

PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KEDIISIPLINAN PEGAWAI PENGADILAN NEGERI SIDOARJO KELAS IA KHUSUS

Nadila Rizki Tri Rachmawati, Rachmawati Novaria

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nadilarizkitr@gmail.com, nova@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki seorang pegawai di manapun dirinya bekerja. Karena disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang baik bagi publik. Hal ini pun yang harus dimiliki oleh staf atau pegawai di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Permasalahan disiplin kerja di lingkungan Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus disebabkan oleh beberapa hal seperti kelalaian presensi dan juga permasalahan keterlambatan kehadiran. Adapun metode yang digunakan dalam artikel ini adalah kualitatif dengan pengumpulan datanya dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh adalah terkait dengan permasalahan presensi dan terlambat hadir karena alasan lupa, buru-buru, alasan tempat tinggal jauh, dan juga kesalahan sistem. Adapun hasil dari penerapan *reward* dan *punishment* ini memberikan dampak yang cukup baik bagi para pegawai karena terbukti mampu meningkatkan kesadaran disiplin dalam bekerja.

Kata kunci : Disiplin, kerja, pegawai, kinerja

ABSTRACT

Work discipline is something that an employee must have wherever he works. Because work discipline can also influence their performance in providing good services to the community. This is also what staff or employees at the Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus must have. Work discipline problems within the Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus are caused by several things such as impartiality and also problems with late attendance. The method used in writing this article is qualitative with data collection through observation, interviews and documentation. The results obtained are a puzzle with attendance problems and late attendance due to forgetting, rushing, living far away, and also system errors. The results of implementing reward and punishment have had quite a good impact on employees because they have been proven to be able to increase awareness of discipline at work.

Keywords : Discipline, work, employee, performance

PENDAHULUAN

Bericara terkait dengan suatu instansi di mana dalam suatu instansi pasti ada yang namanya pegawai. Pegawai merupakan individu yang bekerja atau mengabdikan diri pada instansi di mana ia bekerja. Pegawai sendiri memiliki peranan tersendiri dalam jalannya aktivitas suatu instansi. Hadirnya pegawai juga sangat dibutuhkan dalam ragam hal yang ada di instansi. Dalam dinamika sektor pemerintahan yang secara khusus menyoroti terkait kinerja pegawai suatu instansi, tentu ditemukan banyak sekali permasalahan yang ada. Adapun permasalahan yang dimaksud adalah seperti pegawai yang melakukan tindakan korupsi, pelanggaran aturan, pegawai yang bolos bekerja, kurangnya tingkat disiplin, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi lainnya (Aspiyah & Martono, 2016).

Fingerspot (Fingerspot, 2018) menggunakan bahwasanya ada beberapa kebiasaan buruk pegawai terkait dengan *scan* absensi. Dalam hal ini berupa dengan adanya indikasi titip absen, *scan* berulang absen, manipulasi data absensi, lupa *scan* absensi, dan masih banyak lagi lainnya. Tentu sejatinya pegawai harus bisa memperhatikan hal ini dengan serius agar kinerja sebagai seorang pegawai dapat dipertanggungjawabkan. Sebagai salah satu instansi yang ada di Kabupaten Sidoarjo, Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus juga memiliki permasalahannya tersendiri

dengan kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa permasalahan absensi pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus seperti pegawai yang kerap datang terlambat dan lain sebagainya. Lebih lanjut, menurut Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus sendiri memiliki aturan sendiri untuk mengatasi hal tersebut, di mana Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus menerapkan konsep *reward* dan *punishment* di dalamnya. Dengan adanya konsep semacam ini harapannya permasalahan pegawai khususnya terkait dengan persoalan kedisiplinan pegawai dapat teratasi.

Suatu kebijakan atau aturan yang diterapkan oleh instansi atau lembaga diberlakukan tentunya untuk kebaikan dan juga kesejahteraan bagi segala elemen yang ada di dalam instansi atau lembaga tersebut. Akan tetapi dalam kenyataannya, pemberlakuan dari aturan atau kebijakan dari instansi tak selamanya diindahkan oleh pegawai ataupun staf yang bekerja di sana. Tentu saja hal ini akan berdampak pada aktivitas ataupun pada efektivitas dari instansi itu sendiri. Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus sebagai salah satu lembaga ataupun instansi yang ada di Kabupaten Sidoarjo memiliki beragam kebijakan atau aturan. Akan tetapi, ada beberapa aturan ataupun kebijakan itu tidak dipatuhi dengan baik oleh staf ataupun pegawai yang bekerja di sana.

Salah satu aturan atau kebijakan yang sering tak dipatuhi oleh staff ataupun pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Di mana aturan ini berkenaan dengan kehadiran pegawai pada waktu tertentu harus harus tepat waktu. Seperti, datang sebelum jam kerja dimulai yakni pada pukul 07.30 – 16.00 WIB untuk hari Senin – Kamis dan pukul 07.00 – 16.00 WIB untuk hari Jumat, melakukan presensi manual saat hadir, pulang, dan apel. Kemudian juga, melakukan presensi secara online di Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) Mahkamah Agung. Namun kenyataannya aturan yang sudah sedemikian rupa tidak dipatuhi dengan baik oleh pegawai atau staf yang bekerja di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Walupun tak semua pegawai yang melakukannya, akan tetapi hal ini mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan pihak instansi harus mengambil suatu tindakan.

Adapun tindakan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment* bagi para pegawainya terkait dengan aturan disiplin kerja yang telah dibuat sebelumnya. Tentu saja aturan ini memiliki tujuan tertentu yang diharapkan oleh instansi yakni Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Sebagai suatu instansi, tentu saja dalam penentuan ataupun pemberi kebijakan pasti akan dipikirkan secara matang terkait dengan tujuan yang akan dicapai dalam suatu kebijakan yang akan ataupun sudah ditetapkan, baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Begitu pula dengan salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus yakni terkait dengan pemberian *reward* dan *punishment* bagi para pegawainya. Adapun tujuan dari pemberian *reward* dan *punishment* oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus yakni di antaranya adalah untuk meningkatkan kualitas diri dari pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus dan tentu saja secara khusus aturan atau kebijakan ini diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan diri sebagai seorang pegawai dan juga untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh para pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus pada masyarakat umum atau publik.

Selanjutnya, dalam menganalisis permasalahan yang ada pada artikel ilmiah ini, akan digunakan salah satu teori yang ada. Adapun teori yang dimaksud adalah teori dua faktor. Ringkasnya teori ini membahas terkait pengelompokan capaian atau kinerja kerja menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factor*" dan yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*". Faktor kepuasan (*satisfier*) Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan

kemajuan. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfier*): Faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Teori ini memiliki keterkaitan dengan pemberian *reward* dan punsishment, untuk itu selanjutnya teori ini akan digunakan dalam proses analisis.

Berdasarkan temuan permasalahan di lokasi adapun beberapa hal yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini. Adapun sebagai berikut: Masih banyak ditemukan sikap kurang disiplin pada sektor pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus, bentuk sikap yang kurang disiplin ini adalah seperti datang terlambat dan lupa untuk mengisi presensi. Permasalahan ini sebatas pada instansi Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus dan berfokus pada permasalahan aspek disiplin pegawai dan secara spesifik membahas masalah terkait hal administrasi dan sikap yang kurang disiplin dari pegawai.

METODE PELAKSANAAN

Dalam melakukan proses pengumpulan dan pengolahan data, dilakukan beberapa tahapan yang sesuai dengan metode kualitatif. Tiga tahapan tersebut di antaranya adalah observasi, wawancara, dan juga dokumentasi.

1. Observasi

Dalam tahapan pertama yaitu observasi. Observasi adalah proses pengamatan dan pemantauan secara sistematis terhadap objek, peristiwa, atau fenomena untuk mengumpulkan data atau informasi. Dalam hal ini kegiatan observasi yang dilakukan ialah dengan melakukan pemantauan secara langsung terkait dengan fenomena atau permasalahan yang terjadi di instansi Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus pada masyarakat umum atau publik. Adapun observasi yang dilakukan adalah observasi langsung untuk mengamati suatu permasalahan atau fenomena yang akan dikaji. Dalam hal ini berkaitan dengan permasalahan disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus.

2. Wawancara

Tahapan kedua yang dilakukan adalah melakukan wawancara. Wawancara adalah metode interaksi langsung antara dua pihak atau lebih, di mana satu pihak mengajukan pertanyaan dan pihak lain memberikan jawaban. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi, pemahaman, atau pandangan dari subjek yang diwawancarai. Adapun dalam proses wawancara ini, dilakukan wawancara kepada tiga informan yang terdiri dari satu jurusita, satu panitera pengganti, dan satu staf kesekretariatan Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus.

3. Dokumentasi

Dokumentasi penelitian adalah catatan sistematis dan lengkap mengenai semua tahapan dan aspek dari suatu penelitian, termasuk perencanaan, pelaksanaan, analisis data, dan temuan hasil penelitian. Ini mencakup semua informasi yang diperlukan untuk memahami, mereplikasi, atau mengevaluasi penelitian tersebut. Dalam proses dokumentasi ini ada beberapa hal yang didokumentasikan terkait data yang dikumpulkan dalam ragam jenis media seperti foto dan dokumen tertulis. Dokumen itu sendiri berasal dari file yang ada di instansi Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus.

Berangkat dari permasalahan dan langkah solutif yang diberikan, selanjutnya dalam proses analisis akan dikaitkan dengan salah satu teori yang ada. Adapun teori yang dimaksud adalah teori kepuasan kerja. Dalam teori kepuasan kerja ada tiga teori yang mendasarinya, akan tetapi pada artikel ini akan dipilih salah satu yakni teori dua faktor. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Bestyana & Moningka, 2017). Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif kreativitas, dan tanggung jawab. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factor*" dan yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*" (Wiliandari, 2019).

Faktor kepuasan (*satisfier*) Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara lain, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfier*): Faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan (Bestyana & Moningka, 2017). Konsep dari teori ini sesuai dengan kebijakan *reward* dan *punishment* yang ditetapkan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Di mana dalam teori dua faktor tersebut dijelaskan adanya *satisfier* dan *dissatisfier* dalam hal ini bisa disesuaikan dengan konsep *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Adapun konsep *reward* ini dimaksudkan untuk menambah semangat pegawai untuk lebih bisa menjadi lebih baik dalam proses melakukan tanggung jawab kerja. Sedangkan konsep *punishment* diharapkan pegawai dapat menghindari pelanggaran ataupun tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil yang didapat, di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus masih ditemukan staf yang tidak mematuhi peraturan yang sudah berlaku. Banyak staf yang datang terlambat dan lupa mengisi presensi, hal tersebut menunjukkan kurangnya sikap disiplin staf dalam bekerja. Dengan kurang disiplinnya staf dalam bekerja, Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus memberlakukan pemberian *reward* dan *punishment* kepada semua staf yang ada di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Dari teori dua faktor dalam implementasinya di dapat kesesuaian teori dengan peraturan pemberian *reward* dan *punishment* yang ditetapkan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Di mana dalam teori dua faktor tersebut dijelaskan adanya *satisfier* dan *dissatisfier* dalam hal ini bisa disesuaikan dengan konsep *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus.

Adapun konsep *reward* ini dimaksudkan untuk menambah semangat pegawai untuk lebih bisa menjadi lebih baik dalam proses melakukan tanggung jawab kerja. Sedangkan konsep *punishment* diharapkan pegawai dapat menghindari pelanggaran ataupun tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari. Semua hal tersebut dimaksudkan untuk menjunjung tinggi profesionalisme dalam kerja terkhusus pada aspek kedisiplinan para pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Adapun konsep *reward* yang ada pada instansi ini adalah berupa sertifikat. Sedangkan konsep *punishment* pada instansi ini ialah hanya sebatas pemberian surat peringatan dan juga penandatanganan berita acara pengawasan.

Pihak Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus tidak sampai melakukan *punishment* memberikan potongan gaji ataupun skorsing. Tujuan utama dalam pemberian *punishment* ini kepada pegawai ialah untuk memberikan *shock therapy* dan pemberian pelajaran agar kedepannya pegawai bisa lebih disiplin dan menjunjung tinggi nilai profesionalisme kerja. Terkait dengan pemberian *reward* itu sendiri nantinya pihak Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus akan memberikan *reward* yang sudah dijanjikan pada pegawai tiap bulannya di kegiatan rapat bulanan Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Adapun kriteria ataupun syarat yang harus dipenuhi apabila pegawai ingin mendapatkan *reward* ini adalah pegawai harus disiplin kerja (tidak luput dalam mengisi presensi kehadiran, presensi pulang, dan presensi apel; tidak datang terlambat di kantor sesuai peraturan jam kerja kantor yang dimulai pada pukul 07.30 – 16.00 WIB untuk hari Senin – Kamis dan pukul 07.00 – 16.00 WIB untuk hari Jumat), dan juga terkait dengan pengambilan keputusan.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwasanya dalam pengumpulan dan pengolahan data ini melalui beberapa tahapan yaitu adanya proses observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Berikut akan dijelaskan hasil yang didapatkan berdasarkan dari tiga tahapan yang telah dilakukan. Dalam proses observasi, dilakukan rekapitulasi absen selama dua bulan yakni bulan Juli dan Agustus, untuk melihat dan mendata jumlah pegawai terlambat dalam dua bulan tersebut. Selain itu hal ini berhubungan dengan tahapan dokumentasi juga di mana dengan dokumen pendukung lainnya dapat dikumpulkan informasi-informasi yang diperlukan. Dari proses observasi yang dilakukan terlihat pada sajian tabel pada aspek keterlambatan. Dari tabel tersebut terlihat bahwasanya dalam soal keterlambatan pegawai mengalami penurunan. Hal ini juga dipengaruhi oleh adanya kebijakan dari pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus.

Tabel 4.1 Tabel Jumlah Pegawai Terlambat Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai Terlambat
Juli	2023	7
Agustus	2023	3

Sumber: Tabel diolah oleh penulis

Selama ini dalam proses kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus sudah banyak pegawai yang merasakan *reward* yang diberikan oleh instansi tersebut. Kemudian atas hal tersebut terlihat kinerja pegawai juga semakin baik dan semangat berkerja juga terlihat dari pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Namun, tidak sedikit pula pegawai yang pernah merasakan *punishment*. Dengan adanya *punishment* pegawai menjadi belajar dari kesalahan yang telah diperbuat sebelumnya dan menjadi lebih meningkatkan lagi kinerja mereka sebagai seorang pegawai kedepannya. Kemudian terkait soal wawancara. Wawancara ini berfokus pada alasan dari individu atau staf terlambat atau lalai dalam melakukan presensi. Wawancara dilakukan kepada tiga informan yang terdiri dari satu jurusita, satu panitera pengganti, dan satu staf kesekretariatan Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Dalam hal ini dapat dijelaskan melalui wawancara dengan jurusita yang hasilnya dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan sebagai berikut :

“Tempat tinggal saya di daerah Dukuh Kupang, Surabaya. Sebetulnya secara pribadi saya selalu berusaha untuk datang tidak terlambat, namun karena tempat tinggal yang jauh

terkadang meskipun menurut perhitungan saya tidak terlambat sampai kantor, perhitungan saya sering meleset”

Selain itu, juga dilakukan wawancara dengan salah satu pegawai yang menjabat sebagai panitera pengganti yang hasilnya dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan sebagai berikut:

“SIKEP MA sangat sering error dari pusat, jadi saat saya sudah absen ternyata belum terekam oleh sistem”

Wawancara juga dilakukan dengan salah satu pegawai yang menjabat sebagai staf kesekretariatan yang hasilnya dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan sebagai berikut :

