

Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sanggau

Marselly Romauli Siahaan ¹⁾; Yulius Yohanes ²⁾; Mukhlis ³⁾

^{1,2,3)} **Universitas Tanjungpura Pontianak**

Email: ¹⁾ e2072231003@student.untan.ac.id ;²⁾ yulius.yohanes@fisip.untan.ac.id

³⁾ mukhlis@fisip.untan.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [09 Oktober 2025]

Revised [28 Januari 2026]

Accepted [30 Januari 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Civil Servant Training, Public Administration

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pembinaan disiplin kerja Pegawai Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sanggau. Pembinaan disiplin kerja dipandang sebagai langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus utama penelitian adalah memahami pelaksanaan pembinaan disiplin kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Sanggau belum optimal. Pelanggaran disiplin, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan pelalaian tugas, masih sering terjadi. Kendala utama dalam implementasi pembinaan disiplin meliputi lemahnya pengawasan, kurangnya motivasi pegawai, dan keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran dan fasilitas. Namun, komitmen pimpinan instansi dan dukungan dari kebijakan reformasi birokrasi menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sebagai rekomendasi, penelitian ini menyarankan peningkatan anggaran untuk program pembinaan disiplin, pelatihan bagi pimpinan dan pegawai, serta pengadaan fasilitas yang memadai. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kebijakan pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan untuk memastikan efektivitasnya. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik dan menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the discipline training of Civil Servants (ASN) at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sanggau Regency. Discipline training is considered a critical step to improve employee performance and public service delivery. This research employs a qualitative descriptive method with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The main focus of the study is to examine the implementation of discipline training and identify the supporting and inhibiting factors in the policy's execution. The results reveal that discipline training at BKPSDM Sanggau Regency has not been fully optimized. Discipline violations, such as non-compliance with working hours and neglect of duties, remain common. Major challenges in implementing discipline training include weak supervision, lack of employee motivation, and limited resources, such as budget and facilities. However, the commitment of agency leaders and support from bureaucratic reform policies are significant supporting factors in enhancing employee discipline. As recommendations, this study suggests increasing the budget for discipline training programs, providing training for leaders and employees, and improving the availability of adequate facilities. Additionally, periodic evaluations of discipline training policies should be conducted to ensure their effectiveness. This research is expected to contribute to the development of public administration science and serve as a reference for local governments in establishing good governance practices.

PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai Sipil Negara merupakan pemikir, perencana dan sekaligus sebagai pelaksana pembangunan, untuk itu perlu dikembangkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bidang tugasnya. Sebagai negara yang sedang membangun diperlukan para pemikir yang dapat memberikan arah dan tujuan dalam penyusunan program dan melaksanakan program yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi ini Pegawai Sipil Negara dituntut tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi dengan memperhatikan norma-norma hukum yang menjadi landasan berupa peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan nasional perlu adanya disiplin dan kesadaran terhadap hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, Pegawai Sipil Negara yang merupakan pegawai negara sekaligus sebagai abdi masyarakat diperlukan peningkatan disiplin untuk meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidangnya menuju pegawai pemerintah yang bersih dan berwibawa. Untuk menciptakan agar Pegawai Sipil Negara sebagai pegawai negara, abdi negara, dan

abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan, maka pemerintah telah mengatur dengan jelas mengenai kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai. Selain itu pemerintah juga telah mengatur tata cara pemeriksaan, tata cara pengajuan keberatan dan penyampaian hukuman disiplin. Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara nomor 20 tahun 2023 : Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan system prestasi dan system karier yang dititikberatkan pada system prestasi kerja serta berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pentingnya disiplin kerja yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku. Sejalan dengan hal tersebut Triadmojo (1991:107) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dinilai melalui :

1. Kesadaran menjalankan peraturan perundang-undangan terutama peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai.
2. Kesetiaan dan ketaatan kepada pemimpin atau pemerintah dan negara.
3. Ketertiban menjalankan tugas

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa kesadaran dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan mampu melaksanakannya secara konsisten atas dasar keinsyafan. Selanjutnya Nitisemito (1991:230) menyatakan : Dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kurangnya Pembinaan Pegawai Sipil Negara oleh pimpinannya selain dapat mengurangi semangat kerja juga disiplin kerja pegawai. Karena itu seorang pemimpin hendaknya perlu untuk menyiapkan diri agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja organisasi.

Seiring dengan perubahan yang terjadi dari pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralistik dan demokrasi, dari "rule government" menjadi "good governance" (Rasyid, 1998:139), pelayanan publik merupakan keharusan untuk diutamakan bagi Pemerintah di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan otonomi daerah. Berdasarkan pengamatan sementara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau, ternyata masih ada pegawai yang tidak mentaati disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti tidak mentaati ketentuan jam kerja (jam masuk dan jam pulang), melalaikan tugas kedisiplinan untuk kepentingan golongan atau pribadi. Dan masih terdapatnya pegawai yang menyalahgunakan kewenangan. Kondisi seperti itu tentunya dapat menyebabkan setiap pekerjaan yang dilakukan selalu tertunda dan tidak sesuai dengan instruksi atasan, akibatnya akan mempengaruhi tingkat efisiensi tujuan organisasi. Berdasarkan fakta yang penulis paparkan sekilas dapat dirangkum adanya indikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan perundangan yang berkaitan dengan kepegawaian.
2. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Secara administratif masih kurangnya kemampuan pegawai dalam ketertiban menjalankan tugas.

Permasalahan tersebut di atas, salah satunya disebabkan masih rendahnya pelaksanaan pembinaan disiplin kerja dalam hal mengembangkan, pengarahan dan pengendalian serta efektif dan efisien, sehingga memudahkan pelanggaran disiplin kerja, karena kurang tegasnya hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran

LANDASAN TEORI

Pendapat S. Prayudi Atmosudirdjo (2012:57), memberikan pengertian mengenai disiplin yaitu : Disiplin merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian diri seseorang yang erat hubungannya dengan rasionalisme dan oleh karena itu merupakan suatu ketaatan atau pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memakai perasaan sehingga emosional. Selanjutnya indikator disiplin kerja pegawai negeri sipil antara lain:

1. Kepatuhan terhadap peraturan
2. Kehadiran dan Ketepatan waktu, dan
3. Kinerja dan produktivitas

Penelitian mengenai Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sanggau PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, saat ini masih belum maksimal, terdapat beberapa kendala dalam

implementasinya seperti, masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja dan belum optimalnya pembinaan, Peneliti menggunakan teori S. Prayudi Atmosudirdjo (2012:57), indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Kepatuhan terhadap peraturan
2. Kehadiran dan Ketepatan waktu
3. Kinerja dan produktivitas
4. Peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah daerah kabupaten sanggau dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif, penulis akan menggambarkan fenomena-fenomena mengenai pemberdayaan Pegawai Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Menurut Azwar (1998:7) penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta serta karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu, serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang nyata. Penelitian deskriptif diharapkan dapat menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan dan menguraikan secara mendalam dan sistematis tentang keadaan sebenarnya kemudian untuk menarik suatu kesimpulan. Setelah data terkumpul penulis menganalisisnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh sebelum diolah ditafsir terlebih dahulu. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini, peneliti mendasarkan pada pendapat Purwoko (1999:37), analisa data tersebut akan digambarkan dalam tahapan sebagai berikut :

- a) Reduksi data, langkah ini meliputi proses, integrasi dan transformasi serta kategorisasi data. Reduksi data akan sangat membantu dalam mengidentifikasi aspek penting dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian untuk memfokuskan data yang terkumpul, sehingga akhirnya sampai pada kesimpulan. Proses reduksi data meliputi: membaca dengan hati-hati mengidentifikasi tema-tema utama dari proses penelitian, tingkah laku dan sebagainya.
- b) Pengorganisasian data, yaitu proses penyusunan kembali semua informasi sekitar tema tertentu yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c) Interpretasi data, yaitu proses pembuatan keputusan dalam penyusunan kesimpulan yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepatuhan Terhadap Peraturan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau

Adanya sikap pengendalian diri berarti sudah menunjukkan adanya sikap mental dan moral yang tinggi pada diri seseorang. Selanjutnya untuk mengetahui pelanggaran terhadap peraturan yang sudah diwajibkan menunjukkan bahwa sebagian besar bidang pangkat dan disiplin menyatakan pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang sudah diwajibkan, meskipun frekuensinya jarang (kadang-kadang). Peraturan yang pernah dilanggar berkaitan dengan peraturan kedisiplinan yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas pokok sehari-hari. Berdasarkan informasi dari bidang pangkat dan disiplin bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai menyangkut disiplin kerja, ada dua faktor sebagai penyebab, yaitu faktor disengaja, seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir, sering pulang belum saatnya, tidak memakai pakaian seragam, melalaikan instruksi atasan. Sedangkan faktor tidak sengaja seperti terjadinya kecelakaan.

