

## TUGAS

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN SAROLANGUN  
GOLONGAN III ANGKATAN 2

“TELAAH STAFF DAN ANALISA KASUS”



NAMA : DODI ANDIKA ESA PUTRA, S.Pd  
NIP : 19880715 202012 1 012  
NDH : 15

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SAROLANGUN KERJA SAMA DENGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI  
TAHUN 2021

1. Buatlah telaahan staf dari contoh kasus berikut: Anda merupakan ASN baru di suatu unit kerja. Suatu ketika anda mendapati tugas baru yang diberi oleh atasan anda. Tugas tersebut bersifat rutinitas dan banyak sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikannya. Dalam mengerjakan tugas tersebut anda merasa bahwa tidak efektif menggunakan metode yang lama, sehingga memerlukan metode pengerjaan yang baru. Beberapa hari kemudian anda mempunyai ide untuk mempermudah mengerjakan tugas tersebut dengan metode yang anda pelajari.

**Jawaban:**



PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMP NEGERI 14 SAROLANGUN**



Alamat: Jl. Desa Sungai Baung, Kec. Batang Asai kode pos :37485

---

TELAAHAN STAF

Kepada : Kepala SMP Negeri 14 Sarolangun  
Dari : Guru Bidang Studi  
Tanggal : 18 Juni 2021  
Nomor : -  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Proses Belajar Mengajar

- I. Persoalan  
Proses pelaksanaan belajar mengajar di SMP Negeri 14 Sarolangun, sebagian besar kurang efektif sesuai yang diharapkan.
- II. Praanggapan  
Tidak efektifnya proses belajar mengajar di sekolah diduga sebagian besar tenaga pengajar masih menggunakan metode konvensional (ceramah), belum maksimal menggunakan metode yang tepat untuk menyampaikan materi, kurangnya mahirnya tenaga pengajar menggunakan media pembelajaran seperti *PPT* dan kurang mengikuti perkembangan kurikulum
- III. Fakta-Fakta Yang Mempengaruhi
  - a. Kurangnya SDM tenaga pengajar dalam mengikuti perkembangan kurikulum
  - b. Kurangnya SDM tenaga pengajar menggunakan media pembelajaran, contohnya *PPT*.
  - c. Kurangnya pelatihan tenaga pengajar mengenai metode proses belajar mengajar
  - d. Kurangnya kinerja MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) intern sekolah maupun ekstern sekolah
- IV. Analisis
  - a. Untuk terwujudnya proses belajar mengajar yang baik, diperlukan metode pengajaran yang tepat oleh guru mengajar di kelas sehingga materi pelajaran yang disampaikan oleh guru dan dipahami dan dimengerti oleh peserta didik di kelas. Selain metode mengajar yang tepat, penggunaan media pembelajaran

dalam mengajar di kelas membuat proses pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan.

- b. Untuk meningkatkan SDM tenaga pengajar (guru), maka diperlukan MGMP secara intern sekolah maupun ektern sekolah yang dilakukan secara rutin minimal sebulan sekali. MGMP menjadi sarana untuk guru dalam bermusyawarah dan berbagi pengalaman dalam proses mengajar.
- c. Dengan pelatihan guru (diklat), bisa menambah dan mengembang potensi tenaga pengajar (guru). Dengan adanya diklat yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan LPMP, maka guru mendapat wawasan dan ilmu pengajaran berupa metode pengajaran yang tepat dikelas. Dengan mengikuti diklat, guru dapat mengikuti perkembangan kurikulum pendidikan.

#### V. Kesimpulan

Dengan adanya pelatihan guru (diklat) dan MGMP, maka akan meningkatkan SDM tenaga pengajar (guru) disekolah, dikarenakan guru mendapat tambahan ilmu dan wawasan serta mengembangkan potensi guru tersebut.

#### VI. Saran

1. Proses belajar mengajar tidak akan efektif dan maksimal jika dalam proses mengajar guru tidak menggunakan metode yang tepat dalam mengajar sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk menentukan metode yang tepat dalam mengajar selain itu, guru juga harus mampu menggunakan media pembelajaran sehingga pembelajaran lebih menarik.
2. MGMP intern sekolah sebaiknya dilakukan minimal sekali dalam sebulan
3. Diharapkan guru berperan aktif dalam mencari informasi yang berhubungan dengan pendidikan seperti informasi diklat secara online.

SMP Negeri 14 Sarolangun  
Guru Bidang Studi

Dodi Andika Esa Putra, S.Pd  
NIP. 19880715 202012 1 012

2. Buatlah analisa anda terhadap kasus di bawah ini berdasarkan PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS: Anda saat ini menjabat jabatan eselon IV di unit kerja saat ini dan mempunyai beberapa bawahan. Suatu saat anda mendapati satu orang bawahan anda seorang ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 hari berturut-turut. Apa tindakan yang tepat yang harus anda lakukan sebagai atasan.

**Jawaban:**

Dalam manajemen PNS setiap PNS wajib menaati segala ketentuan perundangundangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayai kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, dan lain sebagainya. Berdasarkan PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah yaitu :

1. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, dikenakan hukuman disiplin teguran lisan.
2. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 – 10 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin teguran tertulis.
3. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 – 15 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pernyataan tidak puas secara tertulis.
4. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 – 20 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
5. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 25 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
6. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 – 30 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
7. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 – 35 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
8. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 – 40 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu.
9. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 – 45 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pembebasan jabatan.
10. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih, dikenakan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Berdasarkan peraturan diatas saya sebagai atasan yang menjabat jabatan eselon IV di unit kerja saat ini jika satu orang bawahan saya seorang ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 hari berturut-turut maka akan dilakukan hukuman disiplin yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebagaimana sudah tertuang pada peraturan yang berlaku.