

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

**RISNA PURNAMA SARI
NIM. 72174/2006**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Risna Purnama Sari
NIM/BP : 72174/ 2006
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.
NIP. 19580325 199403 2 001

Nellitawati, S.Pd, M.Pd.
NIP. 19611103 198203 2 002

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas
Negeri Padang**

**Judul : Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Nama : Risna Purnama Sari

NIM/TM : 72174 / 2006

Progam Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	1. _____
2. Sekretaris	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	2. _____
3. Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. _____
4. Anggota	: Dra. Rifma, M.Pd	4. _____
5. Anggota	: Dra. Hj. Annisah, M.Pd	5. _____

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Karena sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali acuan atau kutipan dengan mengikuti tata Penulisan Karya Ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2011

Yang menyatakan,

Risna Purnama Sari
NIM. 72174 / 2006

ABSTRAK

Judul : **Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**
Penulis : **Risna Purnama Sari**
NIM/BP : **72174/2006**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed**
2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini di latar belakang oleh permasalahan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumbar yang terkesan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai oleh pimpinan belum terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan fenomena sebagai berikut: Banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin salah satunya pegawai melalaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumbar, yang meliputi: (1) Pensosialisasian Peraturan Disiplin, (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin, (3) Pemberian teladan terhadap kedisiplinan, dan (4) Tindakan pendisiplinan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumbar dilihat dari aspek: (1) Pensosialisasian Peraturan Disiplin, (2) Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Disiplin, (3) Pemberian Teladan Terhadap Kedisiplinan, dan (4) Tindakan Pendisiplinan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumbar yang berjumlah 75 orang, dan tidak menggunakan sampel. Sedangkan Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang disusun dalam bentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP). Hasil uji coba angket untuk melihat validitas dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang dengan hasil $\rho_{\text{hasil}} = 0,927 > \rho_{\text{tabel}} = 0,648$ dan untuk reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha diperoleh $r_{\text{hasil}} = 0,76 > r_{\text{tabel}} = 0,648$ dengan $N=10$ pada taraf kepercayaan 95% maka hasilnya adalah **valid** dan **reliabel**. Data diolah dengan mencari skor rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pensosialisasian Peraturan Disiplin dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,44** dan tingkat capaian **69%**, (2) Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Disiplin dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,6** dan tingkat capaian **72%**. (3) Pemberian Teladan Terhadap Kedisiplinan dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** diberikan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,87** dan tingkat capaian **77%**. dan (4) Tindakan Pendisiplinan dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **jarang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,17** dan tingkat capaian **63%**. Jadi secara umum Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan oleh pimpinan dengan skor rata-rata **3,52** dan tingkat capaian **70%** yang berarti kurangnya perhatian dan usaha yang sungguh-sungguh dari pimpinan untuk melakukan pembinaan terhadap pegawai dalam hal kedisiplinan kerja pegawai serta belum melakukan pembinaan disiplin kerja pegawai ini dengan sebagaimana semestinya.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan pada Allah SWT, Allah maha besar yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan permohonan izin penelitian
3. Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah menyetujui penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. selaku pembimbing I dan selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd. selaku pembimbing II, yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan waktu kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
6. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administasi Pendidikan yang telah mengajarkan penulis berbagai hal sehingga menambah wawasan penulis dalam penulisan skripsi ini dan dalam kehidupan akan datang.
7. Pimpinan dan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kedua orang tua, kakak, dan adik tersayang yang mendoakan, memberi nasehat, dorongan, motivasi, dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Rekan-rekan seangkatan 2006 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga bagi penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Januari 2011

Risna Purnama Sari
NIM.72174/2006

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Pertanyaan penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori	
1. Pengertian Pembinaan.....	11
2. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
3. Pentingnya Pembinaan Disiplin Kerja.....	20
4. Teknik atau Cara Pembinaan Disiplin Kerja.....	21
5. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai.....	23

B. Kerangka Konseptual.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Intrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	44
B. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pensosialisasian Peraturan Disiplin dilihat dari aspek sosialisasi peraturan tata tertib	45
2. Rekapitulasi Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Mensosialisasikan Peraturan Disiplin.....	47
3. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin dilihat dari mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pegawai	48
4. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin dilihat dari mengawasi dan mengevaluasi kehadiran pegawai	50
5. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin dilihat dari mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan pegawai	52
6. Rekapitulasi Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin.....	53
7. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pemberian teladan terhadap kedisiplinan dilihat dari aspek kehadiran pimpinan.....	55
8. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pemberian teladan terhadap kedisiplinan dilihat dari aspek kegiatan pimpinan	57
9. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pemberian teladan terhadap kedisiplinan dilihat dari aspek perilaku pimpinan	59

10. Rekapitulasi Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Pemberian teladan terhadap kedisiplinan	60
11. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam tindakan pendisiplinan dilihat dari aspek pemberian reward.....	62
12. Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam tindakan pendisiplinan dilihat dari aspek pemberian sanksi.....	64
13. Rekapitulasi Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Tindakan Pendisiplinan	66
14. Rekapitulasi skor rata-rata Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	79
2. Surat Angket Penelitian.....	80
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	81
4. Angket Penelitian.....	82
5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket.....	86
6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian.....	87
7. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian.....	88
8. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	95
9. Tabel Nilai-nilai RHO.....	99
10. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat.....	99
11. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.....	100
12. Surat Izin Penelitian dari BKD Prov. Sumbar.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Di samping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar harapan-harapan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pimpinan haruslah melakukan pembinaan kepada pegawainya yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Upaya untuk menciptakan personil pegawai yang profesional dan mampu melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab adalah dengan jalan melakukan pembinaan terhadap karyawan atau pegawai. Membina pegawai ke arah yang lebih baik merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan pimpinan seperti halnya; mensosialisasikan peraturan kantor, mengawasi pelaksanaan kerja pegawai, memberikan teladan yang baik kepada bawahan, memberikan tindakan pendisiplinan, memberdayakan pegawai, memotivasi kerja pegawai, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kualitas serta pengembangan kemampuan professional pegawai agar dapat bekerja efektif, efisien dan terarah serta meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Musanef (1989:11) “Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian segala sesuatu secara berdayaguna dan hasil yang sebesar-besarnya.” Sedangkan pegawai menurut Musanef (1989:5) adalah “Orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta.”

Jadi pembinaan pegawai merupakan upaya untuk menjadikan pegawai negeri sipil sebagai Aparatur Negara, abdi masyarakat yang penuh kesetiaan, ketaatan kepada pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dengan memotivasi, mengarahkan, mengendalikan pegawai kearah yang lebih baik agar bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, bermutu

tinggi, dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan efektif dan efisien.

Pegawai yang baik adalah pegawai yang melaksanakan segenap komponen yang ada di dalam lembaga tersebut dengan peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku. Dengan katalain sesuai dengan visi dan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh disiplin yang tinggi dari masing-masing pegawai yang berada di dalamnya (self dicipline). Karena tanpa adanya disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu kedisiplinan dapat dinyatakan kunci keberhasilan organisasi.

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentatati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku yang tertulis maupun tidak tertulis. Kenyataan menunjukkan bahwa metode atau cara kerja dan peralatan modern terus diciptakan dengan fungsi dan kapasitas yang mengagumkan, ternyata tidak banyak gunanya jika berada pada tangan-tangan personel yang tidak memiliki kedisiplinan dalam mendayagunakan atau bermoral kerja rendah. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah organisasi. Karena dengan disiplin dapat membantu memperlancar pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (1990:190) bahwa :

“Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.”

Salah satu pembinaan yang dapat dilakukan pimpinan kepada bawahannya adalah pembinaan terhadap disiplin kerja pegawai. Pembinaan dalam kedisiplinan merupakan pembinaan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan ketaatan dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya disiplin kerja yang baik memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Jika kerja pegawai sudah berdayaguna dan berhasilguna maka akan sangat selaras dengan tujuan pembangunan nasional, yakni pembangunan seluruh manusia Indonesia seutuhnya. Dalam arti kata pembangunan ditujukan kepada manusia, bukan manusia untuk pembangunan. Oleh karena itu dilaksanakannya pembinaan disiplin kerja pegawai sebagai individu maupun Aparatur Negara yang merupakan kunci pokok dari keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Pembinaan disiplin kerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan organisasi, karena organisasi merupakan wadah kerja sama sekelompok orang / manusia untuk mencapai tujuannya. Masalah yang timbul dalam organisasi apabila dikaitkan dengan pembinaan disiplin kerja pegawai ini adalah kewajiban-kewajiban bagi pegawai negeri sipil dan larangan-larangan bagi

pegawai negeri sipil, serta sanksi atau hukuman bagi pegawai negeri sipil yang melanggar kedisiplinan tersebut. Maka berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa upaya pembinaan disiplin kerja pegawai tersebut sangat penting untuk diperhatikan dan dilakukan oleh pimpinan, agar tujuan yang diharapkan oleh organisasi yang dipimpinnya dapat diwujudkan sebagaimana mestinya.

