

# DISIPLIN KERJA GURU SMK NEGERI 1 TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

**Devi Yanti**

Email : Deviyanti026@gmail.com

**Pembimbing : Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas KM. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-  
Telp/Fax. 0761-63277

## **Abstract**

*Based on Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning Civil Servant Discipline described in Chapter II Obligations and Prohibition Article 3, paragraph 11, 12 and 17 affirmed that the civil servants, including teachers, are required to come to work and comply with the terms of working hours and the civil service employee shall achieve the goals set forth and obey the rules set by the official authorities. Field observations there are problems in SMK Negeri 1 Tanah Putih among others, the teachers are often not present in the teaching, the teacher was present and did not come home on time for no apparent reason, the class that does not implement the learning process. This study aims to determine labor discipline teacher in SMK Negeri 1 Tanah Putih Rokan Hilir District and the factors that hinder the implementation.*

*The author uses the theory of discipline according to Anwar Prabu Mangkunagara that preventive discipline (attempt to work the discipline) and corrective discipline (implementation of disciplinary sanctions). This study used a qualitative descriptive approach using key informant with data collection using interviews, observation, and documentation.*

*Work Discipline research results Teachers SMK Tanah Putih 1 Rokan Hilir is still not discipline, it is because SMK N 1 Tanah Putih has not been able to exercise the discipline of preventive and corrective discipline optimally. Inhibiting factors in the discipline of teachers, among others: the persistence of negligence on the part of teachers in implementing the obligation of the school, the lack of responsibility of a teacher to his students in the learning process, a lack of supervision and the imposition of sanctions by the school, the salaries are slightly obtained by the highest honor teachers only 1 (one) million. With salaries like that principals can apply less rigor because the discipline does not fit what is acceptable to the responsible work. Still the teachers who do not master science and technology. There is still a lack of facilities and infrastructure SMK Tanah Putih N 1 is of means of information (internet) as well as practice equipment.*

**Keywords : Discipline, Work, Teachers**

## PENDAHULUAN

Menciptakan masyarakat yang berkualitas sebagaimana yang dituangkan dalam tujuan pendidikan nasional yaitu “Manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, mempunyai kepribadian yang mantap, mandiri dan memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”, maka diperlukan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas pula.

Pendidikan merupakan hal yang utama kedudukannya dan sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Hal ini relevan dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan dan menghasilkan manusia yang berkualitas sebagaimana yang diamanatkan oleh pendidikan nasional tersebut. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwasannya dijelaskan pada Bab II Kewajiban dan Larangan pasal 3 ayat 11 dan 12 ditegaskan bahwasannya PNS termasuk guru wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dan PNS wajib mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi tersebut, apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar, maka PNS bisa dikenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Peraturan mengenai disiplin itu sendiri telah diatur pemerintah dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Peraturan tersebut dibuat, ditetapkan dan memberikan aturan adalah sebagai landasan hukum dan pedoman kepada seluruh PNS termasuk PNS Guru sekolah yang ada di Indonesia untuk menaati kedisiplinan.

Salah satu contoh PNS yang paling disoroti dimasyarakat adalah guru. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru di dunia pendidikan dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Guru harus memberikan tauladan yang baik bagi siswa-siswanya. Salah satunya melalui kedisiplinan yang baik yang harus ia miliki. Ada dua hal yang berkaitan dengan disiplin, yakni peraturan yang menyangkut waktu dan perbuatan. Dalam hal penggunaan waktu, guru harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sedangkan dalam perbuatan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi haruslah dimiliki oleh seorang guru.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang didalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggungjawab bagi guru.

Demikian juga halnya di SMK Negeri 1 Tanah Putih yang merupakan salah satu lembaga pendidikan tentunya sangat menuntut disiplin aparaturanya (guru dan pegawai administratif) dalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati demi kelancaran proses pendidikan yang ada di sekolah.

Dari paparanlatarbelakang yang penulisuraikandiatas, dan hasil pengamatan dilapangan terdapat fenomena-fenomena dan permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Tanah Putih antara lain: (1.) Adanya sebagian guru yang sering tidak hadir dalam mengajar, sehingga kejadian tersebut terindikasi melanggar aturan kedisiplinan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bab II Kewajiban dan Larangan pasal 3 ayat 11 dan 12 (2.) Adanya sebagian guru yang hadir dan pulang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Kedua hal atau permasalahan tersebut bersumber dan dapat dilihat pada tabel 1.3 (3.) Adanya sebagian kelas yang tidak melaksanakan proses belajar mengajar karena kurangnya

kesadaran guru akan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Mengingat begitu pentingnya kedisiplinan bagi guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa maka penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui Dsiplin kerj guru dan Faktor-faktor penghambat dalam disiplin kerja guru SMKN 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, beberapa tahun belakangan ini mengalami penurunan kualitas nilai dalam ujian nasional. Kondisi ini salah satu penyebabnya adalah rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana disiplin kerja guru di SMKN 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?
- b. Apa yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam disiplin kerja guru di SMKN 1 Tanah Putih ?

