

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KOTA TOMOHON**

HIZKIA EDICHANDRA JOHN BUMULO

JOHNNY HANNY POSUMAH

JOORIE RURU

Abstract

The State Civil Apparatus (SCA) as a government apparatus works to serve the interests of the community and works according to state duties and is paid according to what has been regulated in the law. Government Regulation Number 53 of 2010 concerning the discipline of Civil Servants or State Civil Servants is used as a reference for regulating obligations and prohibitions for civil servants, types of disciplinary punishment, as well as officials authorized to provide disciplinary sentences. The purpose of this study is to determine the impact of coaching on the work discipline of the State Civil Apparatus in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Tomohon City, as well as to find out what obstacles are faced in the implementation of guidance and discipline improvement of the State Civil Apparatus. This research method is a qualitative research method carried out to the State Civil Apparatus in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Tomohon City, and the State Civil Apparatus in the City of Tomohon. The data sources were interviews and documents. The data validity was done by triangulating the data. The result of this research is that in an effort to improve the discipline of the State Civil Apparatus (ASN) of Tomohon City, coaching efforts are made, namely preventive coaching and corrective coaching. Preventive coaching is carried out to all State Civil Apparatus in the city of Tomohon by disseminating Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant discipline, and in the form of submitting to all Heads of Regional Apparatus Work Regulations, regarding working hours regulations, official uniforms for the implementation of the apple and attendance presence. Corrective disciplinary fostering of the State Civil Apparatus shall be carried out on officials who violate discipline by imposing disciplinary penalties. Disciplinary penalties are categorized into three, namely, mild disciplinary punishment, moderate disciplinary punishment, and severe disciplinary punishment. The development of preventive State Civil Apparatus work discipline has generally been carried out well, but the results have not been optimal, while the corrective discipline guidance carried out has a positive impact on the officials who are sentenced, because afterwards the performance of these official gets better, The things that become obstacles in the process of disciplinary development are humanitarianism, pity, and awkwardness when conducting disciplinary guidance.

Keywords: State Civil Apparatus, Coaching, fostering, Work.

PENDAHULUAN

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 1980 yang diperbarui menjadi Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan karena berhasil dan

tidaknya misi pemerintahan tergantung dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, PNS harus bersikap profesional dan disiplin untuk dapat mewujudkan cita cita pembangunan nasional. Dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional, disipilin dan berkualitas pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini diwujudkan dengan adanya PP nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang telah diperbarui dengan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang isinya mengenai hal-hal yang harus dilakukan

(kewajiban) dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (larangan) bagi aparatur sipil negara, hukuman disiplin bagi aparatur sipil negara yang melanggar aturan, upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif dan berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu factor yang penting bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan nasional. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpenting dalam proses manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal atau tidak memuaskan, untuk itulah diperlukan adanya pembinaan disiplin kerja pegawai. Di dalam lingkungan pemerintah Kota Tomohon terdapat badan yang mengatur dan mengurus kepegawaian yang menyangkut hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara yaitu Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia. Badan ini diharapkan dapat menjadi tempat pelayanan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berkaitan dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, BKPSDM Kota Tomohon mempunyai tugas menegakkan disiplin pegawai dengan mengadakan pembinaan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Penegakan disiplin ini secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai

selaku aparat pemerintah. Kedisiplinan ini adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan pada masyarakat. Penerapan disiplin ini diterapkan tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik. Perubahan tersebut terkait dengan perubahan budaya kerja dan perilaku pegawai yang mengarah pada peningkatan produktivitas pegawai itu sendiri.

Tujuan pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menciptakan aparatur negara yang profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual (Sudarmayanti, 2009).

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan pegawai negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah.

Kondisi pegawai di kota Tomohon sekarang ini, para Aparatur Sipil Negara belum bisa menjadi teladan yang baik bagi masyarakat, serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai, dalam hal ini terkait dengan kompetensi yang dimilikinya. Seperti yang diungkapkan menteri pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar bahwa hanya 5% dari total 4,7 juta staf Aparatur Sipil Negara di Indonesia yang berkompeten dibidangnya, sisanya tidak

memiliki kompetensi atau hanya memiliki kompetensi umum.

Para Pegawai Negeri Sipil juga masih sering melaksanakan tugas atau pekerjaan tidak tepat pada waktunya atau menunda pelaksanaan kerja sehingga pekerjaan sering tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Banyak juga pegawai yang melanggar ketentuan dalam hal ini terlambat datang ke kantor maupun dalam hal absensi. Contoh lain adalah tindakan pegawai yang sering tidak patuh kepada prosedur dan mekanisme kerja yang sudah ditentukan, serta sering mengabaikan perintah dan petunjuk pimpinan atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku kurang disiplin juga terlihat dari kurang bersemangat dalam bekerja seperti terlihat dari tindakan suka bersantai santai pada jam kerja, dan jarang mengambil inisiatif dalam pelaksanaan dan penyelesaian.

Beberapa kenyataan perilaku kurang disiplin tersebut dapat mengindikasikan bahwa penerapan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara belum maksimal dilakukan di kalangan Aparatur Sipil Negara. Namun sejauh mana kebenaran indikasi permasalahan tersebut tentu perlu diuji atau dibuktikan melalui penelitian ilmiah. Untuk itu dengan mengambil lokasi penelitian di salah satu instansi pemerintah daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon, penulis terdorong melakukan penelitian tentang “Dampak Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Dan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai harapan. Berikut ini definisi pembinaan menurut Thoah (2003:7) :

“Pembinaan adalah suatu tindakan proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu”.

Definisi lain dikemukakan oleh Musanef (1996:47) yang menyatakan bahwa :

“Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-galanya suatu cara berdaya guna dan berhasil guna”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan yang berhubungan dengan perencanaan menuju perbaikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu :

Hasibuan (2002:193) mengartikan disiplin kerja sebagai berikut:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang

berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat tentang kondisi atau objek yang diteliti. Moleong (2009) menyebutkan, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian (misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lainnya), secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Teknik bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Semua data yang diperoleh melalui sumber dokumentasi merupakan informasi yang dapat dijadikan narasumber data, karena dianggap menguasai bidang permasalahan dan berhubungan erat dengan pelaksanaan seluruh kegiatan untuk mempermudah penyelesaian masalah dalam penelitian. Jenis sumber data yang digunakan menjadi dua bagian yaitu: data primer dan data sekunder.

Konsep yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini ialah Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Di Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Tomohon

Informan pada penelitian ini yaitu 9 orang diambil dari Unsur pemerintah yang berwenang yaitu Kepala Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon (1 orang), Kepala Sub Bagian Umum, Perencanaan Kepegawaian Dan Hukum Kepegawaian

BKPSDM Kota Tomohon (1 orang), Kepala sub bidang Penghargaan dan disiplin aparatur BKPSDM Kota Tomohon. (1 orang) , dan Perwakilan Pegawai Negeri Sipil di Kota Tomohon di (6 orang) Adapun rincian informan adalah sebagai berikut:

Moleong (2009) mengatakan bahwa salah satu ciri dari penelitian kualitatif ialah peneliti itu sendiri merupakan instrumen utamanya. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain –lain. Dalam penelitian ini instrumen utama pengumpulan data yaitu peneliti sendiri, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara (*interview*) dan dibantu/ditunjang dengan teknik observasi dan studi dokumentasi.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif, sehingga data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas. Dalam hal ini teknis analisis kualitatif yang digunakan ialah model analisis interaktif dimana data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk narasi. Menurut Miles dan Hubermann (1992) , analisis model interaktif memungkinkan seorang peneliti yang kaku dari pengumpulan data, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data, dan berakhir pada penarikan kesimpulan/verifikasi.

Kebenaran atau validitas harus dirasakan merupakan tuntutan yang terdiri dari tiga hal menurut Alwasilah (dalam Bachri, 2010:54) yakni: Deskriptif, Interpretasi, dan Teori dalam penelitian kualitatif. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Hasibuan (2006:194) ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai diantaranya:

Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat

(Pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Suatu Penelitian dapat disimpulkan objektif jikalau telah mencapai kesepakatan banyak orang. Penelitian kualitatif uji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability. Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh penulis dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selanjutnya dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai ditentukan oleh 8 unsur yaitu