Namun kenyataan di lapangan masih terdapat kesenjangan dalam perhatian dan kepedulian pimpinan dalam melakukan pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai sehingga pegawai tidak melaksanakan dan menegakkan disiplin dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis selama Magang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada semester 7 kemaren secara langsung dihadapkan oleh beberapa fenomena, yaitu :

- (1) Banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin seperti: pegawai yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai tidak mengikuti apel pagi, pegawai yang datang dan pulang senak hati dan tidak mengikuti ketentuan waktu yang seharusnya, pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pegawai yang tidak memakai pakaian dinas dalam jam kerja. Hal ini ditandai dengan tidak adanya teguran maupun hukuman yang tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.
- (2) Lengahnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa leluasa dan tidak menjadi masalah terhadap pelanggaran yang dilakukannya, terbukti dengan telah membudayanya

pelanggaran ini karena terjadi terus menerus dan tanpa ada rasa takut dari pegawai.

- (3) Tidak adanya tata tertib kantor yang dipajang atau ditempel, sehingga pegawai menganggap aturan itu dilakukan saat diperintah saja, dan tidak menjadi aturan yang selalu dipatuhi.
- (4) Tidak adanya tindakan pimpinan dalam kedisiplinan seperti hukuman yang tegas sehingga pelanggaran terus terjadi.

Dengan fenomena-fenomena yang terlihat tersebut, maka nampak sekali bahwa kurangnya kesadaran pegawai akan kedisiplinan dalam bekerja yang didukung dengan kurangnya pembinaan pimpinan dalam segi kedisiplinan kerja bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Oleh sebab itu mengingat pentingnya pembinaan disiplin kerja pegawai oleh pimpinan BKD Provinsi Sumatera Barat, maka penulis ingin melihat lebih dekat dan meneliti secara lebih mendalam tentang **“Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai
2. Tidak adanya sosialisasi terhadap peraturan disiplin oleh pimpinan
3. Tindakan pendisiplinan yang belum diberlakukan dengan baik

4. Kesejahteraan pegawai terabaikan
5. Keteladanan yang kurang baik dari pimpinan
6. Longgarnya hukuman yang berlaku

C. Pembatasan Masalah

Pembinaan disiplin kerja pegawai merupakan suatu arahan dan motivasi yang dapat dilakukan seorang pimpinan kepada bawahannya guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai agar dapat di perbaiki terhadap pelanggaran disiplin sehingga mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis melakukan pembatasan masalah dengan pertimbangan antara lain karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan metode dan kemampuan teoritis, maka penelitian ini dibatasi dengan “Pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan cara:

1. Melakukan pensosialisasian peraturan disiplin
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin
3. Memberikan teladan yang baik
4. Memberlakukan tindakan pendisiplinan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pensosialisasian peraturan disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pemberian teladan pimpinan terhadap kedisiplinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
4. Bagaimana pembinaan disiplin kerja pegawai dalam tindakan pendisiplinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang pembinaan disiplin kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam :

1. Pensosialisasian peraturan disiplin
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin
3. Pemberian teladanan terhadap kedisiplinan
4. Tindakan pendisiplinan

F. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pensosialisasian peraturan disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pembinaan disiplin kerja pegawai dalam pemberian teladan pimpinan terhadap kedisiplinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pembinaan disiplin kerja pegawai dalam tindakan pendisiplinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi :

1. Pimpinan, yaitu sebagai bahan informasi dan gambaran dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Pegawai, yaitu sebagai bahan informasi dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

3. Mahasiswa, sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan ilmu dan pengetahuan mengenai bagaimana pembinaan pegawai yang baik dalam bidang kedisiplinan kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Pembinaan

Pembinaan merupakan hal penting yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan pembinaan adalah suatu upaya untuk mengarahkan pegawai supaya memiliki keterampilan dan kedisiplinan dalam bekerja untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga organisasi tersebut. Secara garis besar pembinaan dapat dikatakan sebagai suatu upaya atau proses pengarahan, penggunaan dan pengendalian agar berdayaguna dan berhasilguna dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Istilah pembinaan dikemukakan oleh beberapa pendapat para ahli diantaranya oleh Tri Ubaya Sakti yang dikutip Musanef (1989:11) “pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian segala sesuatu secara berdayaguna dengan hasil yang sebesar-besarnya.” Thoha (1989:17) pembinaan adalah suatu proses atau pernyataan terhadap sesuatu agar menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya perubahan, peningkatan, dan kemajuan atas sesuatu.