Sebelum melaksanakan peraturan, maka seseorang (pegawai) sedapat mungkin mengetahui peraturan tersebut baik yang diperoleh dari buku pedoman maupun dari pimpinan kantor. Untuk lebih jelasnya mengetahui pemberian bimbingan mengenai peraturan yang dilakukan oleh Pimpinan, maka dapat dilihat dari pernyataan bidang pangkat dan disiplin bahwa seluruh bidang pangkat dan disiplin pernah diberikan bimbingan mengenai peraturan yang berlaku di kantor ini, namun frekuensinya yang berbeda-beda. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan bidang pangkat dan disiplin mengenai pemberian bimbingan dari pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau diketahui bahwa pelaksanaan bimbingan disiplin kerja dinyatakan oleh sebagian besar bidang pangkat dan disiplin belum dilakukan dengan serius, karena pimpinan belum sepenuhnya melaksanakan peraturan yang berlaku, seperti kurang tegasnya memberikan sanksi secara adil kepada pegawai yang melanggar peraturan, belum dapat menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas bawahan. Dengan demikian pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan tidak hanya berdasarkan pemberian bimbingan semata-mata, namun yang perlu menjadi perhatian adalah adanya kesadaran atau keinsyafan dari pegawai itu sendiri terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam

organisasi yang bersangkutan, meskipun bukan berarti kesadaran merupakan satu-satunya faktor pokok dalam menegakkan disiplin.

Kehadiran Dan Ketepatan Waktu Dalam Disiplin Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau

Pegawai negeri sebagai unsur pemerintah berkewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas negara yang telah dibebankan kepadanya dengan ketentuan bahwa apabila terjadi petentangan kepentingan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, maka pegawai negeri berkewajiban untuk melayani masyarakat dan membantu setiap anggota masyarakat yang berurusan dengan pemerintah. Oleh karena itu dalam kerja seorang pegawai betapapun kecilnya terkandung nilai idealisme dan pengabdian. Di samping itu bidang pangkat dan disiplin kunci juga memberikan informasi, bahwa ketertiban atau ketaatan dalam pelaksanaan tugas dapat diketahui dari ketertiban pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangannya dalam memberikan pelayanan, dalam memberikan sikap, bertutur kata dan berperilaku dalam kantor, serta menggunakan peralatan kantor. Untuk mengetahui bentuk perintah dari pimpinan, sehingga bidang pangkat dan disiplin wajib melaksanakannya, diketahui bahwa metaati ketentuan yang menyangkut masalah kedinasan dan melaksanakan setiap perintah atau instruksi merupakan pernyataan dari sebagian besar bidang pangkat dan disiplin tentang masalah perintah yang diberikan oleh atasan, Mengenai masalah kedinasan menyangkut masalah tugas pokok yang sudah menjadi kewajiban dari seorang pegawai sedangkan masalah perintah merupakan wewenang atasan dan juga merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, karena pimpinan atau atasan merupakan penanggung jawab organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa pembudayaan disiplin pegawai sehingga merasa selalu mentaati peraturan adalah di samping kesadaran dari diri pegawai itu sendiri selaku bawahan, juga tidak terlepas dari faktor keteladanan dalam pengabdian, kesetiaan dan kejujuran, yang secara langsung masih terkait dengan realitas kultural masyarakat kita pada umumnya yang masih berorientasi vertikal. Keikatan hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin. Situasi seperti ini, seorang pemimpin dituntut secara moral untuk selalu tampil sebagai teladan. Sikap keteladanan seorang pemimpin bukan saja menyangkut cara kepemimpinannya, tetapi juga berkenaan dengan seluruh cara hidupnya yang Terjangkau Ke Dalam Ruang Lingkup Pengamatan Dari Pengikutnya.

Kinerja Dan Produktifitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya senantiasa berusaha untuk mencari cara kerja yang lebih efektif guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelancaran pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang harus diatur sedemikian rupa, agar tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan memuaskan. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, maka tidak terlepas dari tingkat disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Oleh karena disiplin merupakan ketaatan yang berasal dari abad rasionalisme dan sekaligus berupa ketataan yang sadar dan rasional, sama sekali tidak ada emosi atau sentimen. Untuk itu disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk menegakkan organisasi yang manapun. Begitu disiplin longgar maka dengan sekilat pula organisasi itu menjadi bubar sebagai kenyataan. Selanjutnya untuk mengetahui keterkaitan kondisi peraturan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau, berdasarkan pernyataan dari seluruh bidang pangkat dan disiplin dari hasil wawancara menyatakan, bahwa peraturan sangat membantu dalam mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan, karena peraturan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Untuk lebih jelasnya mengetahui tindakan hukum disiplin yang berlaku, melalui pernyataan bidang pangkat dan disiplin dari hasil wawancara bahwa sebagian besar bidang pangkat dan disiplin menyatakan tindakan hukuman disiplin yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2010 adalah hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Hal tersebut merupakan suatu ketentuan dengan menggolongkan masing-masing jenis hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, dimulai dari teguran sampai dengan pemberian sanksi administrasi oleh Kepala BKPSDM sebagai unsur pimpinan. Kemudian seluruh bidang pangkat dan disiplin dari hasil wawancara menyatakan bahwa atasan dalam melaksanakan hukuman disiplin belum sepenuhnya mengacu atau berpedoman kepada peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2010 yang telah menetapkan kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil serta sanksi bagi setiap pelanggaran larangan yang sudah ditetapkan. Untuk mengetahui tindakan atasan dalam memberikan hukuman disiplin kepada bidang pangkat dan disiplin belum mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, dirasakan kurang adil dan bijaksana, karena atasan masih mempunyai toleransi yang tinggi sementara kesalahan yang dilakukan tergolong berat serta masih memandang siapa pelakunya (sistem kekerabatan).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pangkat dan disiplin kunci, menunjukkan bahwa atasan (Kepala BKPSDM) dalam memberikan tindakan tetap mengacu kepada peraturan yang

berlaku. Karena peraturan tersebut sebagai pedoman. Tetapi setiap pelaksanaan tidak seluruhnya murni, melainkan perlu adanya kebijaksanaan, dengan maksud penerapan peraturan mengenai disiplin tidak terlalu kaku. Kondisi seperti ini tergantung dari penilaian masing-masing orang. Di samping itu faktor lain yang menyebabkan orang tidak disiplin adalah faktor lingkungan, baik lingkungan fisik seperti kondisi ruangan kerja (kebersihan, iklim dan udara), alat perlengkapan (meja, kursi, alat-alat kerja) dan lingkungan non fisik seperti terjalinnya hubungan diantara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Kepatuhan terhadap peraturan dalam pelaksanaan pembinaan disiplin yang dilakukan oleh atasan (Kepala BKPSDM) di pemerintah daerah kabupaten sanggau menunjukkan masih rendah, karena pembinaan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara kontinyu. Hal tersebut terlihat dari masih adanya ketaatan pegawai di dalam melaksanakan peraturan disiplin kerja seperti pelanggaran terhadap jam kerja dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan seperti peringatan ringan sementara pelanggaran yang dilakukan cukup berat.
- Kehadiran dan ketepatan waktu dalam Ketaatan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas terlihat masih rendah, karena belum seluruh pegawai (bawahan) yang melaksanakan perintah dari atasan secara sempurna seperti penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.
- Kinerja dan produktivitas dalam pembinaan Kepala BKPSDM kabupaten sanggau dalam menegakkan disiplin kerja pegawai belum dilakukan secara optimal terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021

