

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan penulis jelaskan sebagai berikut:

1. Faktor utama yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah
  - 1) rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas-tugas negara misalnya keterlambatan masuk kerja dan kurangnya diberikan pekerjaan atau tugas didalam kantor.
  - 2) Kurangnya perangkat peraturan disiplin, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi, kurangnya sistem pengawasan, setiap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat perlu di bina. Berbagai alasan mengenai faktor terjadinya pelanggaran disiplin itu sendiri memiliki banyak faktor, terutama dari faktor dalam diri seseorang, yang membuat pegawai itu malas bekerja. Kebiasaan yang sering dilakukan sehingga menganggap pelanggaran disiplin hal yang sudah biasa dilakukan di lingkungan pekerjaan.

- 3) Penerapan hukum pada PP 53 Tahun 2010 telah diterapkan sesuai hukuman yang berlaku pada pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa setiap pelanggaran berupa pelanggaran ringan, sedang dan berat telah dilaksanakan dikantor tersebut dengan mengacu kepada PP Nomor 53 Tahun 2010. Sesuai dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil tersebut. Sehingga bisa dipastikan penerapan hukum dikantor Puspiptek sesuai Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah diterapkan sejak peraturan tersebut dibuat.
- 4) Upaya kantor Puspiptek dalam menciptakan kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan adalah dengan dilakukannya penyuluhan dan sosialisasi terkait PP Nomor 53 Tahun 2010, dengan pelatihan-pelatihan pra-jabatan pns dalam kenaikan pangkat sehingga memberikan pengetahuan serta wawasan kepada pns yang melanggar disiplin pns. Pendekatan sosial terhadap pegawai-pegawai di kantor puspiptek sangat perlu untuk membina dan membangun jiwa etos kerja yang baik serta profesionalisme dalam bekerja.

Serta pengawasan yang lebih ketat harus dilakukan oleh atasan pegawai tersebut, dan sanksi hukuman yang tegas pun sangat dibutuhkan dalam upaya penegakan disiplin di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian dari kesimpulan, maka dengan ini penulis dapat memberikan kontribusi dan juga sebagai acuan. Adapun saran yang dapat disimpulkan oleh penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai negeri sipil lebih mengutamakan kedisiplinan dibanding ke pentingan di luar kantor, serta sikap dan kesadaran diri pun sangat perlu dalam melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kepentingan kantor dan membiasakan diri dalam disiplin bekerja.
2. hendaknya ada ketegasan dari pihak kantor Puspiptek Tangerang Selatan dalam pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan

Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Hendaknya dilakukan pembinaan dan sosialisasi tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di seluruh instansi pemerintahan dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai. Dalam rangka meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk semangat bekerja, maka pembinaan pegawai negeri sipil harus dilaksanakan berdasarkan atas perpaduan system karier dan system prestasi kerja.