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yang menjadi salah satu unsur yang mengacu pada peningkatan kedisiplinan, dalam melakukan pekerjaan setiap kemampuan para pegawai tentunya berbeda-beda setiap orang, disinilah pentingnya asas the right man in the right place. Dalam menjalankan pekerjaan dan merekrut pegawai, Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sejak tahun 2015, sudah melakukan klasifikasi pegawai berdasarkan rekam jejak pendidikan, minat, dan kemampuan pegawai, sehingga pegawai yang akan berbakti nantinya tepat sasaran.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sebagai salah satu unsur yang mengacu pada peningkatan disiplin,

dalam suatu instansi pimpinan harus bisa memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya, teladan yang ditunjukkan pimpinan BKPSDM Kota Tomohon didasarkan pada 2 pendapat yang pertama dari penulis menurut penulis teladan yang diberikan pimpinan masih belum cukup baik, jika dilihat dari kehadiran dimana, selama penulis melakukan penelitian dan mengikuti apel bersama, kebetulan tidak bertemu dengan beliau, dan selalu diwakilkan dengan sekretaris dinas, dan pendapat yang ke 2 menurut pegawai teladan pimpinan yang telah ditunjukkan sudah baik.

3. Balas jasa

Balas jasa sebagai salah satu unsur yang mengacu pada peningkatan disiplin, balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang bagus kinerjanya adalah pujian, penerimaan bonus dan tunjangan, dan terutama peningkatan moral, serta peningkatan / diberikan kepercayaan untuk mengemban tugas jabatan. Selain itu bagi pegawai yang telah mengabdikan selama 10 tahun diberikan penghargaan medali perunggu, untuk pegawai yang telah mengabdikan selama 20 tahun diberikan medali perak, dan kepada pegawai yang telah mengabdikan selama 30 tahun diberikan medali emas disertai sertifikat yang telah ditandatangani langsung oleh Presiden Republik Indonesia.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, pimpinan yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Keadilan yang ada di BKPSDM Kota Tomohon

Sudah cukup baik dan berjalan sudah sesuai dengan semestinya karena menurut salah satu pegawai atasan merupakan orang yang pengertian dan selalu bersikap adil.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat menjadi salah satu unsur penting dalam peningkatan kedisiplinan pegawai, pengawasan melekat biasanya dilakukan oleh atasan, pengawasan melekat yang dilakukan di BKPSDM Kota Tomohon selalu rutin dilakukan pengawasan dilakukan dalam setiap minggu, bulan, per 6 bulan dan per tahun. Dengan melakukan pengawasan, atasan dapat mengontrol hasil kerja dan kinerja para pegawai apakah sudah sesuai dengan prosedur atau tidak

6. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman merupakan solusi terakhir untuk membuat pelanggar pelanggaran merasa jera, Sanksi hukuman dilakukan dengan memperhatikan atau sesuai dengan PP No 53 Tahun 2010 yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat berkala 1 tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah 1 tahun, penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dan pembebasan dari jabatan.

7. Ketegasan

Ketegasan sebagai salah satu unsur yang mengacu pada peningkatan disiplin, ketegasan di BKPSDM Kota Tomohon, belum bisa dikatakan baik, hal ini karena atasan merupakan orang yang berkharisma, ramah, dan murah senyum, yang dalam konteks pekerjaan tidak menguntungkan bagi sebagian pihak dalam hal ini instansi itu sendiri, tapi menguntungkan dalam hal kenyamanan bagi pegawai yang bekerja karena rasa kekeluargaan dan keramahan yang ditunjukkan atasan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan merupakan unsur penting dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai, hubungan yang terjalin di instansi ini sangat baik, dalam aspek kemanusiaan, rasa kekeluargaan yang hangat

membuat para pegawai betah dan senang dalam bekerja.

Secara keseluruhan penelitian ini menggambarkan yaitu pembinaan yang dilakukan dilakukan dengan 2 jenis pembinaan yang pertama adalah pembinaan disiplin preventif, pembinaan ini dilakukan dengan mensosialisasikan PP No 53 Tahun 2010 kepada seluruh pegawai yang ada di Kota Tomohon, dan pembinaan disiplin korektif, kegiatan pembinaan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Pendisiplinan Korektif dilakukan dengan memberikan sanksi hukuman kepada pelanggar sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan PP No 53 Tahun 2010.

Pembinaan yang dilakukan sudah baik, tetapi hasilnya belum optimal hal itu didapat berdasarkan data yang didapat selama penulis melakukan penelitian sebagai berikut: pada tahun 2017 sebanyak 19 kasus, tahun 2018 terjadi kenaikan pelanggar 192 kasus, dan tahun 2019 terjadi penurunan yang tidak signifikan menjadi 185 kasus.

