

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh pemerintah maupun bagi pihak pengawas kepegawaian Daerah Kabupaten Magelang pada dasarnya sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Upaya yang dilakukan untuk kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Magelang adalah dengan memberikan sanksi administrasi berupa teguran atau sanksi pemberhentian kerja bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja dalam Kepegawaian. Kemudian dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di daerah Kabupaten Magelang sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut yang sudah dibagi menjadi tiga jenis hukuman atau sanksi, ringan, sedang, dan berat, yang akan di jatuhkan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin.
2. Hambatan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Magelang adalah seperti pemberian sanksi yang tidak memberatkan bagi Pegawai yang melanggar kedisiplinan yang mengakibatkan pegawai dengan mudah mengulangi perbuatannya kembali selanjutnya adalah tentang banyaknya para pegawai yang tidak

mempertimbangkan kedisiplinan kerja sebagai profesionalitas kerja, serta adanya ketentuan bahwa pegawai tidak dapat di pecat yang mengakibatkan para pegawai sewenang-wenang dengan jabatannya. Kemudian mengenai dampak dari penerapan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Magelang adalah dampak kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 13 ayat 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah diganti dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya, secara tidak langsung akan berdampak terhadap efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

B. Saran

Penulis menyarankan bahwa:

1. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin hakim dan PNS dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun mengenai kinerja juga.
2. Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu

... karena itu pengawasan sangat penting

peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

3. Pemberian tunjangan khusus kinerja yang sesuai dengan kinerja para pegawai. Pemberian tunjangan kinerja yang sama jumlahnya antara para pegawai yang memiliki golongan yang sama hendaknya ditinjau kembali. Akan lebih baik bila pemberian tunjangan tersebut benar-benar didasarkan kepada kinerja setiap individu tanpa memandang pangkat dan golongan sehingga setiap pegawai berhasrat untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja.