

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pelaksanaan penajatuhan hukum disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan disiplin berat, sesuai dengan dasar hukum atau landasan hukum yang digunakan dalam penjatuhan hukuman Pegawai Negeri Sipil yaitu menggunakan dasar hukum Pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur bahwa apabila seorang PNS melakukan salah satu pelanggaran yang diatur di Pasal 3 dan Pasal 4 tentang kewajiban dan larangan. Tetapi untuk penjatuhan hukuman berat kewajiban dan larangan diatur pada Pasal 10 dan Pasal 13, maka penjatuhan hukumannya sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Pasal 7 ayat (4) tentang jenis penjatuhan hukuman disiplin berat dikategorikan ada lima macam.<sup>1</sup> Dalam melaksanakan pelaksanaan hukuman, harus sesuai dengan tata cara atau prosedur yang telah di atur di Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, namun dalam pemberian hukuman disiplin berat dilakukan oleh Tim Pemeriksa yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari

---

<sup>1</sup> Loc. cit, Pasal 7 ayat (4)

atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian, yang dimana pemberian hukuman bertujuan untuk memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil agar tidak mengulangi perbuatan tersebut dan agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak melakukan hal yang sama dan mencoreng nama pemerintah Kota Malang. Karena Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

2. Hambatan dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat yaitu:

a. Hambatan intern:

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin kadang tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplinya

b. Hambatan ektern:

Pelaksanaan pada penjatuhan hukuman disiplin harus melalui prosedur yang berlaku, oleh sebabnya dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran yang mana penjatuhannya dilakukan oleh pejabat yang berwenang perlu waktu yang cukup lama. Padahal pemberian penjatuhan hukuman bertujuan untuk memberikan efek jera agar tidak dilakukan lagi oleh Pegawai Negeri yang lain. Setiap Pegawai swasta bisa langsung dijatuhkan hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan. Tetapi seorang Pegawai Negeri Sipil harus menunggu prosedur

yang cukup lama. Karena dalam kasus contoh pidana atau perdata akan melibatkan pengadilan dalam penjatuhan hukuman, untuk menunggu hasil apakah benar atau tidak Pegawai Negeri Sipil melakukan hal tersebut.

3. Solusi dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat yang telah dilihat dalam hambatan diatas, adalah lebih tegas dalam memberikan penjatuhan hukuman disiplin untuk memberikan efek jera terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan yang melanggar salah satu Pasal 3 dan Pasal 4, serta memberikan briefing atau pertemuan setiap bulannya untuk memberikan motivasi, dan memberikan pembinaan disiplin pegawai yang dilaksanakan 4 kali dalam setahun, serta memberikan penyegaran tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

#### **B. Saran**

1. Meningkatkan cara pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang oleh pejabat yang berwenang
2. Meningkatkan kegiatan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun.
3. Mengadakan program kegiatan peningkatan disiplin aparatur, yaitu
  - a. Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)

Laporan hal tersebut untuk menghindari jabatan yang rawan terhadap Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta membantu dan mendukung pemberantasan korupsi.

b. Pengadaan fingerprint

Dengan diadakannya kegiatan ini maka dapat menambah dan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki disiplin tinggi dan profesional serta bertanggung jawab karena hal tersebut sebagai upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

c. Pengadaan tanda pengenal pegawai

Tanda pengenal pegawai untuk mengetahui identitas seorang pegawai

d. Pelaksanaan dan evaluasi penggunaan fingerprint

Dalam pelaksanaannya atau pemberlakuan fingerprint memang menjadi beban tetapi dapat dijadikan sebagai pemicu semangat dan tekad agar Pegawai Negeri Sipil bekerja lebih baik. Dalam peaksanaannya akan diberikan *reward*(penghargaan) kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan disiplin yang tinggi