

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI UNIT PENGEMBANGAN
PRODUKTIVITAS DAERAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Ela Septi Larasati

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : elaslarasati@yahoo.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis metode pembinaan pendisiplinan korektif di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Untuk menganalisa data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan metode kualitatif, dengan maksud bahwa peneliti dalam menemukan kenyataan-kenyataan menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguraikan secara sistematis tentang fenomena yang dihadapi dalam menggunakan kata-kata, kalimat untuk memperoleh kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan. Judul skripsi ini dipilih setelah melihat fenomena yang ada di lapangan bahwa masih kurang optimalnya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pemimpin dikarenakan pemimpin dianggap kurang tegas dan bijaksana didalam mengambil tindakan penjatuhan sanksi yang dilakukan oleh pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Berdasarkan fenomena tersebut maka masalah yang dibahas pada skripsi ini adalah mendeskripsikan metode pembinaan pendisiplinan secara korektif yang dilakukan oleh di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah masih adanya sanksi yang belum dilakukan oleh Kepala Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengingat hingga saat ini belum ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang dapat dijatuhi sanksi disiplin berdasarkan tahapan penjatuhu sanksi yang belum dilaksanakan. Oleh karena itu, pembinaan pegawai salah satunya dengan cara pengawasan dari pemimpin lebih ditingkatkan lagi dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Metode Pembinaan Disiplin Korektif

Abstract

This thesis aims to determine and analyze corrective disciplinary coaching methods in Regional Productivity Development Unit Manpower and Transmigration Office of West Kalimantan Province. To analyze the data that has been obtained, the researchers used qualitative methods, with the intent that the researchers in finding the facts using logical reasoning to describe, explain, and elaborate systematically of phenomena encountered in the use of words, sentences to derive conclusions and suggestions are needed. The title of this essay chosen after seeing the phenomena in the field that is still less than optimal coaching discipline work done by the leader because the leader is considered less strict and prudent in taking sanctions action performed by employees who commit disciplinary offenses. Based on the phenomenon of the issues discussed in this paper is to describe the method of discipline is corrective coaching conducted by Regional Productivity Development Unit in the Department of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province. This study used a qualitative approach with descriptive research method. Results of research that has been done is still the sanctions have not been made by the head of Regional Productivity Development Unit Manpower and Transmigration Office of West Kalimantan Province remember until now there is no discipline employees who violate the disciplinary

action that can be based on the stage sanctions that have not been implemented. Therefore, coaching employees one way to control of the leader to be much higher in order to increase employee discipline.

Keyword: Discipline, Corrective Discipline Coaching Method

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari pasti memiliki dampak yang luar biasa terhadap perkembangan organisasi. Perubahan tersebut selain memiliki dampak positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menyikapi perubahan yang tidak pernah berhenti. Sumber daya manusia di harapkan dapat mengolah sumber-sumber lain yang dapat mendukung pencapaian visi organisasi.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas mulia itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Dalam kedudukan dan tugasnya, pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan

partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), pentingnya pembinaan disiplin pegawai berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, terbebas dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh sebab itu, setiap organisasi termasuk instansi pemerintah perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi dan didukung oleh standar yang harus dipenuhi oleh setiap aparatur pemerintah. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi pemerintah mencapai hasil yang optimal.

Sebagaimana telah dijelaskan di dalam penjelasan pasal 12 dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu bahwa, agar pegawai negeri sipil (PNS) dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan PNS secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi PNS pusat maupun PNS yang ada di daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat pusat akan berlaku di tingkat daerah, kecuali ketentuan lain. Selain itu perlu dilaksanakan usaha penerbitan dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur

kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang aparaturnegara yang bersih dan berwibawa. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, telah diatur pula pasal 23 ayat (3) a, yaitu PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena melanggar sumpah atau janji PNS atau peraturan disiplin PNS.

Dapat dikatakan bahwa pembinaan merupakan suatu usaha dan kegiatan mengenai perencanaan, kondisional dan pengawasan suatu pekerjaan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian jelas bahwa pembinaan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilaksanakan di dalam menunjang pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Seperti realita yang ada, permasalahan disiplin masih marak terjadi khususnya di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat antara lain:

1. Tidak disiplin waktu masuk dan pulang kantor.
2. Tidak Mengikuti Apel Pagi Yang Dilaksanakan Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Disamping itu juga keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan dalam menciptakan watak seorang pemimpin, karena keteladanan pimpinan paling besar pengaruhnya dalam kewibawaan seorang pimpinan sehingga pemimpin dapat menjadi rujukan untuk bawahannya. Menyadari pentingnya di terapkan pembinaan dalam peningkatan disiplin pegawai maka penulis tertarik untuk meneliti “Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai

Di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.”

2. Rumusan Permasalahan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana metode pembinaan pendisiplinan korektif di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat?.”

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan metode pembinaan pendisiplinan korektif di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan yaitu :

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi bagi penelitian – penelitian yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja pegawai.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat bermanfaat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir dan menulis karya ilmiah untuk penulis sendiri selama mengenyam pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan dan selain juga sebagai bahan masukan bagi pemerintah agar dapat meningkatkan proses pembinaan disiplin kerja pegawai.

A. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Rama,2000:128) disiplin adalah latihan batin dan watak supaya mentaati tata tertib. Thoha (2007:76) selanjutnya menjelaskan “disiplin dilingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau dilanggar.

Widjaja (2005:147) mengemukakan bahwa: Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah upaya yang dilakukan pemerintah dan atau gubernur selaku wakil pemerintah di daerah untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam rangka pembinaan oleh pemerintah, menteri, dan pimpinan lembaga non pemerintah, non departemen melakukan pembinaan sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing yang dikoordinaasikan oleh Menteri Dalam Negeri untuk pembinaan provinsi serta gubernur untuk pembinaan dan pengawasan kabupaten/kota.