Sedangkan menurut Purwadarwita (1990:17) pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dan

Depdikbud (1997:43) pembinaan menunjukan suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada. Jadi dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Orang yang bertanggung jawab penuh dalam pembinaan dalam suatu organisasi adalah orang yang mengepalai organisasi tersebut yang disebut dengan pimpinan. Dalam pembinaan bertujuan penuh untuk membentuk, membina dan merubah sesuatu kearah yang lebih baik.

Pegawai adalah orang-orang yang secara langsung digerakkan oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karyanya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, kantor atau instansi. Sedangkan personil atau pegawai menurut Wursanto (1989:15) adalah “Setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha, baik kepada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik pemerintah (Negara).”

Jadi, personil atau pegawai merupakan orang-orang yang terlibat langsung dalam suatu organisasi atau instansi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai ini merupakan orang-orang yang secara langsung digerakan oleh manajer / pimpinan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga

menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pembinaan pegawai adalah suatu proses menggerakkan, mengarahkan dan membina pegawai atau karyawan agar dapat berdayaguna dalam arti kata mampu, cakap, terampil dan mau melaksanakan tugas-tugas secara teratur dan tertib serta dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai

Tujuan umum dari pembinaan pegawai negeri sipil ini adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan dapat berhasil secara berdayaguna dan berhasilguna. System yang dilakukan dalam pembinaan pegawai negeri sipil ini adalah system yang didasarkan kepada system karier dan prestasi kerja.

Dalam upaya pembinaan pegawai untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan serta bersatu padu, bermental baik, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Dengan demikian peranan pembinaan pegawai oleh atasan dengan harapan semua pegawai dapat tertib dan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu selain pembinaan yang dilakukan pimpinan diatas, pegawai itu sendiri juga harus berupaya meningkatkan profesionalisasi diri dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diemban kepadanya. Hal ini sesuai dengan apa yang di jelaskan oleh Widjaja (1986:153) sebagai berikut :

“Sebagai aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD

1945, dan pemerintahan, pegawai negeri harus memusatkan pikiran serta mengarahkan segala daya dan upayanya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.”

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan pegawai dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan menurut Semito (Bahan Ajar Profesionalisasi, 2003:101) adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis, maupun tidak tertulis.

Menurut Prijodarminto dalam Tu'u (2004:32) disiplin adalah sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin

adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negativ. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi dan hukuman. Contohnya : bagi pengendara sepeda motor yang tidak menggunakan helm berarti siap-siap baginya untuk ditilang polisi. Anak sekolah yang datang terlambat disuruh untuk menyapu halaman sekolah.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh ahli berikut ini Hoges dalam (Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai “sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.”

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk dapat berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap

peraturan secara kaku dan mati , tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi atau lembaga, seorang karyawan atau pegawai tentunya sudah mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai, dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikannya dengan peraturan yang ada dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik pemahaman dalam disiplin kerja sebagai berikut (a) disiplin kerja tidak semata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu, (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa, (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Adapun Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut oleh orang tersebut. System nilai dalam hal inilah yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang telah diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat kepadanya, akan digunakan sebagai kerangka auan bagi penerapan disiplin ditempat kerjanya. Sikap seseorang diharapkan dapat tercemin dalam prilaku orang tersebut.

Perubahan sikap ke dalam prilaku terdapat tiga tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994), yaitu:

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap norma-norma atau aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya jika pengawasan tidak ada ditempat, maka disiplin kerja tidak akan tampak.

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan

sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Pegawai merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan.

Penghormatan dan penghargaan pegawai pada pimpinan dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas professional yang tinggi dibidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, dan pelanggaranpun akan meningkat frekuensinya.

3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan terus menerus. Proses pembelajaran tersebut agar dapat efektif, maka pimpinan yang merupakan agen penengah disini, perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten merupakan perlakuan terhadap aturan yang dilakukan secara terus menerus dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah

disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membedakan satu sama lain. Seringkali karena urusan pribadi, seorang pimpinan lebih senang kepada pegawai A dari pada pegawai B. Kemungkinannya, jika pegawai B melanggar aturan maka akan ditetapkan aturan hukum yang berlaku tetapi tidak untuk pegawai A.

Bersikap positif dalam hal ini adalah seharusnya setiap pelanggaran yang dibuat haruslah dicari dulu faktanya dan dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pimpinan untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pimpinan dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan bagi pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, gaji guna kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Karena semua itu merupakan salah satu yang menjadi motivasi dan semangat bagi disiplin kerja pegawai.

3. Pentingnya Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1994) menyatakan bahwa Pembinaan disiplin kerja adalah usaha untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan maksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu terperinci dan rutin.

Pembinaan disiplin kerja sangat penting dilakukan dalam usaha menjamin terpeliharanya aturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah kepada semua pegawai negeri sipil, sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Pembinaan disiplin tenaga kerja berfungsi untuk menaikkan rasa kepuasan pegawai, mengurangi pemborosan, mengurangi ketidakhadiran atau absensi dan perputaran pegawai, memperbaiki metode dan sistem bekerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin, memperbaiki komunikasi, moral pegawai meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2000) Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau manajer harus selalu berusaha membina agar para pegawai atau bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2005 : 193) bahwa “Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.” Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan terhadap disiplin kerja bawahannya tersebut.

4. Teknik atau Cara Pembinaan Disiplin Kerja

Teknik-teknik pembinaan disiplin menurut Imron (2004;137) adalah :

1) Teknik Eksternal Kontrol

Suatu teknik dimana disiplin pegawai haruslah dikendalikan dari luar diri pegawai. Teknik ini menyakini teori X, yang mempunyai asumsi-asumsi yang tidak baik mengenai manusia. Karena tidak baik, mereka senantiasa diawasi dan dikontrol terus, agar tidak masuk kedalam kegiatan-kegiatan destruktif dan tidak produktif. Menurut teknik eksternal kontrol ini, pegawai harus terus menerus didisiplinkan, dan kalau perlu ditakuti dengan ancaman dan ditawarkan dengan penghargaan. Ancaman diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin. Sementara penghargaan diberikan kepada pegawai yang mempunyai disiplin tinggi.

Disiplin dengan menggunakan teknik eksternal kontrol berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan tekanan, dorongan, pemaksaan diri dari luar diri seseorang. Orang hanya berfikir kalau harus dan wajib mematuhi peraturan yang berlaku. Kepatuhan dan ketaatan dianggap baik dan perlu bagi diri, institusi dan keluarga. Apabila disiplin dilanggar, wibawa dan otoritas institusi menjadi terganggu. Karena itu pelanggaran perlu diberikan sanksi, ada sesuatu yang ditanggung akibat pelanggaran tersebut.

Disiplin dapat menjadikan orang patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, tetapi tidak merasa bahagia, tekanan dan tidak aman. Pegawai kelihatannya baik-baik saja, tetapi sebaliknya ada ketidakpuasan, pemberontakan dan kegelisahan. Dapat juga menjadi stres, karena tanpa baik, patuh, taat, tetapi merasa kurang bebas, kurang mandiri, berbuat sesuatu hanya sekedar memuaskan pihak lain (atasan). Sebenarnya, semua perbuatan hanya karena keterpaksaan dan ketakutan menerima sanksi bukan berdasarkan kesadaran diri sendiri.

2) Teknik Inner Kontrol atau Internal Kontrol

Teknik merupakan kebalikan dari teknik diatas. Teknik ini mengupayakan agar pegawai dapat mendisiplinkan diri mereka sendiri. Pegawai disadarkan akan arti pentingnya disiplin. Sesudah sadar, mereka akan mengontrol dan mendisiplinkan dirinya sendiri.

Jika teknik inner kontrol ini yang dipilih pimpinan, maka pimpinan harus bisa menjadi teladan dalam hal kedisiplinan. Sebab, pimpinan

tidak akan dapat mendisiplinkan pegawai, tanpa ia harus berdisiplin.

Pimpinan harus mempunyai inner kontrol yang baik.

3) Teknik Kooperatif Kontrol

Dalam teknik ini antara pimpinan dan pegawai harus saling bekerja sama dengan baik dalam menegakan disiplin. Pimpinan dan pegawai lazimnya membuat semacam kontrak atau perjanjian yang berisi aturan kedisiplinan yang harus ditaati bersama. Kontrak atau perjanjian seperti ini sangat penting, oleh karena itu dengan cara demikianlah pimpinan dan pegawai dapat bekerja dengan baik. Dalam suasana demikianlah, pegawai juga merasa dihargai. Inisiatif yang berasal dari dirinya, biarpun itu berbeda dengan inisiatif pimpinan, asalkan baik juga akan diterima oleh pimpinan dan pegawai lainnya.

Dalam teknik kooperatif kontrol kemandirian dan tanggung jawab pegawai dapat berkembang. Pegawai patuh dan taat karena didasari dari kesadaran dirinya mengikuti peraturan-peraturan yang ada bukan karena terpaksa, melainkan atas kesadaran dan tanggung jawabnya.

5. Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai

Adapun upaya pembinaan disiplin kerja pegawai menurut Semito (Bahan Ajar Profesionalisasi AIP, 2003:101-102) dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Tegas dalam pelaksanaan kedisiplinan
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

- c. Memberi ancaman hukuman yang mendidik
- d. Mempartisipasikan kedisiplinan
- e. Kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan serta keteladanan dari pimpinan

Berdasarkan acuan diatas maka dapat dirumuskan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

a. Pensosialisasian Peraturan Disiplin

Sosialisasi adalah satu konsep umum yang bisa dimaknakan sebagai sebuah proses di mana kita belajar melalui interaksi dengan orang lain, tentang cara berpikir, merasakan, dan bertindak, di mana kesemuanya itu merupakan hal-hal yang sangat penting dalam menghasilkan partisipasi sosial yang efektif. Sosialisasi merupakan proses yang terus terjadi selama hidup kita.

Di dalam <http://meetabied.wordpress.com/2011/2/3/pengertian-sosialisasi/> Pengertian sosialisasi mengacu pada suatu proses belajar seorang individu yang akan mengubah dari seseorang yang tidak tahu menahu tentang diri dan lingkungannya menjadi lebih tahu dan memahami. Sosialisasi merupakan suatu proses di mana seseorang menghayati (mendarahdagingkan - internalize) norma-norma kelompok di mana ia hidup sehingga timbullah diri yang unik, karena pada awal kehidupan tidak ditemukan apa yang disebut dengan “diri”.

Peraturan merupakan serangkaian kata-kata yang berisi perintah dan aturan yang harus di laksanakan dan dipatuhi. Peraturan disiplin

merupakan sarana untuk mengatur jalannya kelancaran kerja pada suatu lembaga atau organisasi. Baik mengatur kedatangan, kepulangan pegawai, jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan pakaian. Agar peraturan tata tertib tersebut dipatuhi, maka seluruh pegawai hendaknya mengetahui tentang isi dari peraturan tata tertib atau disiplin tersebut salah satunya dengan cara sosialisasi. Sebagaimana telah ditetapkan oleh Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berupa:

a. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Setiap PNS wajib:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS,
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan,
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah,
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan,
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab,
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS,
- 7) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan,

- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan,
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara,
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil,
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan,
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya,
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat,
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas,
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
- 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil

Setiap PNS dilarang :

- 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 perundang-undangan.

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.

b. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Disiplin

Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin merupakan usaha yang dilakukan pimpinan terhadap pelaksanaan disiplin bawahannya. Pengawasan merupakan upaya yang dilakukan untuk memantau agar pelaksanaan disiplin sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pengertian pengawasan menurut Handoko (1998:190) pengawasan merupakan proses pengamatan seluruh kegiatan organisasi menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan apa yang ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin merupakan usaha yang perlu dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan disiplin. Pengawasan yang dilakukan dapat melakukan pengawasan melekat (waskat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Menurut Nawawi, 1995:8):

“Pengawasan melekat (Waskat) adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdayaguna dan berhasil guna oleh pimpinan unit atau organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing, agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.”

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat

mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan melekat (Waskat) ini sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Karena dengan cara seperti ini pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan kepedulian dari atasannya. Dengan pengawasan melekat (Waskat) ini atasan secara tidak langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan kerja setiap individu bawahannya.

c. Pemberian Teladan Terhadap Kedisiplinan

Keteladanan sangatlah penting karena keteladanan pimpinan merupakan cerminan tingkah laku yang dapat ditiru pegawai. Oleh karena itu pegawai tidak akan melaksanakan disiplin dengan baik bila pimpinan juga tidak disiplin. Keteladanan juga merupakan sikap yang ditunjukkan pimpinan dengan tujuan untuk memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pidarta (1992:120)

“Kebiasaan meniru pimpinan merupakan salah satu prinsip kepemimpinan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan Ing Ngarso Sung Tulodo, yang artinya seorang pimpinan harus menjadi teladan bagi pengikutnya.”

Sedangkan menurut Hadiyanto (2000:94) sumbangan yang paling besar dari pihak lembaga atau organisasi untuk pengembangan pribadi pegawai dan sosial pegawai adalah apa yang pimpinan berikan. Senada dengan pendapat Sutisna (1988:227) menyatakan bahwa Aparat

Pemerintah khususnya pimpinan harus ikut menegakan disiplin dengan baik tentang pelaksanaan disiplin kerja. Misalnya jika pimpinan menginginkan pegawai melaksanakan disiplin dengan baik, maka pimpinan juga harus melaksanakan disiplin dengan baik.

Pendapat ini juga didukung oleh Hadiyanto (2000:41) ...yang menegaskan berbicara tentang disiplin hanya akan membuang waktu dan energi belaka manakala aparat pembuat aturan tidak menjadi contoh dan pioner untuk memulai dan mengamalkannya.

Berdasarkan pendapat diatas maka pentinglah keteladanan dari pihak lembaga dalam melaksanakan disiplin. Dengan adanya keteladanan yang diberikan oleh pihak lembaga atau organisasi (pimpinan), maka pegawai diharapkan dapat memicu untuk berperilaku disiplin dalam bekerja.

d. Tindakan Pendisiplinan

Tindakan merupakan sikap yang diberikan terhadap sesuatu. Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan dalam organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat di pungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlulah ditegakkan dengan cara melakukan tindakan dalam upaya pendisiplinan kerja pegawai.

Tindakan pendisiplinan tersebut dapat dilaksanakan dengan pemberian hadiah (reward) bagi yang mematuhi peraturan atau berdisiplin tinggi dan berupa hukuman (sanksi) bagi yang melanggar

peraturan disiplin. Hal ini dilakukan guna untuk memicu dan membangkitkan semangat pegawai untuk selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

Adapun tindakan pendisiplinan bagi yang selalu mematuhi peraturan atau berdisiplin tinggi, maka reward yang dapat diberikan adalah berupa : (1) Penghargaan pegawai teladan, (2) Tunjangan berupa penambahan gaji, (3) Kenaikan pangkat, dan lain-lain.

Sedangkan tindakan pendisiplinan bagi yang melanggar peraturan disiplin berupa hukuman (sanksi) dapat menggunakan prinsip dari *Progressive Discipline*. Prinsip tersebut adalah seperti : (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan dari pada pengulangan terhadap pelanggaran yang sama, (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan dari pada pelanggaran yang berat.

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. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Untuk memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin, agar tidak mengulangi perbuatan yang serupa, maka perlu diterapkan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor

53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah menetapkan tingkat dan jenis hukuman sebagai berikut :

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

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

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. Teguran lisan,
- b. Teguran tertulis, dan
- 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; dan
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

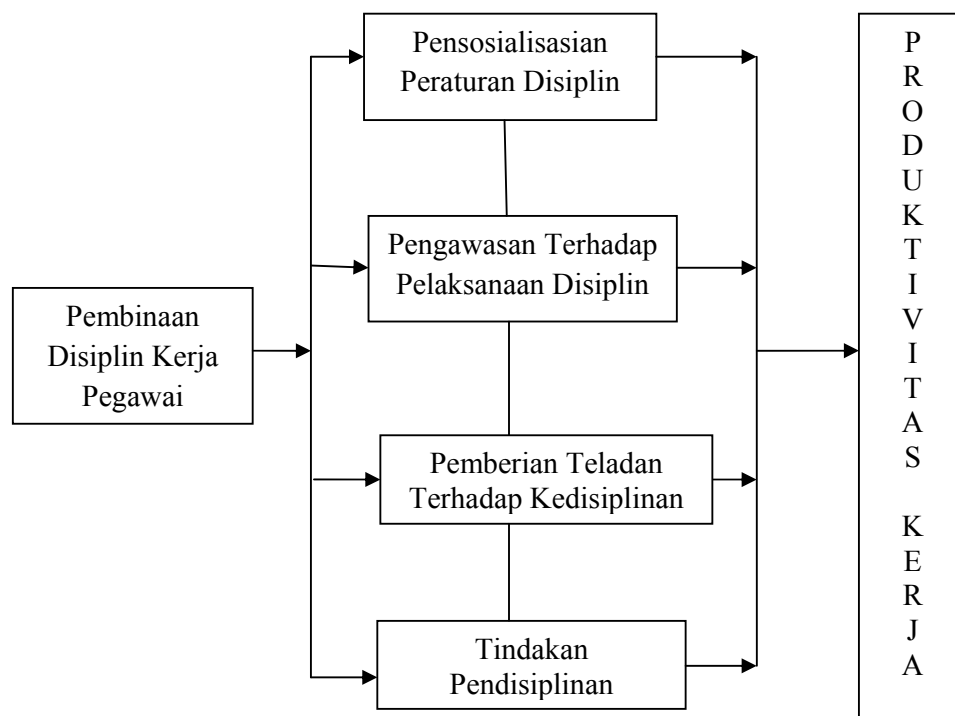
huruf c terdiri dari:

