

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pelaksanaan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengenai Kewajiban Instansi Pemerintah Melaksanakan Penegakan Disiplin Terhadap PNS serta Melaksanakan Berbagai Upaya Peningkatan Disiplin di Pemerintahan Kabupaten Toba Samosir telah berjalan sesuai aturan. Hal tersebut bisa dilihat dari adanya prosedur penegakan hukum bagi pegawai negeri sipil yang diduga dan terbukti melakukan pelanggaran disiplin antara lain:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pertama sekali dipanggil oleh atasannya langsung secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali.
2. Kemudian dilakukan pemeriksaan secara tertutup oleh atasan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS. Pemeriksaan tersebut dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Tujuan dilakukan berita acara ini ialah untuk mengetahui dan menentukan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh seorang staf nya.
3. Setelah mengetahui jenis pelanggaran yang dilakukan oleh PNS tersebut, Pejabat yang berwenang menghukum bisa memberikan sanksi apa yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil.

Adapun hambatan dan solusi Pelaksanaan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Mengenai Kewajiban Instansi Pemerintah Melaksanakan Penegakan Disiplin Terhadap PNS Serta Melaksanakan Berbagai Upaya Peningkatan Disiplin di Pemerintahan Kabupaten Toba Samosir adalah:

a. Hambatan

1. Faktor dari pimpinan dan Instansi: Kurangnya sosialisasi peraturan terkait disiplin pegawai negeri sipil dari pemerintah daerah ke setiap pimpinan dan atasan di setiap instansi yang menyebabkan pimpinan dan atasan setiap instansi di pemerintah daerah kurang memahami peraturan terbaru khususnya penegakan disiplin pegawai negeri sipil.
2. Faktor dari pegawai negeri sipil: Pemahaman yang kurang dari pegawai negeri sipil terhadap peraturan yang sudah ada khususnya mengenai disiplin pegawai negeri sipil.
3. Faktor fasilitas atau sarana: Banyak pegawai negeri sipil yang belum memahami teknologi, membuat pegawai negeri sipil sulit untuk menemukan aturan-aturan terbaru mengenai disiplin pegawai negeri sipil.
4. Faktor internal: Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil bisa bersumber dari kepribadian pegawai negeri sipil itu sendiri.
5. Faktor eksternal: Bersumber dari luar pemerintah kabupaten yaitu pemerintah pusat sebagai pembuat peraturan di mana kurangnya sosialisasi ke pemerintah

daerah menyebabkan adanya peraturan yang kurang jelas dan masih belum lengkap atau masih kurang aturannya.

#### b. Solusi

Pentingnya mensosialisasikan peraturan tentang pegawai negeri sipil yang sudah ada seperti Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuannya adalah agar pegawai negeri sipil lebih memahami lagi peraturan-peraturan yang sudah ada. Selain itu jika pegawai negeri sipil sudah memahami aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil, maka pegawai negeri sipil bisa mengaplikasi aturan tersebut dalam bentuk penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil. Sosialisasi ini bisa dilakukan langsung oleh Kepala Daerah, Instansi yang berwenang dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah, Pimpinan atau atasan di setiap instansi yang ada.

#### **B. Saran**

Untuk mengurangi pelanggaran disiplin dan demi terlaksananya penegakan disiplin di kalangan pegawai negeri sipil dibutuhkan sosialisasi langsung dari pemerintah daerah ke setiap pimpinan dan atasan instansi yang ada di daerah terkait peraturan terbaru maupun peraturan yang sudah ada mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Tujuannya agar setiap pimpinan atau atasan setiap instansi yang ada di daerah lebih mampu memahami setiap aturan. Setelah mereka mampu memahami, harus direalisasikan dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan ataupun atasan di instansi tersebut. Kemudian setelah pimpinan atau atasan mampu melaksanakan peraturan

tersebut, mereka juga harus mensosialisaikan kembali peraturan tersebut kepada pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi yang mereka pimpin. Hal ini bertujuan agar pimpinan ataupun staf sama-sama belajar untuk memahami dan menerapkan peraturan-peraturan yang baru maupun yang sudah ada guna meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin.

Perlu adanya teguran khusus dari pimpinan instansi kepada bawahannya yang melihat pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tetapi PNS yang melihat pelanggaran tersebut tidak mau melaporkan dan mendiamkan begitu saja. Hal ini dilakukan agar setiap PNS lebih proaktif dan peduli kepada sesama teman PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.