Hal tersebut dipertegas oleh Nurcholis (2005:317) bahwa “pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dilaksanakan oleh pemerintah yang meliputi koordinasi pemerintah antar susunan pemerintah, pemberian pedoman dan standar pelaksanaan urusan pemerintahan, pemberian bimbingan, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan urusan pemerintahan, pendidikan dan pelatihan perencanaan, penelitian dan pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan.”

Kecenderungan manusia kearah tidak disiplin daripada kearah disiplin, untuk itulah agar manusia ini menjadi disiplin yang harus diusahakan. Merancang karakter seseorang agar menjadi disiplin dapat dimulai sejak kecil, remaja dan dapat juga dilakukan pada orang dewasa, yaitu mereka yang bekerja di berbagai organisasi atau perusahaan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam metode pembinaan disiplin menurut Siagian (2011:305-306), di antaranya adalah:

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua, para karyawan perlu diberi penjelasan

tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor obyektifitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum

seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, seperti:

- 1) Peringatan lisan oleh atasan
- 2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berkala
- 4) Penundaan kenaikan pangkat
- 5) Pembebasan dari jabatan
- 6) Pemberhentian sementara
- 7) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- 9) Pemberhentian tidak dengan hormat

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. Kedua, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri. Ketiga, dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara

keluar (*exit interview*) pada waktu mana dijelaskan antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Dengan wawancara seperti itu, karyawan diharapkan memahami, meskipun barangkali tetap tidak dapat menerima, tindakan manajemen terhadapnya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detil mengenai suatu gejala atau fenomena. Dengan demikian peneliti dapat mengidentifikasi dan mendeskripsikan metode pembinaan disiplin korektif dari pemimpin terhadap pegawai di Unit Pengembangan Produktifitas Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini antara lain: Kepala Unit, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan Staf Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sebanyak dua (2) orang informan.

Objek penelitian yang telah diteliti adalah pembinaan disiplin di Unit Pengembangan Produktifitas Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Kemudian Kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan teknik dokumentasi. Selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Dimana data yang diperoleh baik dengan cara wawancara, observasi.

Akan dicross check kemudian dianalisa secara lebih terfokus sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembinaan disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

2. Pegawai Negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat mendukung pernyataan dari Hasibuan (2005:193-194) yang mengatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan 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 perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pembinaan dalam hal penegakkan sanksi harus terus dilakukan mengingat pegawai merupakan satu bagian terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sebagaimana dibahas sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai melalui peringatan lisan oleh atasan sudah dilakukan dan dilaksanakan di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan pelaksanaannya sudah tepat sasaran sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku pelanggaran disiplin.
- b. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai melalui pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung sudah dilaksanakan di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan berjalan dengan lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai melalui penundaan kenaikan gaji berkala, Penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri maupun pemberhentian tidak dengan hormat belum dilaksanakan di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dikarenakan belum adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang layak dijatuhi sanksi tersebut, akan tetapi pembinaan disiplin tersebut akan dilakukan oleh kepala Unit apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin sehingga layak untuk dijatuhi sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- d. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai melalui pemberhentian atas permintaan sendiri di Unit Pengembangan

Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sudah pernah terjadi dikarenakan pegawai yang bersangkutan sakit keras dan tidak dapat bekerja di kantor seperti pegawai-pegawai lainnya, sehingga pegawai tersebut dengan atas keinginan sendiri mengajukan pemberhentian sebagai pegawai kantor tersebut.

3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian di Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Sulitnya bertemu dengan Kepala Unit Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dikarenakan pada saat penelitian berlangsung dari pihak kantor sendiri sedang ada kegiatan lapangan yang mengharuskan penulis untuk menunggu hingga kegiatan tersebut selesai.
2. Kurangnya waktu untuk melakukan penelitian yang membuat penulis masih sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan serta menganalisis secara lebih mendalam terhadap masalah yang akan diteliti.

2. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran aparatur pemerintah Unit Pengembangan Produktivitas Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan

penelitian di tempat tersebut dan telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, S. Prajudi. 1992. *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group
- Handyaningrat, Soerwono. 1982. *Organisasi dan Kepegawaian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Moenir, A.S. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- _____. 1995. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurcholis, Hanif. 2005. *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rama, Tri. 2000. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kara Aagung.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Situmorang, Victor M., Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Saydam, Gouzali. 1997. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Widjaja, HAW. 2005. *Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia: Dalam Rangka Sosialisasi UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjaya, 1990, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.

Wursanto. 1993. *Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Grafindo.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil

Rujukan Elektronik

Febrinani, Ragil Restuti (2010), *Pembinaan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Melalui<<http://id.pdfsb.com/pembinaan+disiplin+kerja+dalam+meningkatkan+kinerja+pegawai>>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ELA SEPTI LARASATI
NIM / Periode lulus : E42009077/ 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : elaslarasati@yahoo.com / 085821233663

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1),
menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program
Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas
Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI UNIT PENGEMBANGAN
PRODUKTIVITAS DAERAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

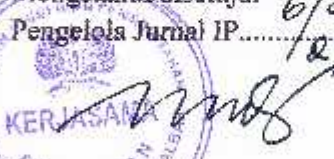
berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini,
Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk
pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet
atau media lain :

- ☐ fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala
bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui 6/2014
Pengelola Jurnal IP.....

H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 02 Oktober 2013

(ELA SEPTI LARASATI)