. Faktor-faktor penghambat dalam peningkatan kedisiplinan guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
5. Langkah-langkah yang telah dilakukandalam peningkatan kedisiplinan guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah guna menghindari adanya penyimpangan dari permasalahan yang ada, sehingga

penulis dapat lebih terfokus dan tidak melebur dari pokok permasalahan yang dilakukan menjadi lebih terarah dalam mencapai sasaran yang diharapkan dalam penelitian ini, berikut pembatasan agar arah dalam melakukan penelitian penulisan dapat lebih cermat untuk mengkaji permasalahan yang terjadi.

Pembatasan masalah tersebut adalah:

1. Penerapan disiplin guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Data penelitian yang penulis teliti adalah di tahun 2016 dan tahun 2017 tentang pelanggaran disiplin guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
3. Strategi yang digunakan dalam Penerapan disiplin guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
4. Faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan kedisiplinan guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
5. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara untuk meminimalisir pelanggaran disiplin guru pegawai negeri sipil.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penegakan disiplin guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai sipil ?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara ?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dalam menanggulangi pelanggaran disiplin guru pegawai negeri sipil ?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana penegakan disiplin guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
2. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
3. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dalam mengurangi pelanggaran disiplin guru pegawai negeri sipil.

4. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian yang hendak dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Banjarnegara.
- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi tentang permasalahan-permasalahan, hambatan-hambatan dan faktor-faktor penghambat dalam peningkatan kedisiplinan guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Banjarnegara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat harus memberikan contoh yang baik khususnya kepada masyarakat.

- b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah supaya melakukan pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil agar taat terhadap peraturan yang telah dibuat sebagai mana mestinya

yang telah tertera dalam Undang-undang agar menjadi aparatur negara yang baik dan berwibawa.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan mampu memberikan kontrol khususnya yang melakukan penyimpangan dan kritik terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Terdapat beberapa penelitian yang penulis dapatkan, yang memiliki pembahasan inti serupa dan akan peneliti rujuk sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan antara lain sebagai berikut dalam sajian data tabel:

NO.	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN
1.	Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi	Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Sanki Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Makassar	Perbedaan yang dimiliki antara lain, mengenai objek kasus penelitian dari Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi yang terkait dengan penjatuhan sanksi di Pemerintah Kota Makassar, dalam hal ini berarti, di dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi tidak mengkhususkan pada satu golongan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan, penulis meneliti Pegawai Negeri Sipil khususnya untuk tenaga pendidik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang menjadi objek penelitian.
2.	Donny Prakasa	Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan	penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakasa Utama dalam penelitiannya menggunakan data kuantitatif yaitu, berdasarkan dari data yang didapat berbentuk angka, koding, perhitungan, pemetaan dan lainnya. Sedangkan penulis melakukan penelitian

		Kepegawaian Negara.	berdasarkan data kualitatif berbentuk penjelasan, catatan observasi, dokumen, dan wawancara.
3.	Pramutyas Varentina	Penjatuhan Hukuman Disiplin POLRI di Sekolah Polisi Negara Purwokerto (Kajian Terhadap Penerapan PP Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Republik Indonesia)	Perbedaannya, dari segi objek, Pramutyas Varentina mengkaji objek penelitian pada anggota POLRI, sedangkan penulis mengkaji objek penelitian pada Pegawai Negeri Sipil khususnya tenaga pendidik. Dimana dari segi perundang-undangan antara POLRI dan PNS memiliki perundang-undangan yang berbeda yaitu POLRI dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan disiplin POLRI dan PNS dengan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Penegakan Hukum

Menurut Sudarto (dalam Ginting, 2015) Penegakan hukum adalah penyelenggaraan hukum oleh petugas penegak hukum dan oleh setiap orang yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya masing-masing menurut aturan hukum yang berlaku.