Saran

- Ketaatan disiplin kerja pegawai terhadap peraturan yang berlaku tidak saja disebabkan pelanggaran ketentuan jam kerja saja, namun yang perlu menjadi perhatian adalah ketaatan kepada peraturan yang berlaku seperti tidak melakukan penyalahgunaan wewenang, mentaati perintah atasan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan.
- Agar Pimpinan (Kepala BKPSDM) dapat melaksanakan pembinaan disiplin kerja kepada bawahan, maka perlu memahami berbagai faktor yang terkait dengan disiplin kerja seperti faktor kepribadian dan faktor lingkungan serta faktor-faktor lain dalam upaya merealisasikan disiplin kerja pegawai yang baik.
- Pembinaan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu pertama melakukan bimbingan secara terus menerus melalui pemberian contoh atau ketauladanan, ke dua induktifikasi (pemaksaan terhadap peraturan), dalam upaya untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Dalam rangka melakukan motivasi terhadap pegawai agar melaksanakan disiplin kerja yang diharapkan organisasi, maka yang perlu diperhatikan oleh pimpinan (Kepala BKPSDM) adalah pemenuhan kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisik, keamanan, sosial, akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- Untuk mentaati peraturan disiplin sesuai dengan peraturan pemerintah No. 94 tahun 2021 adalah kesadaran dari pegawai itu sendiri, bukan disebabkan atas paksaan atau otoriter pimpinan.
- Pimpinan (Kepala BKPSDM) dalam memberikan tindakan kepada bawahan yang melanggar peraturan disiplin, sedapat mungkin harus tegas, adil dan bijaksana, karena tindakan tersebut secara tidak langsung dapat menghindari terjadinya kecemburuan sosial pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, Martin, 1989. Birokrasi. PT. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Atmosudirjo, S., Prajudi, 1992. Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Azrita, Magdalena, 1999. Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui LSM Pedesaan. Tesis.
- Azwar, 1998. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Barry, Cushway, 2002. Human Resource Management. Edisi Bahasa Indonesia (Jilid 1 dan 2), Terjemahan Drs. Bunyamin Molan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Brown, Rob, 1997. Perfect Empowerment Pemberdayaan Yang Tepat. PT. Elex Media Komputeria dan Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Burhannudin A. Tayibnapis, 1994. Administrasi Kepegawaian. Satuan Tinjauan Analitik.

- Darwin, Muhadjir, 1999. Birokrasi Indonesia dan Pengembangan Pegawai. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- David Clutterbuck, Susan Kernaghan, 2003. The Power of Empowerment. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Hadi, Sutrisno, 1986. Analisa Regresi. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Henry, Sunanora, 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi, 1999. Etika Administrasi Negara. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mas'oe'd, Mohtar, 2003. Politik Birokrasi dan Pembangunan. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Miadmojo, Sudibyo, 1991. Membudayakan Disiplin di Kalangan Pegawai Pemerintahan. Gunung Agung, Jakarta.
- Milkovich, George T. and Boudreaus, John W, 1991. Human Resource Management. Eighth Edition, Irwin Home Wood, Boston.
- Moleong, Lexy. L, 2000. Metode Penelitian Kualitatif. PT. Remaja Rosda, Bandung.
- Musanef, 1990. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, 1998. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jemmars, Bandung.
- Nitisemito, Alex, S, 1991. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Renika Cipta, Jakarta.
- Oemar, Hamalik, 2000. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Perpadu. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, Wayne dan Don F. Faules, 2002. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan diubah Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Sipil Negara Dalam Jabatan Struktural.
- Purwoko, 1999. Diklat Mata Kuliah Metodologi Penelitian Sosial (Tidak Dipublikasikan). Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Ryaas, Rasyid, 1998. Desentralisasi Dalam Menunjang Pembangunan Daerah Dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia. PT. LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah. Penerbit Mandor Maju, Bandung.
- Sinaga, Anggiat M., 2001. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Lembaga Administrasi Negara, Republik Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian, 1987. Metode Penelitian Survey. Cetakan Kedua, PT. Pustaka LP3S Indonesia, Jakarta.
- Stewart, Aileen Mitchell, 1998. Empowering People. Penerbit Kanisius, Jakarta.
- Sudarmo, Gito dan Nyoman Sudita, 1997. Prilaku Keorganisasian. Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Suharto, Sandiwan, 1998. Peranan Sumber Daya Manusia Pada Orde Reformasi. Majalah Manajemen, Juni.
- Toha, Mitha, 1998. Prilaku Organisasi. Penerbit: CV. Rajawali, Jakarta.
- Toha, Mitha, Agus Dharma, 1998. Menyoal Birokrasi Publik, Kumpulan Makalah Pada Seminar Good Governance Dalam Reformasi Hukum Oleh International Center for Environmental Law. Agustus, 1998.
- Tjokrowinoto, Moeljanto, 1999. Reorientasi Birokrasi Publik dan Era Globalisasi. Balai Pustaka, Jakarta.
- Umar, Husin, 1998. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Penerbit Sinar Grafika.
- Usman, Marzuki, 1997. Manajemen Pembangunan. Gajah Mada University Press, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wahyudi, Kumorotomo, 1999. Etika Administrasi Negara. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widowati, Mustika, 1998. Karier Lentur dan Model Pengelolaan Karier Masa Depan. Majalah Usahawan No. 02, Th XXVII, Pebruari.
- William, B, Werther and Darwis Keith Human, 2000. Resource and Personal Management. Mc.Grow Hill, USA