- 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

B. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai sangat perlu sekali dilakukan oleh seorang pimpinan, agar jalannya organisasi yang dipimpinnya dapat optimal dan menghasilkan produktifitas kerja yang baik, sehingga tujuan dari lembaga itu sendiri dapat dicapai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas dapat tergambar bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan pensosialisasian peraturan disiplin, pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin, pemberian teladan terhadap kedisiplinan, dan tindakan pendisiplinan. Jika disiplin kerja telah dapat dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, sehingga tujuan dari lembaga atau organisasi tersebut dapat tercapai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pensosialisasian peraturan disiplin oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,44** dan tingkat capaian **69%**
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,6** dan tingkat capaian **77%**.
3. Pemberian teladan terhadap kedisiplinan oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan pimpinan, dengan skor rata-rata **3,87** dan tingkat capaian **72%**.
4. Tindakan pendisiplinan oleh pimpinan dalam pembinaan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **jarang** dilakukan oleh pimpinan, dengan skor rata-rata **3,17** dan tingkat capaian **63%**

5. Secara keseluruhan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya **kadang-kadang** dilakukan oleh pimpinan, dengan skor rata-rata **3,52** dan tingkat capaian **70%**. Hal ini berarti kurangnya perhatian dan usaha yang sungguh-sungguh dari pimpinan untuk melakukan pembinaan terhadap pegawai dalam hal kedisiplinan kerja pegawai serta belum pimpinan melakukan pembinaan disiplin kerja pegawai ini dengan sebagaimana semestinya. Karena jika pimpinan melakukan pembinaan disiplin kerja pegawai tersebut, maka pegawai tentunya akan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan fenomena-fenomena yang penulis temukan, yakni kurangnya disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Jadi temuan ini dapat diartikan bahwa Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat belum ada terlaksana sebagaimana mestinya

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat memperhatikan dan membina kedisiplinan kerja pegawai, dalam hal:

- a. Pensosialisasian peraturan disiplin, karena tanpa adanya sosialisasi terhadap peraturan disiplin ini, maka pegawai tidak akan tau peraturan apa saja yang harus dipatuhi dan dilaksanakannya.
- b. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin, karena dengan begitu pegawai akan merasa diperhatikan dan dinilai, sehingga mereka akan takut untuk melakukan kesalahan
- c. Pemberian teladan terhadap kedisiplinan, karena keteladanan pimpinan merupakan cerminan dari sikap pegawainya.
- d. serta tindakan pendisiplinan. Dengan begitu pegawai akan terpacu untuk menegakkan disiplin dan takut untuk melakukan pelanggaran lagi

Dengan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja tentunya akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan lembaga itu sendiri.

2. Kepada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk dapat selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam bekerja, dengan adanya disiplin dalam bekerja maka akan memudahkan pencapaian hasil dari pekerjaan tersebut, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai

3. Kepada peneliti selanjutnya,
 - a. Penelitian ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada peneliti yang akan meneliti mengenai Pembinaan disiplin kerja pegawai agar dapat dilakukan dengan lebih sempurna lagi.
 - b. Gunakan teknik analisis data yang lain sebagai perbandingan mana yang menunjukkan hasil yang mendekati kesempurnaan. Atau agar dapat mengetahui apakah dengan teknik analisis data yang lain juga dapat memberikan hasil yang sama dengan teknik analisis data yang peneliti gunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1993), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brigham, J. C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publishers.
- Depdikbud (1995) *Kamus Besar Bahasa Indonesi Edisi Kedua*. Jakarta : Balai Pustaka
- Depdikbud (1999) *Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Kreativitas Pegawai*. Jakarta : Depdikbud
- Depdikbud (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Depdiknas (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Buku IV*. Jakarta : Depdiknas
- Hadari, Nawawi. (1990). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hadari, Nawawi. (1995). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- http://www.google.com/25-11-2010/Pembinaan_Disiplin_Kerja_Pegawai.htm
- <http://meetabied.wordpress.com/2011/2/3/pengertian-sosialisasi/>
- Jasin, A. (1989). *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam System dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisi CSIS No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989*. Jakarta : Center for Strategic and Internasional Studies.
- Musanef, (1989). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ramli, Elizar dan Anisah. (2003). *Bahan Ajar Profesionalisasi AIP Buku 1*. Padang : Perlengkapan UNP