### **Konsep Teori**

Dalam rangka teori ini penulis akan mengemukakan beberapa teori yang mendukung permasalahan yang akan dibahas. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah waktu dan energi.

Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009:290) mengemukakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan

menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Sedangkan Siagian dalam Nuraini (2013:106) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Ada 2 bentuk disiplin kerja Menurut Mangkunegara (2005:129)

1) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada pemerintah/perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

## Metode Penelitian

Metode penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, Sugiyono (2009:1). Sifat penelitian ini adalah deskriptif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya, Nawawi (2005:63).

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Dipilihnya lokasi penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Kriteria dalam memilih Key Informan dalam penelitian ini adalah informan penelitian mengetahui dengan baik tentang permasalahan Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Adapun Key Informan penelitian penulis membagikannya menjadi dua yaitu key informan internal yaitu Kepala Sekolah dan Key Informan eksternal yaitu Pengawas Sekolah.

Selanjutnya informan penelitian ditentukan dengan menggunakan metode Snowball Sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya

kecil kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Dalam penelitian ini orang yang lebih mengetahui tentang disiplin kerja Guru pada SMK Negeri 1 Tanah Putih adalah Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, Sugiyono (2013:96).

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Usman dan Purnomo (2004:54) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Analisa data merupakan aktifitas penalaran dan pengamatan lebih luas mengenai gejala-gejala dan informasi dari hasil penelitian data-data yang didapat dan dikumpulkan kemudian diklasifikasikan menurut jenisnya lalu seterusnya peneliti menganalisa data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu berusaha menggambarkan data yang ada dari

berbagai sumber dan menghubungkannya dengan fenomena-fenomena sosial serta menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan permasalahan. Dengan cara ini diharapkan pengkajian masalah dapat berlangsung secara terperinci dalam bentuk tulisan atau tanpa menggunakan teknik perhitungan statistik.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti dari uraian bab sebelumnya mengenai Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, maka diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya bahwasannya Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:
  - a. Disiplin Preventif. Pelaksanaan disiplin preventif dalam upaya untuk menggerakkan kedisiplinan guru SMK N 1 Tanah Putih mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, pelaksanaannya masih kurang. Hal demikian dapat diketahui dari tiga indikator tata tertib yang peneliti uraikan diatas yaitu pada pelaksanaan tata tertib kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban sekolah, menjalankan tugas dan mentaati waktu kerja yang masih tidak disiplin.
  - b. Pelaksanaan disiplin korektif di SMK Negeri 1 Tanah Putih

dalam upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada SMK N 1 Tanah Putih dalam bentuk tata tertib sekolah sudah dilakukan beberapa upaya tindakan atau sanksi yaitu teguran, absen dan sanksi tidak diikutkan untuk proses belajar mengajar pada semester berikutnya. Pada disiplin korektif guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja guru yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar hingga memberikan efek jera atau takut mengulangi kesalahannya. Tetapi upaya tindakan atau pemberian sanksi di SMK Negeri 1 Tanah Putih belum dilaksanakan secara konsisten sehingga upaya tindakan pelaksanaan sanksi oleh SMK N 1 Tanah Putih belum begitu efektif untuk meningkatkan kedisiplinan.

2. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti dari Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir terdapat beberapa faktor –faktor penghambat yaitu Masih adanya kelalaian dari pihak sekolah dalam mentaati kedisiplinan kewajiban sekolah yaitu guru dalam melaksanakan kewajiban sekolah (upacara bendera). Masih adanya guru yang terlambat dan tidak hadir untuk mengikuti upacara

bendera. Masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti rapat sekolah dengan berbagai macam alasan. Masih kurangnya kesadaran guru dalam membuat perangkat pengajaran. Masih terlihat adanya guru yang tidak hadir di sekolah pada waktu mengajar dengan berbagai macam alasan pribadi. Kurangnya tanggung jawab seorang guru terhadap siswa-siswanya dalam proses mengajar. Masih adanya guru yang keluar pada waktu proses belajar mengajar dengan alasan anak tak betah lagi tinggal dikelas. Masih adanya guru yang datang kesekolah tidak tepat waktu dan itupun terjadinya pada setiap hari proses belajar mengajar SMK N 1 Tanah Putih. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Sanksi yang dibuat oleh pihak sekolah SMK N 1 Tanah Putih sudah ada dan cukup tegas tetapi pelaksanaan dari sanksi tersebut masih kurang berjalan dan kurang konsisten dalam pelaksanaannya. Tindakan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir belum begitu tegas hanya diberikan saran kepada SMK N 1 Tanah Putih untuk meningkatkan kedisiplinan. Belum adanya sanksi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir kepada sekolah yang kurang disiplin. Sumber Daya Manusia yaitu guru atau tenaga pengajar di SMK N 1 Tanah Putih masih jauh lebih banyak guru honor dari pada guru PNS. Kendala guru honor adalah kepada gaji yang hanya paling tinggi 1 (satu) juta. Dengan gaji yang seperti itu kepala sekolah

