

PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BIRO SDM DAN UMUM SEKRETARIAT JENDERAL OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA (SETJEN ORI)

Wawan Suhandi
 Ombudsman Republik Indonesia
 e-mail : wawansuhandi28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI dilihat dari aspek preventif dan aspek korektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara preventif, hampir rata-rata pegawai belum sepenuhnya memahami isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam mengenai peraturan dimaksud. Secara korektif, tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada pegawai juga masih belum sesuai ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan. Untuk itu diberikan saran kepada Kepala Biro SDM dan Umum agar melakukan pembinaan kepada setiap pegawai terkait disiplin yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan membuat sistem penilaian disiplin secara elektronik dan transparan yang dapat mencatat/merekam pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dalam pemberian hukuman dapat disesuaikan dengan aturan yang berlaku serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berdisiplin sebagai motivasi pegawai lain untuk dapat menjaga kedisiplinannya.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Enforcement of Civil Servant Discipline at the Bureau of Human Resources and General Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia

Abstract

This study aims to determine how the discipline enforcement of Civil Servants at the Bureau of Human Resources and General of the Ombudsman General Secretariat of the Republic of Indonesia in terms of preventive and corrective aspects. The research method used a qualitative approach and data collection techniques were carried out by interview and document review. The results show that: preventively, almost the average employee does not fully understand the contents of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant discipline, so it is necessary to have an in-depth understanding of the regulation in question. Correctively, disciplinary action given to employees is still not in accordance with the provisions and is at the level of giving a light disciplinary sentence. For this reason, advice is given to the Head of the Bureau of Human and General Resources to provide guidance to each employee related to discipline and to create an electronic and transparent discipline assessment system that can record disciplinary violations committed so that the punishment can be adjusted to the applicable rules and provide rewards. for employees who are disciplined as motivation for other employees to be able to maintain their discipline.

Keywords: Civil Servant Discipline

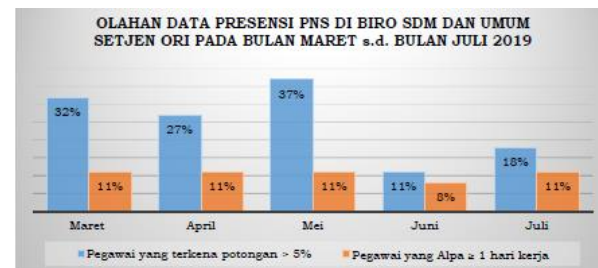
A. PENDAHULUAN

Dalam pidatonya sebagai presiden terpilih pada pilpres 2019 lalu Joko Widodo menyampaikan lima poin penting visi Indonesia kedepan dalam pemerintahannya pada periode 2019-2024, salah satu poin tersebut antara lain adalah dengan mereformasi birokrasi dalam tubuh penyelenggara pemerintahan. Reformasi birokrasi dilaksanakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus menjadi langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya dan berhasil guna dalam mengemban tugas pemerintahan, beliau menekankan bahwa kecepatan melayani menjadi kunci keberhasilan reformasi birokrasi, tidak ada lagi pola pikir lama, tidak ada lagi kerja di zona nyaman dan harus berubah.

Hal inilah yang menjadi salah satu fokus beliau untuk melakukan perubahan disisi penyelenggara pemerintahan khususnya dalam merubah mental aparatur yang harus memiliki budaya kerja positif dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Salah satu langkah tepat untuk membangun mental aparatur tersebut adalah dengan menerapkan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), diharapkan dengan penegakan disiplin ini dapat mendorong perubahan sikap perilaku setiap PNS dan peningkatan profesionalisme dalam bekerja yang melayani. Hal ini sejalan dengan apa yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa untuk menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akutabel dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral. Berdasarkan hal tersebut dapat kita cermati bahwa disiplin merupakan tuntutan pertama bagi seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya dan apabila kita makna secara luas disiplin juga bisa menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari setiap pegawainya maka organisasi tersebut akan sulit mewujudkan visinya.

Sebagai unit kerja yang mendukung terwujudnya keberhasilan pembangunan nasional pemerintah dalam hal pengawasan pelayanan publik, Biro SDM dan Umum di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia (Setjen ORI) diharuskan memiliki pegawai yang berdisiplin dalam menjalankan tugasnya, namun berdasarkan kenyataan yang ada disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI masih belum dikatakan baik, hal tersebut dapat dilihat dari sisi kehadiran dimana masih banyaknya pegawai yang terkena potongan tunjangan kinerja lebih dari 5% setiap bulannya. Pegawai yang terkena potongan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai itu dimungkinkan datang terlambat atau bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (*alpa*). Hal ini terlihat dalam olahan data presensi PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI yang diperoleh dari Bagian Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2019 sebagai berikut:



Sumber: Bagian Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai, 2019

Dari diagram diatas, dapat terlihat masih besarnya persentase pegawai yang terpotong tunjangan kinerjanya lebih dari 5%, misalkan saja pada bulan Mei 2019 pegawai yang datang terlambat masuk kerja masih sebesar 37%, selain itu terlihat juga masih terdapatnya PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (*alpa*) setiap bulannya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh sekali terhadap tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan, pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja secara tidak langsung dapat menghambat dan bahkan meninggalkan tugas pekerjaannya. Akibatnya, tentu akan berdampak buruk kepada etika kerja PNS di Biro SDM dan Umum Setjen

ORI, baik terhadap pekerjaan atau tugas-tugas maupun hubungan antar sesama pegawai.

Berdasarkan pengamatan, terlihat masih adanya pegawai yang tidak ada ditempat kerja pada saat jam kerja apalagi setelah makan siang padahal sudah ditetapkan dalam aturan bahwa waktu istirahat mulai pukul 12.00-13.00. Hal ini yang pada akhirnya PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI terkesan masih kurangnya menghargai waktu. Pegawai merasa hal ini sudah menjadi suatu kebiasaan dilakukan karena merasa hukuman yang diberikan bagi mereka hanya berupa teguran lisan saja. Menurut informasi dari Sub Bagian Mutasi dan Disiplin Pegawai, pernah sesekali pimpinan memberikan arahan untuk berdisiplin terkait kehadiran dan etika kerja namun seiring berjalannya waktu pelanggaran disiplin tersebut terulang kembali.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2018, dilihat dari komponen penilaian penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang salah satu pengukurnya terkait dengan penegakan aturan disiplin, belum dapat mencapai bobot maksimal dan bahkan menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat kita lihat dari surat Menteri PAN&RB Nomor B/200/M.RB.06/2018 tanggal 31 Desember 2018 perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2018 yang menunjukkan bahwa penilaian reformasi birokrasi Ombudsman RI sebagai berikut:

HASIL EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018 (dilihat dari komponen Pengungkit)

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2017	2018
A.	Komponen Pengungkit			
1.	Manajemen Perubahan	5.00	2.57	2.08
2.	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5.00	2.71	1.98
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	6.00	3.84	3.84
4.	Penataan Tatalaksana	5.00	3.22	2.19
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM	15.00	12.78	11.86
6.	Penguatan Akuntabilitas	6.00	2.91	3.76
7.	Penguatan Pengawasan	12.00	7.11	6.31
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6.00	3.67	4.13
	Total Komponen Pengungkit (A)	60.00	38.81	36.15

Sumber: Surat Menpan Nomor B/200/M.RB.06/2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa total capaian masih berada jauh dibawah bobot ideal yang diharapkan, di dalam penilaian penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang salah satu pengukurnya adalah penegakan aturan

disiplin terlihat adanya penurunan nilai dari nilai 12.78 di tahun 2018 menjadi nilai 11.86 di tahun 2018. Hal ini yang menjadi catatan agar perlu adanya langkah perbaikan khususnya di sisi penegakan disiplin.

Dilihat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulia Eryani (2019) yang berjudul Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung, diperoleh hasil bahwa penegakan disiplin preventif melalui sosialisasi dan implementasi sudah dilakukan tetapi tidak berjalan dengan baik, masih ada peraturan yang belum pernah disosialisasikan dan belum ada standar tentang proses penegakan disiplin kerja secara preventif berdasarkan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin korektif melalui implementasi peraturan sudah dilaksanakan namun penjatuhan disiplin atau sanksi belum dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta belum dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada Balai Besar POM di Bandung.

Apabila diambil inti permasalahan dari uraian latar belakang dan kajian literatur terdahulu diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI dilihat dari aspek preventif dan aspek korektif.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap lima informan kunci dan didukung dengan telaah dokumen yang terkait dengan kedisiplinan. Selanjutnya analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mendeskripsikan secara keseluruhan keterkaitan antar satuan-satuan gejala yang diteliti dan memasukan penilaian penulis terhadap hasil penelitian yang ditemukan.

C. PEMBAHASAN

Konsep Disiplin

Dapat diyakini bahwa suatu organisasi harus selalu berupaya menegakan disiplin, dimana berbagai peraturan atau tata tertib harus ditaati dan dipatuhi oleh para pegawainya agar tidak

salah arah. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin juga merupakan tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi (Marwansyah, 2014:410).

Sutrisno (2017:85) mengemukakan bahwa disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dalam kaitan yang sama Hasibuan (2018:193) menambahkan pula bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari para pegawai akan sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Siagian (2016:305) mengatakan bahwa terdapat dua jenis pendisiplinan dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

- 1) Disiplin preventif, merupakan tindakan pencegahan yang dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran, dengan adanya pemahaman dan kejelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku sesuai dengan ketentuan kepada pekerja diharapkan semua pekerja tidak akan berperilaku negatif.
- 2) Disiplin Korektif, merupakan tindakan yang dilakukan sesudah terjadinya pelanggaran dan berupa suatu bentuk hukuman yang biasa disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran lebih jauh dan untuk menjamin bahwa di masa mendatang para pekerja akan mengikuti standar atau aturan organisasi.

Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Disiplin bagi PNS secara nasional diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan dalam aturan tersebut bahwa yang

dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain itu terdapat pula 17 kewajiban dan 15 larangan bagi PNS dan untuk menghindari adanya pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka perlu adanya hukuman atau sanksi. pelanggaran disiplin diartikan sebagai 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, sedangkan hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS, hukuman dalam peningkatan kedisiplinan merupakan alat untuk mendidik pegawai agar mentaati peraturan yang berlaku.

Hasil Penelitian

Pengakuan Disiplin PNS Di Biro SDM dan Umum Dilihat Secara Preventif

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan kunci secara keseluruhan PNS di Biro SDM dan Umum sudah mengetahui aturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun hanya sekedar mengetahui saja dan belum memahami sepenuhnya isi dari peraturan dimaksud sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa "*untuk lingkup Biro SDM dan Umum ya, kalo untuk mengetahui saya yakin semua mengetahui terkait peraturan tersebut, tetapi mungkin belum sepenuhnya memahami dari isi ee... aturan tersebut karena ee... disitu kan dijelaskan secara detail mulai dari ee... apa jenis hukuman ee... pejabat yang berwenang memberikan hukuman sampai ee...apa sanksi-sanksi nya lah gitu, jadi memang perlu dipelajari lebih dalam oleh masing-masing ee... atau setiap pegawai yah untuk memahami aturan tersebut*". Kemudian dijelaskan pula bahwa saat ini belum adanya penilaian disiplin yang dilakukan secara tersistem sebagai bahan evaluasi pegawai, yang dilakukan saat ini baru sebatas pengawasan dari atasan langsung dari masing-masing PNS. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh

informan kunci yang mengatakan bahwa *"Kalo secara rutin disetiap unit kerja kita belum ada penilaiannya belum ada, hanya ee... apa masing masing pengawasan ee... pengawasan dari masing masing unit kerja atasannya"*. Selain itu, upaya pencegahan yang dilakukan di Biro SDM dan Umum sendiri dibungkus dalam bentuk nasihat dari pimpinan kepada setiap jajaran unit kerja yang ada dibawahnya, terkadang nasihat tersebut disampaikan pada saat apel rutin setiap hari senin atau juga disampaikan melalui pesan singkat pada *Whatsap Group* mengingatkan kepada setiap pegawai agar dapat lebih berdisiplin. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa *"Ee... untuk pencegahan ee... itu beberapa kali di Biro SDM Umum ee... membuat suatu peringatan aja atau mengingatkan kepada pada masing masing pegawai bahwa aturan kedisiplinan harus tetap ditegakan sesuai dengan PP 53 tahun 2010, kita mengingatkan tersebut kemudian ee...untuk di instansi kita Ombudsman setiap hari ada apel ee... setiap hari senin dilaksanakan apel dsitupun juga ee... adalah bentuk dari memupuknya suatu kedisiplinan pegawai, di setiap hari senin kita harus hadir untuk apel menerima pengarahan dari para pimpinan, itu menurut saya salah satu bentuk ini apa upaya untuk ee... apa mencegah terjadinya pelanggaran disiplin sekaligus membangun sikap sikap kedisiplinan"*. Sedangkan untuk upaya pencegahan seperti sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS kepada pegawai memang belum dilakukan dan baru akan direncanakan seperti apa yang dikatakan oleh informan kunci yaitu *"Memang untuk upaya pencegahan itu kita akan direncanakan ya belum memang ya kedepan kita akan melaksanakan sosialisasi tentang peraturan berkaitan tentang disiplin ke unit kerja masing masing untuk jadwal nya ee... nanti direncanakan mungkin apakah di bulan juli apa agustus bisa dilaksanakan ya"*.

Penegakan Disiplin PNS Di Biro SDM dan Umum Dilihat Secara Korektif

Berdasarkan telaah dokumen yang dilakukan terhadap data PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin, bentuk penegakan disiplin yang diberikan kepada PNS saat ini masih berfokus pada sisi kehadiran saja, artinya apabila terdapat pegawai yang melanggar aturan tentang kehadiran baik datang terlambat ataupun tidak masuk kerja maka dilakukan pemotongan tunjangan kinerja. Hal ini juga dikonfirmasi oleh

pernyataan informan kunci yang mengatakan bahwa *"...terlihat dari rekap absensi kehadiran pegawai, saat ini kita sudah mulai menerapkan disiplin dari eee... apa ketepatan waktu datang dan pulang jam kantor nah untuk eee... penerapannya memang harus ada pengawasan untuk jam kehadiran tersebut seperti itu. Pengawasan jadi seperti eee... rekap bulanan dari masing-masing eee.. pegawai ya khususnya di Biro SDM dan Umum kita harus kita rekap, siapa yang datang terlambat atau berapa banyak keterlambatan jam nya dalam sebulan tersebut"*. Tindakan pendisiplinan yang dilakukan juga masih belum sesuai dengan ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan. Hal demikian dikemukakan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa *"...iya teguran lisan untuk saat ini eee...sebatas teguran masih hukuman disiplin ringan ya teguran lisan eee... teguran tertulis maksudnya teguran lisan dan tertulis"*. Berdasarkan telaah dokumen, apabila kita lihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada tingkat hukuman disiplin ringan maka hukuman yang diberikan oleh Biro SDM dan Umum terhadap PNS yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan langsungnya, padahal pendisiplinan dapat berjalan efektif apabila ada komitmen dan ketegasan dari atasan langsung atau pimpinan, jangan ada pembiaran dan juga toleransi dimana hal tersebut dijelaskan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa *"...pimpinan atau atasan lah yang paling enak, atasan langsung tuh tegas kebawahannya, harus tegas, janga jangan terlalu kasih toleransi jangan terlalu pembiaran, karna memperbaiki pembiaran tuh makin susah"*. Selain itu, menurut informasi terdapat pula faktor-faktor mengapa pelanggaran disiplin di Biro SDM dan Umum dapat terjadi diantaranya yaitu dikarenakan adanya masalah pribadi, kurangnya pengawasan dan juga faktor ekonomi dimana kesejahteraan PNS di Biro SDM dan Umum yang dirasa masih kurang. Hal ini dijelaskan secara rinci oleh informan kunci yang mengatakan bahwa *"Kalo dari yang ada disini sih kebanyakan faktor eee... masalah masalah pribadi yang terbawa ke kantor, contohnya dia punya pinjaman dibank, pihak bank ada penagihan ke kantor dia ada rasa malu di kantor karna ada utang atau aib lah mungkin mereka kan jadi tau temen-temen tau dia malu ah dia jadi tidak mau masuk ke kantor, trus ada konflik internal seperti di papua seperti itulah yaa, internal kalo internal tu biasa*

konflik antar individu klo eksternal tu ada pihak pinjaman atau lain atau ada macem macem".

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum sudah berjalan walaupun implementasinya belum optimal. Secara keseluruhan mengenai kesimpulan tersebut dapat disajikan berdasarkan aspek-aspek berikut ini:

1. Dilihat secara preventif, upaya yang dilakukan Biro SDM dan Umum dalam melakukan pencegahan saat ini adalah baru sebatas pemberian nasihat dari pimpinan kepada jajaran yang ada dibawahnya agar selalu lebih disiplin dan hampir rata-rata PNS di Biro SDM dan Umum belum sepenuhnya memahami isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam mengenai peraturan dimaksud.
2. Dilihat secara korektif, sesuai kondisi saat ini tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada PNS di Biro SDM dan Umum masih belum sesuai dengan ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan langsungnya dengan alasan kemanusiaan, penegakannya juga masih berfokus pada sisi kehadiran/pemotongan tunjangan kinerja dan dalam penilaiannya pun masih sebatas pengawasan dari atasan langsung terhadap bawahannya yang terkesan subjektivitas.

Saran

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian diatas, maka dapat diberikan saran kepada Kepala Biro SDM dan Umum, untuk:

1. Melakukan pembinaan kepada setiap PNS di Biro SDM dan Umum terkait disiplin pegawai yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Membuat sistem penilaian disiplin secara elektronik dan transparan yang dapat mencatat/merekam pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dalam pemberian hukuman dapat disesuaikan dengan aturan

yang berlaku dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berdisiplin sebagai motivasi pegawai lain untuk dapat menjaga kedisiplinannya.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2005. *Human Resource Management: Tenth Edition*. USA: Pearson Prentice-Hall.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Gomes, F.C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, P. 2004. *Logika Dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori Dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Management: Thirteenth Edition*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia & Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Moleong, L.J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, V. et.al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, W. 1998. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syuhadhak, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek Pelaksanaan Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Triton PB .2010. *Megeelola SDM: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas*. Yogyakarta: ORYZA.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eryani, Y. 2019. *Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung*. STIA LAN Jakarta.
- Bharata, A. 2016. "The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on The Employees' Performance in The Research Center of Science and Technology (Puspipstek)". *Jurnal The WINNERS* Vol.17 No.1 March 2016: 1-8
- Demak, J.R.K dan Pangemanan, S.S. 2014. "Employee Discipline and Attitude to Job Satisfaction in Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa". *Jurnal EMBA* Vol.2 No.3 September 2014, Hal 298-306, ISSN 2303-1174.
- Salawati, V.S. 2015. "The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal 358-366, ISSN 2303-1174.
- Singal, F.S, et.al. 2015. "The Influence of Work Discipline and Career Development to The Employee performance at The BPJS Ketenagakerjaan Branch Office North Sulawesi". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 569-578, ISSN 2303-1174.
- Suwuh, M. 2015. "He Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal 611-619, ISSN 2303-1174.
- Tumilaar, B.R. 2015. "The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 787-797, ISSN 2303-1174.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Sekretaris Jenderal Ombudsman Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
- Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. 2016. *Disiplin*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disiplin>. diakses 10 Oktober 2019.
- KOMPASTV. 2019. [FULL] Pidato Presiden Terpilih Joko Widodo: VISI Indonesia. <https://www.youtube.com/watch?v=JCrS7UN9Qxk>. diakses 16 Juli 2019.