

Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Rangka Penegakan Hukum pada Perusahaan BUMN

Oleh :

Bagus Rahmanda

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

rahmandabagus@gmail.com

Abstrak

Penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep serta usaha untuk mewujudkan ide-ide dari harapan masyarakat untuk menjadi kenyataan. Dalam praktek ternyata sering terjadi adanya pemberian kelonggaran dalam penegakan hukum. Upaya menghadapi budaya memberikan kelonggaran hukum tersebut yang pada akhirnya menyebabkan ketidaktertiban hukum, mendorong dilakukannya upaya peningkatan dan pelibatan banyak hal yang terkait unsur-unsur dan sistem hukum salah satunya adalah substansi dan kultur hukum. Dalam hal ini penulis berdasarkan gambaran tersebut diatas maka, penulis memilih judul : Implementasi Good Corporate Governance Dalam Rangka Penegakan Hukum Pada Perusahaan BUMN. BNI merupakan salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia, yang menerapkan prinsip good corporate governance. Dengan menitikkan permasalahan : penerapan good corporate governance dalam rangka penegakan hukum di perusahaan BUMN dan upaya yang dilakukan dalam rangka penegakan hukum disiplin pegawai apabila terjadi kendala di lingkungan perusahaan BUMN. Metode yang digunakan adalah; metode pendekatan yuridis dan empiris, spesifikasi penelitian khusus penegakkan disiplin pegawai BNI kantor wilayah Semarang, jenis data, metode pengambilan data (sample) dan metode analitis data. Penegakan hukum disiplin pegawai BNI sangatlah penting sekali hal ini dikarenakan, dengan suatu disiplin pegawai BNI yang baik, maka akan membawa suatu kinerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian akan menambah kepercayaan masyarakat terhadap BNI, good corporate governance pada dasarnya merupakan suatu. Dalam pelaksanaannya, penegakkan disiplin pegawai di BNI telah berjalan dengan baik, namun masih perlu peningkatan agar tercapai good corporate governance yang diinginkan management BNI.

Kata Kunci : *penegakan hukum disiplin, good corporate governance.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Penegakan hukum khususnya hukum Administrasi dilakukan oleh negara dengan tujuan tertib hukum itu sendiri, dan terutama mengembalikan kembali kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum di Indonesia. Dalam praktek ternyata sering terjadi adanya pemberian kelonggaran dalam penegakan hukum. Permasalahan kelonggaran hukum di Indonesia dapat menyebabkan rusaknya moral para administrasi negara dan wakil rakyat sehingga berpaling arah menjadi ketidakadilan dalam penegakan hukum itu sendiri. Upaya menghadapi budaya memberikan kelonggaran hukum tersebut yang pada akhirnya menyebabkan ketidaktertiban hukum, mendorong dilakukannya upaya peningkatan dan pelibatan banyak hal yang terkait unsur-unsur sistem hukum seperti unsur struktur, substansi dan kultur hukum. Penegakan hukum akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pelaku pejabat negara sebagai penegak hukum dan masyarakat luas dan melibatkan semua pihak sebagai pelaksana.

Dalam perusahaan tujuan penegakan hukum sangatlah diperlukan dimulai dari disiplin pegawai baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan. Akan tetapi, menurut Davis dikatakan bahwa, "Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik".¹

Banyak perusahaan yang terpuruk karena tata kelola sebuah perusahaan tersebut tidak baik atau buruk (*Bad Corporate Governance*) dan tata kelola pemerintahan yang buruk pula (*Bad Government Governance*) sehingga banyak memunculkan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang terjadi. Sehingga mengakibatkan terjadinya krisis ekonomi dan krisis kepercayaan para investor, yang membawa dampak ada investor yang tidak mau membeli saham atau menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Salah satunya disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku

¹Ridwan HR,2008, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta,Raja Grafindo, hal 17

tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner.²

Salah satu contoh perusahaan BUMN adalah PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk atau yang disingkat (BNI) yang merupakan perusahaan bank plat merah yang tentu tidak luput dari tugas bersama dalam rangka menegakkan hukum di Indonesia, terlebih lagi dengan visi dan misi Bank Negara Indonesia yang diembannya, tentu sangat memerlukan kepastian hukum baik kondisi internal maupun eksternal. Khususnya di dalam wilayah internal, maka segala gerak dan tindakan BNI sebagai institusi suka tidak suka tentunya harus memperhatikan sisi kepatuhan hukum. Kepatuhan hukum yang dijalankan BNI sebagai institusi ini tidak lain merupakan upaya untuk dapat menciptakan tata kelola perusahaan yang baik, sebab segala gerak langkah setiap stakeholder Bank Negara Indonesia harus sesuai garis ketentuan yang ada, hal ini mengingat ciri utama dari perilaku bank adalah *confidence* artinya dapat dipercaya. Kepercayaan ini tentunya harus didukung dengan perilaku patuh hukum bagi setiap aparatnya.

Salah satu sisi dalam penegakan hukum administrasi khususnya di bidang kepegawaian adalah berkaitan dengan disiplin kepegawaian, dan dalam hal itu pemerintah telah menerbitkan PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mengingat kedudukan BNI sebagai Bank BUMN maka secara otomatis ketentuan mengenai disiplin PNS tersebut berlaku juga bagi segenap pegawai aktif BNI. Dalam setiap penegakan hukum maka menurut Lawrence M Friedman tentu tidak akan pernah lepas dari 3 (tiga) unsur dari sistem hukum yakni struktur, substansi dan kultur. Khususnya berkaitan dengan masalah kultur atau budaya hukum, maka perlu untuk dianalisis apakah dalam penegakan hukum disiplin di BNI benar-benar dijalankan apa adanya sesuai pasal demi pasal yang ada, atau terdapat fenomena lain di mana hukum telah disesuaikan dengan budaya yang hidup dalam suatu instansi.³

2. State of The Art

Mengingat pada penelitian sebelumnya yang berfokus pada penerapan *Good Corporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di lingkup BUMN yang pernah

² www.Sarjanaku.com diakses pada tanggal 28 Mei 2020

³ RAJAWALI GARUDA PANCASILA, <http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com> yang diakses pada 3 Juni 2020

dilakukan sebelumnya oleh Rinitami Njatrijani dan Bagus Rahmanda yang berfokus pada hubungan hukum dan korelasi GCG sebagai budaya kerja perusahaan pada tahun 2019. Penelitian yang dilakukan oleh Rafles yang berfokus pada penerapan prinsip *Good Corporate Governance* dalam kaitannya dengan tata kelola kelembagaan perbankan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Endang Siti Arbaina, yang berfokus pada Penerapan GCG di lingkungan perbankan yakni tentang permasalahan masih lemahnya penerapan system GCG yang berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan nasabah. Penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh Christian Orchard yang meneliti mengenai Penerapan GCC guna mewujudkan BUMN yang berbudaya yang berfokus pada manajemen perusahaan. Atas penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan fokus penelitian yang akan dilakukan saat ini dengan penelitian yang sudah ada. Walaupun sama-sama mengambil tema tentang penerapan GCG, namun penelitian ini lebih menekankan pada penerapan *Good Corporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan BUMN dan upaya yang dilakukan dalam rangka penegakan hukum disiplin pegawai apabila terjadi kendala di lingkungan perusahaan BUMN, sehingga membuat pembahasan mengenai hal ini menjadi hal yang selalu penting dan aktual untuk dilakukan pengkajian.

3. Rumusah Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan BUMN?
2. Bagaimanakah upaya yang dilakukan dalam rangka penegakan hukum disiplin pegawai apabila terjadi kendala di lingkungan perusahaan BUMN ?

4. Metode Penelitian Hukum

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan secara yuridis dan pendekatan secara empiris. Metode pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan latar belakang untuk melihat pola hukum yang dilaksanakan, proses, kendala dan hambatan yang diperoleh pada pelaksanaan penegakan disiplin pegawai BNI sebagai upaya menciptakan *Good Corporate Gavernence* di lingkungan bank BUMN. Pendekatan secara yuridis dilakukan dengan menelaah dengan ilmu hukum yang ada yaitu peraturan perundang – undangan yang ada baik melalui bahan –bahan hukum serta dokumen dokumen hukum yang

berhubungan dengan penegakan yang dilakukan dalam perbankan terutama norma tentang pembinaan kepegawaian. Pendekatan secara empiris dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui secara keseluruhan bagaimana pelaksanaan penerapan *Good Corporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan perbankan BUMN. Penelitian ini menggunakan sumber data kepustakaan. Jenis datanya adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui bahan pustaka dengan cara mengumpulkan dari berbagai sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu menganalisis data yang berupa bahan-bahan hukum dan bahan-bahan pustaka. Analisis dilakukan dengan penafsiran terhadap data hasil penelitian. Hasil analisis disajikan secara sederhana dan sistematis.

BNI merupakan BUMN yang mana juga berorientasi pada disiplin PNS Mengingat pendekatan yang dilakukan adalah yuridis empiris, maka sumber data yang utama adalah data primer yang akan di dapat dari hasil wawancara pegawai perusahaan BUMN tersebut. Semua data – data setelah dikelompokkan secara sistematis, maka datatersebut dianalisa dengan menggunakan analisa kualitatif, yaitu menganalisa datayang didasarkan pada peraturan perundang undangan, teori dan konsep dimana dengan metode ini diharapkan akan memperoleh jawaban serta gambaran mengenai pokok permasalahan yaitu implementasi *Good Corporate Governace* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan bank BUMN beserta upaya yang dilakukan apabila terjadi hambatan di lingkup perusahaan tersebut.

5. Kerangka Teori

Studi yang memfokuskan diri pada masalah untuk mengetahui implementasi *Good Coreporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan perbankan BUMN. Peranan penegakan hukum disiplin pegawai BNI adalah merupakan usaha menciptakan *Good Corporate Governane*, dalam menangani masalah pelanggaran hukum disiplin pegawai BNI , untuk itu digunakan sebagai kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai pedoman atau arah pembahasan dam penelitian ini. Untuk itu, sebelumnya perlu ditemukan terlebih dahulu lingkup kajian secara umum masalah bentuk-bentuk penegakan hukum tentang disiplin pegawai BNI , peran penegakan hukum disiplin pegawai BNI adalah merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan *Good Corporate Governance*. Berdasarkan atas pemahaman lingkup kajian tersebut

selanjutnya dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu dapat dilakukan pembatasan-pembatasan seperlunya sehingga studi tidak terlalu luas lingkungnya.

B. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Penerapan *Good Corporate Governance* dalam rangka penegakan hukum di perusahaan BUMN

Untuk menjamin keamanan dan tertibnya segala usaha PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang diberikan kepada masyarakat, disamping secara efektif dapat dicegah perbuatan serta keadaan-keadaan yang dapat mengurangi kepercayaan masyarakat atau kerugian bagi Bank, maka perlu ditetapkan peraturan mengenai sanksi administratif terhadap pegawai yang melakukan perbuatan pelanggaran. Pengenaan sanksi administratif atas perbuatan pelanggaran, bukanlah menjadi tujuan, melainkan salah satu sarana untuk mengamankan kepentingan bank, menegakkan tata tertib dan melaksanakan pembinaan pegawai.⁴

Ketentuan umum penerapan sanksi administratif antara lain :

- a. Sanksi administratif dikenakan kepada pegawai yang terkait sebagai pelaku dan penyuruh laku dalam perbuatan pelanggaran yang diatur dalam ketentuan ini.
- b. Dalam hal terjadi perubahan peraturan mengenai sanksi administratif sebelum pegawai yang diduga melakukan perbuatan pelanggaran dikenakan sanksi administratif, maka yang diterapkan adalah peraturan yang lebih meringankan bagi pegawai dimaksud.
- c. Pegawai yang melakukan pengulangan perbuatan pelanggaran dikenakan sanksi administratif minimal 1 (satu) tingkat lebih berat.:
- d. Pegawai yang melakukan perbuatan pelanggaran kumulatif dikenakan sanksi administratif yang terberat ditambah pemberatan 1 (satu) tingkat, kecuali untuk sanksi administratif berupa pemberhentian maka yang dikenakan adalah sanksi administratif berupa pemberhentian.
- e. Terhadap pegawai yang menyuruh melakukan perbuatan pelanggaran (penyuruh laku) dikenakan sanksi administratif serendah-rendahnya sama dengan pelaku, sedangkan terhadap penyuruh laku yang juga ikut melakukan perbuatan

⁴Romli Atmasasmita, 2001, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 55

- pelanggaran dikenakan sanksi administrative serendah-rendahnya 1 (satu) tingkat diatas sanksi administratif yang dikenakan terhadap pelaku.
- f. Tindakan pegawai dan/atau pihak ketiga mengembalikan menutup kerugian Bank yang disebabkan oleh tindakan pegawai dimaksud tidak mengakibatkan gugurnya/hapusnya perbuatan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai dimaksud maupun hak penuntutannya.
 - g. Status Pegawai Dinyatakan Terkait Dalam Proses Kasus adalah terhitung sejak diterimanya Laporan mengenai BAP/Kuesioner oleh SDM dan ditegaskan melalui surat pemberitahuan kepada pegawai yang bersangkutan oleh SDM.
 - h. Terhadap Pegawai Dinyatakan Terkait Dalam Proses Kasus dilakukan penundaan terhadap fasilitas pegawai sesuai ketentuan yang berlaku,
 - i. Pegawai yang melakukan perbuatan pelanggaran yang menimbulkan kerugian finansial bagi Bank, maka terhadap pegawai dimaksud dapat dilakukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - j. Pengenaan sanksi administratif tidak menutup kemungkinan bagi Bank untuk menggugat secara Perdata maupun menuntut secara Pidana.
 - k. Pembebasan oleh pihak yang berwajib (Kepolisian, Kejaksaan Pengadilan) terhadap pegawai yang melakukan perbuatan pelanggaran, tidak menghilangkan pengenaan sanksi administratif. Sanksi administrative dapat berupa sanksi pokok dan tambahan

Kendala-kendala yang dihadapi dalam rangka penegakan hukum di lingkup SDM

Kendala yang dihadapi dalam penegakkan hukum disiplin pegawai Kantor Wilayah BNI di Kota Semarang ada beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor peraturan perundang-undangan.
- b. Faktor sarana dan prasarana serta fasilitas pegawai.
- c. Faktor penempatan dan karier pegawai.
- d. Faktor pengawasan.
- e. Faktor penindakan.
- f. Faktor pelayanan dan hubungan dengan masyarakat.

2. Upaya yang dilakukan dalam rangka penegakan hukum disiplin pegawai apabila terjadi kendala di lingkungan perusahaan BUMN.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh BNI untuk mengatasi kendala-kendala dalam penegakan disiplin pegawai BNI, untuk mewujudkan Good Corporate Governance yaitu dengan cara ;

- a. Melalui SDM BNI ;
- b. Melalui pengawasan dan penindakan serta kerjasama dengan instansi diluar BNI ;

Secara *structural* BNI sudah baik namun perlu perbaikan di seluruh stakeholder dalam satu system aturan yang tegas dan jelas, untuk menghindari hal-hal yang berbenturan pelaksanaan hukum dilapangan. Substansi hukum yang berjalan dalam penegakan disiplin pegawai BNI yang diberlakukan dalam mengatur pegawai BNI secara tegas memakai aturan internal BNI , tapi apabila menyangkut hukum pidana maka diserahkan kepada pihak yang berwajib. Untuk sanksi disiplin kerja perlu pembinaan secara intern, yang baik diberi penghargaan yang kurang baik perlu diberi hukuman (rewards and punishments). Implementasi GCG merupakan upaya membangun budaya suatu perusahaan menjadi budaya baru yaitu budaya yang menerapkan Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan *Fairness*. Dalam hal ini, pembaharuan atau penyempurnaan terus menerus implementasi GCG pada suatu perusahaan merupakan suatu keharusan.

BNI yang sudah membangun sistem GCG kurang lebih sejak tahun 2001, mau tidak mau harus menyesuaikan sistem yang ada dengan kondisi eksternal dan internal yang selalu berubah. Secara terus menerus kebijakan GCG di BNI ditinjau dan disesuaikan agar materi kebijakan tetap sejalan dengan perkembangan kebijakan, peraturan dan kondisi saat ini. Penyempurnaan GCG tidak dapat dikatakan sebagai sesuatu tindakan yang mudah karena terkait dengan penyempurnaan kultur suatu perusahaan yang tentu saja berkaitan erat dengan perubahan perilaku personal-personal yang menjalankan perusahaan tersebut. Namun jika semua pihak menyadari bahwa penyempurnaan GCG akan membawa dampak positif, maka upaya penyempurnaan tidak akan berhenti.⁵

⁵Supandji, Hendarman. "Penegakan Hukum dan Upaya Membangun Kepercayaan Masyarakat pada Sistem Hukum Nasional". Makalah disampaikan dalam acara Seminar dan Temu Hukum Nasional IX, dengan tema "Membangun Hukum Nasional yang Demokratis dalam Tatanan Masyarakat yang Berbudaya dan Cerdas Hukum", tanggal 2022 Nopember 2008 di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta

Upaya penyempurnaan GCG yang dilakukan oleh BNI antara lain adalah Dewan Komisaris BNI telah merumuskan sistem dan prosedur nominasi Direksi dan Dewan Komisaris serta sistem penilaian kinerja Direksi/Dewan Komisaris. Disamping itu divisi/unit terkait di BNI sedang merumuskan sistem pelaporan pelanggaran (*whistle blowing system*) yang sampai saat ini masih dalam proses pembahasan.

C. PENUTUP

1. Faktor perturan perundang-undangan ada sedikit yang menjadi kendala dalam penegakan hukum disiplin pegawai BNI, yaitu masih adanya peraturan yang berkaitan dengan peraturan intern Perusahaan Negara dan peraturan PNS serta masih adanya sebagian peraturan perundangan Ketenaga kerjaan, misalnya a. tentang system perekrutan pegawai BNI dengan menggunakan system outsourcing (alih daya) dari Vendor, juga menggunakan system Kontrak Kerja serta adanya serikat pekerja dalam manajemen pegawai BNI, jelas hal ini terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan dan berlakunya peraturan internal BNI. Penegakan hukum disiplin pegawai BNI sangatlah penting karena, dengan suatu disiplin dimulai dari pegawai BNI yang baik, maka akan membawa suatu kinerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian akan menambah kepercayaan masyarakat terhadap BNI. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan yaitu pendisiplinan dilakukan secara pribadi..
2. Upaya menciptakan penegakan hukum disiplin pegawai BNI , untuk mewujudkan *Good Corporate Gavernance* dilakukan dengan peningkatan disiplin dan peningkatan sumberdaya pegawai dengan pembinaan menejemen kerja baik yang bersifat internal dan membina hubungan keluar yaitu dengan instansi diluar BNI dan masyarakat luas yang berwujud pelayanan yang baik terhadap mereka. Penegakan hukum disiplin pegawai BNI sangatlah penting sekali hal ini dikarenakan, dengan suatu disiplin pegawai BNI yang baik, maka akan membawa suatu kinerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula dengan demikian akan terwujud *Good Corporate Governance*.

D. DAFTAR PUSTAKA**Buku-buku ;**

- Abdurrahman, *Perkembangan Pemikiran tentang Pembinaan Hukum Nasional*. (Jakarta : Akademika Presindo. 1989), 27
- Andreas Sutedi, *Good Corporate Governance*. Sinar Grafika, 2011.
- Black Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, Edisi VI, (St. Paul Minesota: West Publishing, 1999), 578
- Wahyu Kurniawan, *Corporate Governance dalam aspek hukum perusahaan*, Grafiti 2012.
- Janus Sidabalok, *Hukum perusahaan , analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*. penerbit Nuansa Aulia. Tahun, 2012.
- Sudargo Gautama. *Pengertian tentang negara hukum*. Penerbit Alumni 1983.
- Sedarmayanti, *Good Governance “ Kepemerintahan yang baik”* penerbit Mandar Maju tahun 2012.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 8
- Romli Atmasasmita, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2001) 55
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 17
- Satjipto Rahardjo. *”Hukum Progresif (Penjelajahan Suatu Gagasan)”*. Artikel dalam *News Letter* Kajian Hukum Ekonomi dan Bisnis No. 59 Desember 2004, 114
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Galia Indonesia, 1988.
- Timpe, D.A. *Motivasi Pegawai* Seri Sumber Daya Manusia. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta. 1999.

Undang-undang dan peraturan perundangan;

-Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.

- PP. No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakakerjaan.

Sumber dari Internet ;

- [RAJAWALI GARUDA PANCASILA](http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com)<http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com>
- <http://massofa.wordpress.com/2011/01/13/tentang-disiplin-kerja>
- <http://www.psychologymania.com/2011/09/teori-teori-motivasi-motivation>
- [http://repository.usu.ac.id\(Mulyono.2003\)](http://repository.usu.ac.id(Mulyono.2003))
- <http://myblog-heru.blogspot.com/2012/10/pengertian-good-corporate-governance>
- <http://www.bumn.go.id/bni>
- www.sarjanaku.com