Menurut Satjipto Rahardjo (dalam Ginting, 2015) membedakan istilah penegakan hukum (law enforcement) dengan penggunaan hukum (the use of law). Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang

berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan

Menurut Soekanto (2014:7) Penegakan hukum sebagai suatu proses yang pada hakikatnya merupakan penerapan direksi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum akan tetapi mempunyai unsur unsur penilaian pribadi. Secara konsepsional, maka inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, melahirkan dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, walaupun di dalam kenyataan di Indonesia kecenderungannya adalah demikian, sehingga pengertian law enforcement begitu populer. Selain itu ada kecenderungan lain yang mengartikan penegakan hukum sebagai pelaksanaan keputusan-keputusan hakim. namun pendapat-pendapat seperti itu mempunyai kelemahan apabila pelaksanaan undang-undang atau keputusan hakim tersebut malahan mengganggu kedamaian di dalam pergaulan hidup. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pokok penegak hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yaang mempengaruhinya, faktor tersebut mempunyai arti netral sehingga dampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor tersebut. (Soekanto, 2014:8)

2.2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Menurut Soekanto (2014:9) Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut adalah :

1. Faktor hukumnya sendiri, yang didalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang memebentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektifitas penegakan hukum.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penegakan Hukum

Menurut Mastra Liba (dalam Rena, 2010:54) ada 14 faktor yang mempengaruhi kinerja penegakan hukum yaitu:

1. Sistem ketatanegaraan yang menempatkan “jaksa agung” sejajar menteri
2. Sistem perundangan yang belum memadai
3. Faktor sumber daya manusia (SDM)

4. Faktor kepentingan yang melekat pada aparat pelaksana :
 - a. Kepentingan pribadi
 - b. Kepentingan golongan
 - c. Kepentingan politik kenegaraan
5. Corspgeits dalam institusi
6. Tekanan yang kuat pada aparat penegak hukum
7. Faktor budaya
8. Faktor agama
9. Legislatif sebagai “lembaga legislasi” perlu secara maksimal mendorong dan memberi contoh tauladan yang baik dalam penegakan hukum.
10. Kemauan politik pemerintah
11. Faktor kepemimpinan
12. Kuatnya jaringan kerja sama pelaku kejahatan (organize crime)
13. Kuatnya pengaruh kolusi “dalam jiwa pensiunan aparat penegak hukum”
14. Pemanfaatan kelemahan peraturan perundang-undangan

Penegakan hukum menurut Chaerudin (2008:87) dalam bahasa belanda disebut dengan rechtstoepassing atau rechtshandhaving dan dalam bahasa inggris law enforcement, meliputi pengertian yang bersifat makro dan mikro. Bersifat makro mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, sedangkan dalam pengertian mikro terbatas dalam

proses pemeriksaan di pengadilan termasuk proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan hingga pelaksanaan putusan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (dalam Philips, 2014), manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Schuler (dalam Philips, 2014) mengartikan manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

2.2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, yaitu:

1. Perencanaan Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba,

karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2015:15) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumberdaya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar agar sistem ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting, seperti pelatihan,

pengembangan, motivasi, dan aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Badriyah (2015:16) peran manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Melakukan analisi jabatan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja.
3. Menyeleksi calon tenaga kerja.
4. Memeberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru.
5. Menata olah upah dan gaji.
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan.
7. Menilai kinerja.
8. Mengomunikasikan (wawancara, oenyuluhan, pendisiplinan).
9. Pelatihan dan pengembangan.
10. Membangun komitmen karyawan.

2.2.3 Kepegawaian

Menurut Manullang (dalam, Philips, 2014) personnel management adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja. Tujuan manajemen personalia

ada dua, yakni production minded dan people minded atau dengan kata lain efisiensi (daya guna) dan collaboration (kerja sama). Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen pegawai, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun.

Menurut Hartini (2005) alat yang digunakan negara dalam pencapaian tujuan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek hukum dari hukum kepegawaian. Dalam kajian teori, disebutkan bahwa terdapat hubungan antara hukum administrasi negara dengan hukum kepegawaian yang disebut dengan hubungan dinas publik terhadap negara (pemerintah), adapun hubungan dinas public yang melekat pada hubungan-hubungan hukum kepegawaian itu lebih merupakan hubungan antara atasan dengan bawahan.

2.2.3.1 Jenis Lembaga Kepegawaian

Lembaga-lembaga kepegawaian di Indonesia mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan fungsi dan keterkaitan antara masing-masing lembaga tersebut. Menurut Hartini (2005) lembaga kepegawaian di Indonesia meliputi :

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)

Sebagai sebuah kementerian negara, lembaga ini bertugas membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi

dibidang pendayagunaan aparatur negara. Kewenangan MENPAN sebagaimana yang tercantum dalam Keppres nomor 101 tahun 2001 khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian seringkali bersinggungan dengan lembaga lain yang juga memiliki tanggung jawab yang sama dalam pengembangan SDM aparatur negara, misalnya BKN. Namun dalam Keppres ini menempatkan MENPAN sebagai lembaga yang berwenang membuat kebijakan pendayagunaan aparatur negara.

2. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Perubahan BAKN menjadi BKN pada tahun 1999 antara lain disebabkan bertambahnya jumlah PNS di Indonesia tetapi jumlah tersebut tidak diimbangi oleh kemampuan PNS yang memadai. Untuk memperbaiki kondisi PNS tersebut diperlukan lembaga yang bukan hanya mendata secara administratif tetapi juga mampu mengembangkan kompetensi PNS secara lebih memadai untuk mendukung tugas pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Keppres nomor 103 tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi, dan tata kerja lembaga pemerintahan nondepartemen. Dalam keppres ini BKN bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

3. Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Dalam Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintahan Nondepartemen disebutkan bahwa LAN bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas Lembaga Administrasi Negara yakni :

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional tertentu dibidang administrasi negara.
2. Pengkajian kinerja kelembagaan dan sumber daya aparatur dalam rangka pembangunan administrasi negara dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur.
3. Pengkajian dan pengembangan manajemen kebijakan dan pelayanan di bidang pembangunan administrasi negara.
4. Penelitian dan pengembangan administrasi pembangunan dan otomatisasi administrasi negara.
5. Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara.
6. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas Lembaga Administrasi Negara.

Memperhatikan fungsi sebagaimana yang tercantum dalam keppres tersebut, LAN terutama memiliki fungsi sebagai sebuah lembaga melalui hasil riset dan kajian aparatur negara,

sekaligus memainkan fungsi dalam pengembangan SDM aparatur negara melalui pendidikan dan pelatihan.

4. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintahan provinsi. Pasal 32A undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, undang-undang nomor 32 tahun 2004 Pemerintah Daerah dan Keppres nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah tidak mengatur tentang kewenangan daerah dalam menetapkan kebijakan administrasi kepegawaian daerah. Penetapan kebijakan kepegawaian daerah yang diantaranya menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, penetapan pension, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi kewenangan pemerintah.

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam yaitu :

1. Menyiapkan peraturan daerah di bidang kebijakan teknis kepegawaian.

2. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS daerah naik yang menduduki jabatan structural dan jabatan fungsional atau tidak.
3. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan penyampaian setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijakan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam diseluruh Indonesia.

2.2.4 Organisasi

Menurut Schein (dalam Muhammad, 2005) organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.

Menurut Kochler (dalam Muhammad, 2005) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang mengatur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan oleh karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak teratur. Elemen pertumbuhan yang didesain adalah suatu respons rasional terhadap tekanan dari dalam untuk memperluas atau untuk membentuk hubungan kembali karena diperlukan sevara fungsional. (Muhammad, 2005:25)

2.2.4.1 Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi menurut Muhammad (2005:29) tiap organisasi disamping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik yang umum, diantara karakteristik tersebut yaitu:

1. Dinamis

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi organisasi bersifat dinamis :

a. Perubahan Pasaran yaitu organisasi pasarannya adalah hasil produksi atau pelayanan, karena pasaran itu tergantung kepada langganan yang menggunakannya maka organisasi harus sensitive terhadap perubahan sikap langganannya.

b. Perubahan Kondisi Sosial karena semua organisasi tergantung kepada bakat dan inisiatif manusia maka organisasi mesti tetap dinamis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sosial.

c. Perubahan Teknologi yaitu perubahan teknologi yang terjadi dalam masyarakat akan memberikan dampak pada organisasi.

2. Memerlukan Informasi

Semua organisasi memerlukan informasi untuk hidup. Tanpa informasi organisasi tidak dapat berjalan. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, begitu sebaliknya tanpa informasi maka organisasi dapat macet dan mati sama sekali.

3. Mempunyai Tujuan

Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.

4. Terstruktur

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hirarki hubungan dalam organisasi. Hal ini yang dinamakan struktur organisasi.

2.2.4.2 Fungsi Organisasi

Menurut Muhammad (2005:32) organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah:

1. Memenuhi Kebutuhan Pokok Organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Misalnya semua organisasi cenderung memerlukan gedung sebagai tempat beroprasinya organisasi, uang atau modal untuk biaya pekerja dan penyediaan bahan mentah atau fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan, format-format dan tempat penyimpanannya, petunjuk-petunjuk dan materi yang tertulis yang berkenaan dengan aturan-aturan dan undang-undang dari organisasi.

2. Mengembangkan Tugas dan Tanggung Jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar atau etis tertentu. Ini berarti bahwa organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun standar masyarakat dimana organisasi itu berada. Standar ini memberikan organisasi satu set tanggungjawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi, baik itu ada hubungannya dengan produk yang mereka buat maupun tidak. Disamping tanggungjawab karena adanya

standar yang perlu diikuti ada pula tanggungjawab yang diberikan oleh undang-undang.

3. Memproduksi Barang atau Orang

Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Semua organisasi mempunyai produknya masing-masing. Misalnya organisasi pendidikan guru produksinya adalah calon-calon guru. Organisasi tekstil hasil produksinya adalah tekstil yang mungkin bermacam-macam jenis dan coraknya.

4. Mempengaruhi dan Dipengaruhi Orang

Sesungguhnya organisasi digerakkan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang yang memberikan ide-ide baru dan arah yang baru. Sebaliknya organisasi juga dipengaruhi oleh orang. Suksesnya organisasi tergantung pada kemampuan dan kualitas anggotanya dalam melakukan aktifitas organisasi

2.3 LANDASAN KONSEPSUAL

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Pengertian disiplin dalam Kamus Besar Umum Bahasa Indonesia (2003:268) adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan, maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan lain.

Bentuk dari kedisiplinan dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Bentuk disiplin lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada *output* yaitu Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang telah ditetapkan (Thoha, 2007:76).

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran sendiri ialah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan tanpa paksaan.

Menurut hasibuan (2013:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar

kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Berperan menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan.

4. Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan control yang lebih baik dalam

mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi-sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya pada Pasal 1 ayat (3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah serangkaian tindakan atau perbuatan yang berbentuk ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban, dan lain sebagainya yang dianggap sebagai kebutuhan yang harus dikerjakan dengan menghargai waktu sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku baik peraturan suatu organisasi ataupun peraturan perundangan yang berlaku.

2.3.2 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.2.1 Jenis-Jenis Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 2 ayat (1) menjelaskan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No, 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non departemen, ke Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau diperkerjakan untuk menyelenggarakan tugas lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi / Kabupaten / Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah, daerah, atau diperjakan diluar instansi induknya.

Pengertian Tentang Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat, adalah :

- a. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi / Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.

- b. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
- c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
- d. Pegawai Negeri Pusat Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Adalah Pegawai Negeri Sipil daerah otonom. Sudah barang tentu gajinya dibebankan pada Anggaran pendapatan dan belanja daerah otonom yang bersangkutan.

2.3.2.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil mempunyai hak sebagaimana yang telah tertuang didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

1. Hak Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 21 berbunyi “Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi”.

2. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 23 berbunyi “Pegawai Negeri Sipil berkewajiban setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, pemerintahan yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia”.

2.3.2.3 Larangan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil tidak hanya memperoleh Hak dan Kewajibannya saja, tetapi juga harus mengetahui larangan-larangan untuk dipatuhi dan jangan dilanggar. Larangan-larangan Pegawai Negeri Sipil ada didalam Pasal 4 PP No. 53 Tahun 2010, sebagai berikut :

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

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

- b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS,
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- a. membuat keputusan dan / atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat,
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan, dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah,

- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye,
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
- d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

2.3.2.4 Jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil

Jenis-jenis hukuman disiplin yang tertuang didalam ketentuan-ketentuan pokok Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, sebagai berikut :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. hukuman disiplin ringan,
- b. hukuman disiplin sedang,
- c. hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf a terdiri dari :

- a. teguran lisan,
- b. teguran tertulis,
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf b terdiri dari :

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun,
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun,
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf c terdiri dari :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun,
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,
- c. pembebasan dari jabatan,
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat, yang harus menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai tugasnya yang seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, seorang Pegawai Negeri Sipil harus senantiasa meningkatkan mutu, keterampilan, dan harus mempunyai wawasan yang luas sehingga dapat

menjadi aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. Pegawai Negeri Sipil juga harus bersikap terpuji didalam segala tingkah laku, tindakan, dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.3 Pengertian Guru

Guru menurut Ramayulis dalam (Helmawati:2016) orang yang kerjanya memberkan pelajaran disekolah tau dikelas. Lebih khususnya diartikan orang yang bekerja dalam bidang pendidikan yang pengajarannya ikut bertanggung jawab dalam membentuk dan membimbing anak mencapai kedewasaan baik dewasa romahi dan jasmani.

Samsul Nizar melihat bahwa mendidik dalam operasionalisasinya merupakan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, menghukum, memberi contoh dan lain sebagainya. batasan ini memberi arti bahwa tugas pendidik bukanlah hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang. Disamping itu pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses dalam proses belajar mengajar sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis.

Guru menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 menyebutkan, 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.

2.3.3.1 Hak-Hak Guru

Hak-hak guru yang tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 14 ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan / atau

- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan. profesi dalam bidangnya.

2.3.3.2 Kewajiban Guru

Kewajiban guru yang tertuang dalam dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 20, guru dalam menjalankan keprofesionalannya berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Guru adalah tenaga pendidik yang tergolong dalam pegawai negeri sipil. Tugas utama dari guru adalah 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. Selain dari tugas pokok tersebut guru juga mempunyai hak-haknya sebagai guru dan mempunyai kewajibannya sebagai guru.

2.4 KERANGKA BERFIKIR



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Jenis-jenis pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh guru pegawai negeri sipil adalah jenis pelanggaran disiplin ringan dengan mendapat dengan penjatuhan hukuman berupa teguran dan teguran tertulis. Rata-rata pelanggaran disiplin ringan dapat diselesaikan di tingkat Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Pendidikan Kecamatan dan juga oleh kepala sekolah yang melakukan teguran lisan kepada guru yang melakukan pelanggaran disiplin ringan. Jenis pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat mengharuskan penyelesaian kasusnya ditangani oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara yang nantinya akan dilakukan proses pemeriksaan untuk dijadikan bahan laporan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yang akan menindaklanjuti pelaporan dari Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. Proses pemeriksaan akan dilakukan oleh Bupati Banjarnegara sebagai ketua dan beranggotakan Sekretaris Daerah, Kepala Inspektorat dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yang nantinya akan menghasilkan penjatuhan

hukuman disiplin sedang dan disiplin berat dalam bentuk surat keputusan Bupati. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara tidak mempunyai kewenangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada guru pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara adalah faktor internal dari diri pribadi atau sifat kepribadian guru yang cenderung tidak menaati peraturan disiplin yang telah dibuat oleh pemerintah dan dengan sadar melakukan pelanggaran disiplin. Faktor eksternal yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin adalah dari luar diri pribadi guru tersebut yaitu meliputi faktor ekonomi dan faktor geografis Kabupaten Banjarnegara yang berdaerah pegunungan yang banyak terdapat sekolah-sekolah dipelosok. Kepribadian guru sangat menentukan dalam timbulnya pelanggaran disiplin. Letak geografispun tidak akan menjadi masalah untuk guru tidak melakukan pelanggaran disiplin karena jika sudah berkomitmen dalam diri tidak melakukan pelanggaran maka tidak akan terjadi pelanggaran disiplin.
3. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin guru adalah dengan melakukan sosialisasi terkait peraturan disiplin pegawai negeri sipil agar guru benar-benar memahami dan menaati peraturan yang ada. Melakukan inspeksi mendadak ke sekolah-sekolah

untuk mencari temuan kasus pelanggaran disiplin. Melakukan kegiatan supervise yang dilakukan oleh pengawas sekolah dan melakukan pembinaan terhadap guru yang melakukan pelanggaran disiplin yang belum sampai mendapat sanksi pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil. Hal tersebut dilakukan supaya guru tidak mengulangi pelanggaran disiplin dan dapat merubah sikapnya menjadi lebih disiplin.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah penulis kemukakan diatas maka penulis mempunyai saran untuk Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara dan guru pegawai negeri sipil sebagai berikut :

1. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara diharapkan lebih tegas dalam melakukan pembinaan guru pegawai negeri sipil yang indisipliner dan memberikan sanksi yang tegas kepada guru pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kedisiplinan.
2. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara diharapkan lebih giat melakukan inspeksi mendadak ke sekolah-sekolah dan melakukan koordinasi dengan instansi lain seperti satpol PP dan Badan Kepegawaian Daerah supaya lebih optimal dalam menekan angka pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil.
3. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara seharusnya melakukan pengadaan absensi secara online yaitu menggunakan

fingerprint di seluruh sekolah-sekolah yang ada di Kabupaten Banjarnegara supaya guru tidak dapat membohongi absensi.

4. Diperlukan ketegasan kepada kepala sekolah untuk memberikan teguran dan pembinaan kepada guru yang sering datang terlambat ke kantor agar memberikan efek jera dan tidak mengulangi pelanggaran disiplin ringan.
5. Diperlukan peraturan perundang-undangan tentang sanksi guru yang datang terlambat ke kantor untuk memberikan efek jera.
6. Para guru pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara diharapkan tidak melakukan pelanggaran disiplin dalam bentuk sekecil apapun karena akan sangat mempengaruhi citra pegawai negeri sipil yang buruk dimata masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Dari Buku

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Hasibuan, H. Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Marzuki, P. M. 2005. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.

Masyhuri, dan M. Zainudin. 2008. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soekanto, Soerjono. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yulia, Rena. 2013. *Viktimologi Perlindungan hukum Terhadap Korban Kejahatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

B. Dari Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Peraturan
Jam Kerja Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten Banjarnegara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional
Pendidikan

C. Jurnal dan Skripsi

Ginting, Putra Gerry. 2015. Penegakan Hukum Oleh POLRI Terhadap Tindak Pidana Pencurian Kendaraan Bermotor Dengan Kekerasan di Kabupaten Sleman. Yogyakarta : *jurnal hukum Universitas Atma Jaya. Volume 1, Nomor 4.* pp. 295-306.

Philips. 2014. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. Samarinda: *eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 3, 2014: 3080 – 3091.*

Attamimi, Rafika Hariadna Abdullah Syeban. 2016. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Makassar.* Universitas Hasanudin Makassar: Fakultas Hukum.

Prakarsa, Donny. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara.* Universitas Indonesia: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Varentina, Pramutyas. 2015. *Penjatuhan Hukuman Disiplin POLRI di Sekolah Polisi Negara Purwokerto (Kajian Terhadap Penerapan PP Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota*

Kepolisian Republik Indonesia). Universitas Jenderal Soedirman:
Fakultas Hukum.

D. Internet

<http://dindikbna.info/>

<https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3693020/kepergok-bolos-ngajar-9-guru-pns-di-banjarnegara-dipanggil-satpol-pp>