kurang bisa menerapkan ketegasan kedisiplinan karna tidak sesuai apa yang diterima dengan tanggungjawab yang diemban. Masih adanya guru yang tidak menguasai IPTEK seperti ilmu komputer dan internet. Masih kurangnya sarana dan prasarana SMK N 1 Tanah Putih yaitu dari sarana informasi (internet) serta peralatan praktek. Kebijakan sekolah maupun kecamatan dalam melaksanakan kegiatan bersifat mendadak hingga mengakibatkan proses belajar mengajar di SMK N 1 Tanah Putih tidak disiplin dan efektif.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti dari uraian bab sebelumnya mengenai Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, maka diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya bahwasannya Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:
  - a. Disiplin Preventif. Pelaksanaan disiplin preventif dalam upaya untuk menggerakkan kedisiplinan guru SMK N 1 Tanah Putih mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, pelaksanaannya masih kurang.
  - b. Pelaksanaan disiplin korektif di SMK Negeri 1 Tanah Putih dalam upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada SMK N 1 Tanah Putih dalam bentuk tata tertib sekolah sudah dilakukan beberapa upaya tindakan atau sanksi yaitu teguran, absen dan sanksi tidak diikutkan untuk proses belajar mengajar pada semester berikutnya.

2. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti dari Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir terdapat beberapa faktor –faktor penghambat yaitu :
  - a. Masih adanya kelalaian dari pihak sekolah dalam mentaati kedisiplinan kewajiban sekolah yaitu guru dalam melaksanakan kewajiban sekolah (upacara bendera).
  - b. Masih adanya guru yang terlambat dan tidak hadir untuk mengikuti upacara bendera.
  - c. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
  - d. Belum adanya sanksi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir kepada sekolah yang kurang disiplin.
  - e. Sumber Daya Manusia yaitu guru atau tenaga pengajar di SMK N 1 Tanah Putih masih jauh lebih banyak guru honor dari pada guru PNS. Kendala guru honor adalah kepada gaji yang hanya paling tinggi 1 (satu) juta.
  - f. Masih adanya guru yang tidak menguasai IPTEK seperti ilmu komputer dan internet.
  - g. Masih kurangnya sarana dan prasarana SMK N 1 Tanah Putih yaitu dari sarana

informasi (internet) serta peralatan praktek.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke-Profesional Madani*. Kencana: Jakarta.
- Daryanto, H.M. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta: Jakarta
- DIY, IKAPI. 2004. *Memahami Good Governance. Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media: Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung.
- Fathurrohman, Pupuh dan Surya. 2012. *Guru Profesional*. PT Refika Aditama: Bandung
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kansil, C.S.T, Christine. 2008, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Koryati, Nyimas Dwi, dkk, 2005. *Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Wilayah*. YPAPI: Yogyakarta.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Lubis, Solly, 2007. *Kebijakan Publik*. Mandar Maju: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Muchdarsyah, Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. UGM Press: Yogyakarta
- Nugroho, Riant, 2004. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan)* PT. Alex Media Koputindo Kelompok Gramedia : Jakarta
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Aswaja Pressindo: Yogyakarta
- Oemar Hamalik, 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumer Daya Manusia*. STIE: Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- , 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Teguh, Sulistiyani Rosidah Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Dalam Konteks Administrasi Publik*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Thoah, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana: Jakarta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Peneltian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers: Jakarta

- Uzer M Usman, 2006. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. BumiAksara: Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitan*. Salemba Empat: Jakarta
- Yamin Martinis, 2007. *Profesionalisasi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengejaran Agama Islam*. Pustaka Mapan: Jakarta.
- Yunus Namsa, 2006. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Pustaka Mapan: Jakarta.

**Skripsi:**

- Hasminar, 2013. *Analisis Disiplin Kerja PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi (Studi Kasus Guru-guru SMAN 12 Pekanbaru)*. Universitas Riau

**Peraturan:**

- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang *guru*
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru Dan Dosen*