

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. KESIMPULAN**

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

1. Disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangat kompleks sifatnya. Dalam kondisi dan situasi lingkungan tertentu yang ada kondisi disiplin dalam suatu organisasi akan mengalami perubahan yang signifikan akibat pengaruh lingkungan itu sendiri. Sebagaimana aturan hukum yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah berdasarkan :
  - a). Undang-undang No. 8 Tahun 1974 sebagaimana telah dirubah dengan Undang-undang No.43 tahun 1999
  - b). Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 adalah pengganti dari peraturan pemerintah No.30 tahun 1980
  - c). Peraturan Menteri Keuangan No.41/PMK.01/2011 tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) kepada Pegawai negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.
2. Proses pemberian sanksi disiplin dilakukan secara bertahap dan berjenjang
  - a. Tahap teguran lisan sampai dengan tertulis
  - b. Jenjang sanksi ringan, sedang dan berat
  - c. Bentuk penerapan sanksi

### 3. Kendala dalam pemberian sanksi

Sementara masih banyak pelanggaran disiplin yang terjadi, karena kurangnya kesadaran pentingnya kedisiplinan karena beberapa faktor yaitu:

1. Faktor peraturan atau tata tertib
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor pembinaan dan pengawasan
4. Faktor kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab IV, walaupun banyak kendala dan pelanggaran terhadap PP 53 tahun 2010 tersebut, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 masih dapat diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk melakukan dan menegakan pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.

## 2. SARAN

1. Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah disimpulkan, pelaksanaan peraturan pemerintah ( PP 53 tahun 2010 ) di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan masih mendapat hambatan namun hambatan dan kendala dimaksud tidak mengurangi arti disiplin itu sendiri dan cukup memberikan manfaat bagi pelaksanaan Pemerintahan di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.
2. Adapun pelanggaran yang dilakukan masih menunjukkan tingkat kewajaran artinya masih dalam batas toleransi. Demikian pula dari jenis pelanggaran yang ada masih berkisar pada mangkir kerja, terlambat, pulang awal dan lebih suka ngobrol pada saat jam kerja dan termasuk perbuatan yang berhubungan dengan moral namun jumlahnya tidak begitu besar.

Sehubungan dengan kesimpulan di atas maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan PP.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan dan

3. Sebagai masukan untuk lebih menyempurnakan penelitian-penelitian mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikemudian hari sebagai berikut :
  - a. Perhatian Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan terhadap situasi dan kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, khususnya yang berkenaan dengan pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara menyeluruh agar Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan lebih meningkatkan Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaras dengan Peraturan Pemerintah 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
  - b. Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan perlu melakukan Sosialisasi Peraturan Pemerintah 53 tahun 2010 secara kontinyu melalui berbagai even agar setiap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan dapat memahami dan mengerti akan peraturan tersebut.
  - c. Dalam menerapkan PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dalam memberikan sanksi kepada yang melakukan pelanggaran sehingga dapat mencerminkan rasa keadilan tanpa pilih kasih.
  - d. Dalam melakukan Penjatuhan Hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran harus dilakukan secara berjenjang melalui tahap pembinaan, pendidikan sampai pada pejatuhan hukuman yang setimpal dengan perbuatan dan kesalahan si pelanggar.
  - e. Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui peluang yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan secara bertahap guna menunjang pelaksanaan Peraturan Pemerintah 53

tahun 2010.

- f. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dilakukan secara berkelanjutan setiap saat ada kesempatan yang bisa diberikan pembinaan.