“Kalau sudah mepet jam masuk kantor, kebiasaan buruk saya itu lebih mendahulukan absen check lock trus lupa isi absen manual”

Dari ketiga informan tersebut mengenai alasan keterlambatan dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Pegawai yang kerap datang terlambat bertempat tinggal jauh dari kantor bahkan dari luar kota seperti Surabaya.
2. Pegawai yang lalai mengisi presensi manual tidak memiliki alasan kuat, pegawai hanya tidak mengisi karena lupa dan buru buru.
3. Pegawai yang lalai mengisi presensi online di SIKEP MA beralasan karena sering terdapat kesalahan sistem yang tidak dapat merekam presensi mereka.

Dalam pelaksanaan kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* di instansi Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus sudah memberikan dampak yang cukup baik terlihat terkhusus dengan permasalahan disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Di mana dari beberapa hasil observasi dan wawancara yang dilakukan memperlihatkan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat akan adanya regulasi semacam ini. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh informan, di mana dirinya mengaku lebih semangat untuk bisa disiplin dalam bekerja karena *reward* yang diberikan oleh instansi menurutnya suatu pencapaian yang bagus untuk dirinya dan dirinya selalu ingin mempertahankan kondisi itu.

Dari penerapan aturan ini juga, menjadikan pegawai terkesan lebih berhati-hati dalam bekerja terkhusus dalam permasalahan disiplin kerja. Karena dalam hal ini instansi akan memberikan *punishment*, walaupun tidak terlalu berat setidaknya akan dapat memompa semangat pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga diperkuat oleh salah satu informan yang pernah mendapatkan *punishment*. Di mana dirinya merasa tidak mau lagi diberikan *punishment* oleh instansi. Karena dirinya merasa malu karena bisa dikatakan cukup sering melakukan kesalahan. Hal ini terbukti berdasarkan data rekapitulasi presensi bahwa informan sudah tidak lagi sering melakukan kesalahan seperti sebelumnya. Sehingga dari hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pemberian *reward* dan *punishment* dari Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus kepada para pegawainya menjadi langkah yang cukup tepat untuk bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai yang bekerja di sana. Dengan hal tersebut mendorong pegawai untuk bisa memberikan performa yang terbaik dalam bekerja dan bisa memberikan layanan yang unggul juga kepada khalayak ramai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki seorang pegawai di manapun dirinya bekerja. Karena disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang baik bagi publik. Hal ini pun yang harus dimiliki oleh staf atau pegawai di Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus. Permasalahan disiplin kerja di lingkungan Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus disebabkan oleh beberapa hal seperti kelalaian presensi dan juga permasalahan keterlambatan kehadiran. Untuk itu Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas IA Khusus memberikan *reward* dan *punishment* sebagai solusi dalam permasalahan yang ada. Adapun hasil yang didapat yakni terkait dengan permasalahan presensi dan terlambat hadir karena alasan lupa, buru-buru, alasan tempat tinggal jauh, dan juga kesalahan sistem. Adapun hasil dari penerapan *reward* dan *punishment* ini memberikan dampak yang cukup baik bagi para pegawai karena terbukti mampu meningkatkan kesadaran disiplin dalam bekerja. Bagi instansi, untuk kedepannya dapat lebih meningkatkan lagi fungsi pengawasan pada kinerja pegawai agar profesionalitas pegawai dapat ditingkatkan lebih baik dan tentu saja dapat memberikan pelayanan yang baik bagi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. *Management Analysis Journal*, 5 (4), 339–346. 5(4), 339–346.
- Bestyana, B., & Moningka, C. (2012). Vol. 5 No. 2 Oktober 2012 PSIBERNETIKA. 5(2), 59–75.
- Fingerspot. (2018). *Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Biasa Dilakukan Terkait Scan Absensi*. <https://fingerspot.com/news/kebiasaan-buruk-karyawan-yang-biasa-dilakukan-terkait-scan-absensi>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>