Dampak dari pembinaan yang dilakukan adalah biasanya pegawai yang telah dijatuhi hukuman kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya, akan tetapi harus ada teguran terlebih dahulu baru pegawai itu bisa menjadi lebih baik.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan disiplin yaitu masih adanya rasa kemanusiaan dan rasa sungkan. Hambatan yang paling berpengaruh biasanya para atasan merasa sungkan untuk menegur para bawahannya yang diindikasikan melakukan pelanggaran disiplin, padahal seharusnya atasan wajib melakukan pembinaan dan memberikan hukuman disiplin terhadap bawahannya yang diduga melakukan indisipliner.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang Dampak pembinaan disiplin

kerja aparatur sipil negara di dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Tomohon kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dampak pembinaan disiplin kerja di Bkpsdm kota Tomohon adalah dengan adanya pembinaan memberikan dampak positif bagi Aparatur Sipil Negara yaitu berdasarkan pantauan pihak BKPSDM kepada Kepala SKPD, para pelanggar sadar akan kesalahannya tersebut dan memperbaiki kesalahannya, dan biasanya kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Pembinaan disiplin yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil Kota Tomohon dilakukan melalui dua cara yaitu pembinaan disiplin preventif dan korektif. Preventif atau pencegahan dilakukan dengan cara mensosialisasikan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS melalui surat edaran walikota yang memuat himbauan untuk mematuhi ketentuan jam kerja, pemakaian seragam dinas, pelaksanaan apel dan presensi kehadiran. Sedangkan korektif dilakukan dengan cara menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan tindakan pelanggaran disiplin.
3. Hukuman Disiplin dikategorikan menjadi tiga yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, berat.
4. Pembinaan yang dilakukan sudah baik, tetapi dampak dari pembinaan-nya hasilnya belum optimal hal itu sebagaimana dilihat dari uraian tabel data pelanggaran dari tahun 2017, 2018, 2019, dimana masih banyaknya jumlah pelanggaran yang terjadi.
5. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan disiplin ASN Kota Tomohon ada, yakni rasa kemanusiaan yang tetap ada dalam setiap hati manusia, dan juga rasa sungkan kepada para bawahannya ketika atasan ingin melakukan tindakan pendisiplinan.

SARAN

1. Apabila ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diduga atau diindikasikan melakukan tindakan pelanggaran disiplin, maka segera dilakukan pemeriksaan dan pembinaan oleh atasan langsung, agar pelanggaran tidak melebar, tetapi jika belum ada perubahan, atasan diharapkan segera melaporkan kepada pejabat yang berwenang yaitu BKPSDM untuk diproses sesuai prosedur penjatuhan hukuman disiplin yang berlaku.
2. Penjatuhan hukuman disiplin harus dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.
3. Dalam melakukan pembinaan disiplin agar tidak mengutamakan perasaan seperti rasa kasihan, dan sungkan kepada para pelanggar
4. Diharapkan ASN Kota Tomohon agar dapat meningkatkan kesadaran dalam menjalankan kewajibannya sebagai ASN sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sehingga dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan good governance.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P. 2012. Peningkatan kinerja sumber daya manusia, melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Sleman: CV. Budi Utama.
- Hani, H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Malayu, H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu, H. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Herman, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Tiga Serangkai.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2009. Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Musaneff. 1996. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Rivai. 2004. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Siagian S, P. 1988. Administrasi pembangunan: konsep, dimensi dan Strateginya. Jakarta: Haji Masagung.
- Siagian S, P. 2002. Kepemimpinan Organisasi Dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian S, P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muchdarsyah, S. 2003. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. 2004. Kepemerintahan yang baik. Bandung: CV Mandar Maju
- Soedarmayanti. 2009. Sumber Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Soedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Reflika Aditama.
- Edy, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Miftah, T. 2003. Dimensi-dimensi prima ilmu administrasi negara. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.

Sumber- Sumber Lain:

- Undang-undang Nomor 30 Tahun 1980,tentang Peraturan Disiplin Pegawai Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang tiga jenis Pegawai Negeri Sipil
- Undang- undang Nomor 10 Tahun 2003, tentang pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon
- Peraturan Walikota Kota Tomohon Nomor 15 Tahun 2018, tentang analisis Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tomohon
- Peraturan Daerah Kota Tomohon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Derah Kota Tomohon
- Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2019 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Tomohon
- Peraturan Walikota Tomohon Nomor 43 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon