

PENERAPAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)

Oleh :

Morans Makaduro

ABSTRAK

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu organisasi harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam nencapai tujuan bersama. Kecamatan Mapanget merupakan salah satu ujung tombak pelayanan masyarakat yang ada di Kota Manado, dalam pelayanannya membutuhkan tenaga yang professional dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kecamatan demi mendapatkan kualitas pekerjaan yang maksimal. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah kecamatan karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang menggambarkan secara rinci lewat wawancara dengan para informan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup baik, terlihat dari indicator-indikator yang digunakan lewat wawancara mendalam kepada para informan dan informan kunci, menunjukkan hasil positif meskipun tidak terlepas dari beberapa kekurangan. Untuk kedepannya diharapkan kepada Pemerintah khususnya camat agar dapat memberikan sanksi yang tegas untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin.

Key Words : Disiplin, Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/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.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah kecamatan karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat.

Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Pendapat-pendapat diatas mengisyaratkan bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja dalam instansi pemerintah menunjukkan gejala menurun atau rendah. Hal ini terjadi pada aparatur Pemerintah di Kecamatan Mapanget Kota Manado dengan berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur yang ada, seperti : 1). Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja; 2). Menyalahgunakan wewenang; 3). Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas kedinasan; 4). Bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan; 5). Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang baik; 6). Melakukan tindakan-tindakan yang kurang tepat; 7). Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat yang berhubungan dengan milik negara; 8). Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya; 9). Pelanggaran terhadap peraturan kedinasan yang berlaku.

Dari ungkapan yang telah penulis kemukakan, merupakan dasar dan landasan yang mendorong penulis untuk memilih pokok bahasan yang menitikberatkan pada : *“Penerapan*

Disiplin dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah di kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa salah satu usaha agar pegawai mampu melakukan fungsi dan tugasnya adalah dengan peningkatan mutu pegawai dan prestasi kerja atau kinerjanya melalui disiplin.

Perumusan masalah yang dijabarkan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan :

- a. Sebagai bahan masukan dalam membina moralitas dan disiplin kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja atau prestasi kerja pegawai.
- b. Diharapkan juga dapat menjadi bahan masukan kepada para pemimpin ataupun perumus kebijakan agar memperhatikan kedisiplinan guna meningkatkan prestasi kerja (kinerja)
- c. Secara ilmiah ini diharapkan sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran di bidang pengetahuan lebih khusus dibidang ilmu pemerintahan.

BAB II

KERANGKA KONSEPTUAL

A. Konsep Penerapan Disiplin

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan ,2000:190).

Dalam peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan sebagai kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum ditentukan dalam peraturan pemerintah ini.

B. Konsep Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “succesfull role achievment” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1991:46-47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Suprihatno (dalam srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut J. Fred Weston (dalam Stoner dan Freeman, 1999:9) menyatakan kinerja adalah rekayasa suatu organisasi yang diupayakan untuk menghasilkan output tertentu dengan memanfaatkan secara optimal sumber daya organisasi tertentu. Chung dan Meggiston (dalam Gomes 1995:42) menterjemahkan kinerja dengan istilah “performance” yang diartikan tingkat prestasi kerja atau produktifitas, ataupun keberhasilan seseorang atau kelompok selama periode tertentu. Pengertian tersebut dapat ditafsirkan sebagai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mendapatkan sasaran, tujuan, visi, misi di organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Menurut *Sugiyono (2007:17)* penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada objek yang diteliti. Data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif. Dimana peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan.

B. Fokus Penelitian

Kinerja aparatur pemerintah adalah kemampuan kerja atau prestasi yang ditampilkan/diperhatikan sesuai dengan kriteria atau prosedur yang telah ditentukan.

Oleh sebab itu fokus dalam penelitian ini adalah, :

1. Jenis-jenis masalah pegawai
2. Faktor-faktor yang penting dalam menerapkan disiplin kerja
3. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja

C. Informan

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Camat, Sekretaris Kecamatan, Kepala Seksi, dan beberapa orang staf di Kantor Kecamatan yang dianggap dapat memberikan informasi tentang topik penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi. Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap penerapan disiplin di kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado.
- b. Wawancara mendalam (*in depth interview*).
- c. Studi Dokumen

Untuk lebih mengakuratkan data-data penelitian, penulis juga menggunakan Studi Dokumen. Data dan dokumentasi yang diperoleh di lapangan tentang penerapan disiplin di kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado.

D. Teknik Analisa Data

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam menganalisa data yang ada adalah sebagai berikut :

- a. Kategorisasi, dalam hal ini data-data yang diperoleh dari lapangan dikategorisasikan berdasarkan data prioritas yang dianalisa dan data yang tidak diprioritaskan untuk analisa.
- b. Reduksi adalah sebuah langkah dengan menghilangkan atau menegaskan data tertentu yang dinilai tidak perlu untuk dianalisa secara lebih lanjut untuk kepentingan penelitian.
- c. Interpretasi adalah tahapan akhir dari proses analisa data, dimana memberikan tafsiran, penjelasan-penjelasan yang berkaitan erat dengan data-data yang menjadi isu dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja aparat

Hasil wawancara menunjukkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik, hal ini dikatakan oleh bapak camat dimana beliau mengatakan : *bahwa faktor manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja aparatur, karena menurut mereka dapat dikatakan bahwa apabila suatu organisasi ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal maka salah satu unsur yang sangat menentukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri.*

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa jenis-jenis masalah pegawai adalah :

- Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja
- Bersikap dan bertingkah laku kurang sopan
- Kerja yang buruk
- Tidak jujur
- Keterlambatan menyelesaikan tugas/pekerjaan
- Pelanggaran aturan-aturan kepegawaian

Dalam melaksanakan tindakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kecamatan Mapanget, maka digunakanlah pedoman-pedoman sebagai berikut :

- Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan lisan, yakni kelalaian dalam melaksanakan tugas, keterlambatan jam kerja dan ketidahadiran tanpa alasan yang jelas, kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
- Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis, yakni tidak masuk kantor dalam waktu yang cukup lama tanpa alasan, tidak menyelesaikan tugas dalam waktu yang cukup lama dan berulang-ulang tidak menyelesaikan laporan tugas yang dibebani.
- Pelanggaran yang membutuhkan pemecatan, diantaranya menjadi pimpinan atau anggota organisasi terlarang, pencurian atau mengambil hak yang bukan menjadi milik yang merugikan banyak orang.

Dalam kaitannya dengan penjelasan diatas, maka faktor-faktor yang penting dalam menerapkan disiplin kerja adalah :

- Etika kerja, yaitu seperangkat nilai atau norma yang diterima sebagai pedoman pola tingkah laku tenaga kerja atau pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan di kantor Camat Mapanget, AL, beliau menuturkan bahwa, *“menurut pengamatan saya, pada umumnya aparat di kantor camat ini kurang memiliki etika dalam bekerja. Masih banyak aparat yang untuk mematuhi dan mentaati peraturan atau norma-norma yang berlaku. Mereka tidak takut dimarahi atau ditegor oleh atasan.*

Dilihat dari kesetiaan dan pola tingkah laku/perilaku pegawai terhadap peraturan kedinasan yang berlaku menunjukkan bahwa etika kerja pada kantor Camat Mapanget tergolong rendah.

- Budi pekerti. Hasil penelitian melalui pegawai yang diwawancarai menunjukkan bahwa sikap mental pegawai dari ketaatan dan kepatuhan terhadap atasan dan peraturan yang berlaku dapat dikatakan sudah mencapai tingkat yang “cukup” akan tetapi sudah memperlihatkan adanya kemajuan, walaupun masih terlihat belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefisienkan penggunaan waktu didalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan atau tugas rutin mereka sebagai pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dalam menggunakan waktu seperti datang tepat waktunya, pulang tepat pada waktunya dan memanfaatkan waktu pada saat bekerja, nampaknya belum diimplementasikan sepenuhnya, sehingga terbukti bahwa budi pekerti dari pegawai pada kantor kecamatan Mapanget masih kurang baik.

B. Kinerja aparat di kantor kecamatan

Dilihat dari pembahasan sebelumnya dapat diketahui adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat ditelusuri dari beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Khususnya tenaga kerja yang salah satunya adalah sikap mental berupa :

- Motivasi kerja, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk berusaha meningkatkan keberhasilan kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya
- Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat dicapai.
- Etika kerja, yaitu seperangkat nilai atau norma yang diterima sebagai pedoman pola tingkah laku tenaga kerja

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, indikator-indikator kinerja pegawai yang diukur dari berbagai aspek (pendekatan) antara lain :

- Pengetahuan, yaitu sejauh mana para pegawai paham dan mengerti akan segala tugas, hak dan kewajibannya di kantor kecamatan Mapanget lebih khusus pada bidangnya masing-masing. Jika dilihat dari tingkat pendidikan formal, pegawai kantor kecamatan Mapanget yang terbanyak adalah SMU yaitu berjumlah 8 orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berpendidikan S1 yakni 5 orang. Jadi terbukti bahwa pengetahuan pegawai jika dilihat dari tingkat pendidikan formalnya dapat dikategorikan cukup tinggi guna peningkatan kinerjanya. Namun hal ini juga harus diperhatikan agar dapat ditingkatkan pendidikan pegawai guna peningkatan kinerja demi pencapaian tujuan yang diharapkan
- Pendidikan dan latihan (diklat), hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian dari pegawai sudah pernah mengikuti pendidikan dan latihan yaitu sebanyak 10 dari 13 pegawai. Diklat yang pernah diikuti para pegawai antara lain : SPAMA, ADUM dan PMI. Pendidikan dan latihan ini akan sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Mapanget.
- Keterampilan kerja, meliputi kecekatan, ketepatan dan kecapatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan kerja sangat diharapkan guna meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai di kantor kecamatan Mapanget Kota Manado masih tergolong “cukup terampil” hal ini terbukti bahwa hanya 10 pegawai yang terampil dalam melaksanakan tugas dari 13 pegawai yang diteliti.
- Kreativitas, yaitu hasil penciptaan pekerjaan dari pegawai negeri sipil yang nantinya akan sangat menguntungkan guna pencapaian tujuan serta target yang diharapkan. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kreativitas pegawai pada kantor kecamatan Mapanget Kota Manado dapat dikategorikan “cukup baik”. Hal ini terbukti bahwa 13 pegawai yang diteliti, 10 diantaranya cukup kreatif dalam melaksanakan tugas.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

- Keberhasilan pembangunan adalah merupakan wujud nyata dari kemampuan aparat yang bersih dan berwibawa dan mampu mengantisipasi dalam pembangunan. Dan oleh karena itu segala potensi yang ada harus dioptimalisasikan pemanfaatannya termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia atau manusia pembangunan
- Faktor manusia merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik. Jadi pimpinan melalui pengawasan yang efektif merupakan kunci peningkatan disiplin pegawai.
- Terdapat beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja/dorongan kehendak untuk berusaha, disiplin kerja yaitu sikap tingkah laku yang berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar pada aturan-aturan yang berlaku dan etika kerja yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima dalam masyarakat sebagai pedoman pola tingkah laku manusia.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka disarankan agar :

- Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, maka diharapkan kepada setiap aparat pemerintah (pegawai negeri sipil) khususnya di kantor kecamatan Mapanget Kota Manado untuk lebih memperhatikan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas
- Kepada setiap atasan yang ada dilingkup Pemerintah kecamatan Mapanget Kota Manado untuk lebih mengefektifkan tindakan disiplin dengan cara mensosialisasikan peraturan-peraturan disiplin pegawai kepada para bawahan dan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga kedisiplinan itu dapat tercipta dengan baik.

- Para pimpinan disarankan untuk dapat meningkatkan pembinaan dan pengawasan sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, dengan demikian akan meminimalisasikan terjadinya tindakan yang melanggar aturan (indisipliner).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (2003), *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Gomes Faustion C. 1995: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2000: *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Edisi Revisi, Rineka Cipta Jakarta.
- Juhro, R.Muchamad,1978, *Jurnal dan Praktek 2*, Kanisius , Yogyakarta.
- Keith Davis & John W. Newstrom, 1985, *Human behavior at work*, Penerjemah: Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Laiterner, Alfred R, 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, aksara Baru, Jakarta.
- Mardalis Drs. 2006: *Metode Penelitian (suatu pendekatan proposal)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi Hadawi, 1995 : *Metode Penelitian suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara Bandung.
- 2002: *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif*, Ghalia Indonesia.
- Poewadarminta, 1982: *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bina Aksara Jakarta.
- Saydam, Ghazali,1996,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.
- Stoner James & Freeman, 1992, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Srimulyo Koko, 1999, *Analisis pengaruh faktor-faktor terhadap Kinerja*, Perpustakaan di Kota madya Surabaya
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Triguno,2000, *Budaya Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Widodo WS Drs, 1980: *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta.
- Wursanto,IC,1985,*Dasar – dasar Manajemen Personalia*,Pustaka Dian, Jakarta.
- Wursanto,Ig,1989, *Manajemen Kepegawaian 2*,Kanisius, Jakarta.
- Sumber-sumber lain :
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil