

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dan perumusan masalah, diantaranya:

1. Mekanisme pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah yang berjalan saat ini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan output atas mekanisme yang berjalan sudah dapat membantu proses penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
2. Mekanisme menjatuhi hukuman kepada ASN dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Bekasi dilakukan dengan dasar peraturan yang berlaku guna menghindari tuntutan dari korban.
3. Pelanggaran disiplin PNS dapat diminimalisasi menggunakan pendekatan kepemimpinan situasional dengan cara menerapkan gaya yang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi serta pegawainya. Disamping itu, pengawasan internal dari seorang pimpinan dalam menegakkan disiplin pegawainya menjadi penting, karena dapat memberikan sebuah peringatan kepada pegawai bahwa dalam melakukan pekerjaan selalu dalam pengawasan.

#### **5.2 Saran**

Kesimpulan dari hukuman disiplin PNS adalah sebagai berikut:

Hukuman disiplin PNS adalah langkah yang diambil oleh instansi pemerintah untuk menegakkan kedisiplinan dan etika kerja bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hukuman ini diberikan ketika seorang PNS Melanggar peraturan atau norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja PNS. Tujuan dari hukuman disiplin PNS adalah untuk mendorong PNS agar taat pada aturan dan etika kerja yang ditetapkan. Dengan memberikan hukuman yang sesuai, diharapkan para

PNS dapat memahami konsekuensi dari tindakan mereka dan berusaha untuk tidak mengulangi pelanggaran di masa depan. Hukuman disiplin PNS dapat beragam, mulai dari peringatan lisan, teguran tertulis, pemindahan jabatan, penurunan pangkat, hingga pemecatan. Tingkat keparahan hukuman akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS.

Proses pemberian hukuman disiplin harus berdasarkan pada prosedur yang adil dan transparan. Sebelum memberikan hukuman, PNS harus diberikan kesempatan untuk membela diri dan memberikan penjelasan terkait kasus yang menimpanya. Penerapan hukuman disiplin juga harus dilakukan secara konsisten dan tidak diskriminatif. Semua PNS, tanpa memandang jabatan atau statusnya, harus tunduk pada aturan dan kewajiban yang sama. Diharapkan dengan adanya hukuman disiplin PNS, lingkungan kerja yang profesional, disiplin, dan etis dapat tercipta, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja dan pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat.

Dalam menegakkan disiplin, penting bagi instansi pemerintah untuk memiliki sistem pengawasan yang efektif. Pengawasan yang baik dapat mencegah pelanggaran dan memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh PNS selalu sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku. Pengembangan Etika Kerja: Selain memberikan hukuman disiplin, instansi pemerintah juga harus fokus pada pengembangan etika kerja yang baik. Pelatihan dan pembinaan terkait etika kerja dapat membantu meningkatkan kesadaran PNS tentang pentingnya berperilaku profesional dan bertanggung jawab. hukuman disiplin, hak asasi manusia dari PNS harus selalu dihormati dan dijaga. Proses hukuman harus transparan, adil, dan berbasis pada bukti yang sah. PNS juga memiliki hak untuk memberikan pembelaan dan banding jika merasa hukuman yang diterima tidak adil. peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kedisiplinan PNS. Manajemen harus menjadi contoh yang baik dalam menerapkan aturan dan mematuhi etika kerja, sehingga PNS dapat mengambil contoh positif dan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

Selain menghukum, pencegahan pelanggaran juga penting. Instansi pemerintah harus menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendorong kepatuhan

terhadap aturan dan menghindari pelanggaran. Penghargaan dan insentif juga bisa diberikan kepada PNS yang konsisten dalam berperilaku disiplin dan memberikan kinerja yang baik. PNS yang telah mengalami masalah disiplin harus diberi kesempatan untuk diintegrasikan kembali ke lingkungan kerja dengan pendekatan pembinaan dan perbaikan. Reintegrasi yang baik dapat membantu PNS menghindari perilaku yang sama di masa depan dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri. Mengevaluasi kebijakan dan prosedur disiplin yang diterapkan. Evaluasi ini akan membantu mengetahui keefektifan dari hukuman disiplin dan apakah ada perlu untuk melakukan penyesuaian atau perubahan dalam sistem yang ada.

Penerapan hukuman disiplin PNS adalah langkah yang serius dan harus dilakukan dengan bijaksana. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, etis, dan berintegritas sehingga pelayanan publik dapat dilaksanakan dengan baik dan kepentingan masyarakat terjaga. Proses pemberian hukuman disiplin harus transparan dan akuntabel. Informasi mengenai pelanggaran, tindakan disiplin yang diambil, serta alasan di baliknya harus tersedia untuk umum. Transparansi ini akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah dan sistem pelayanan publik.

Dalam beberapa kasus, ada kebutuhan untuk melibatkan lembaga independen dalam menilai kasus pelanggaran dan memberikan rekomendasi terkait hukuman disiplin. Keterlibatan lembaga independen dapat menghindari konflik kepentingan dan memastikan bahwa keputusan diambil secara objektif. Pembinaan dan pelatihan merupakan langkah penting dalam meningkatkan pemahaman PNS tentang aturan dan etika kerja yang berlaku. Pelatihan ini dapat meliputi etika, tata kelola pemerintahan yang baik, peningkatan keterampilan, dan pengetahuan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Pelanggaran atau penyalahgunaan juga harus memiliki mekanisme pengaduan yang efektif. Ini akan memberi kesempatan bagi mereka untuk melaporkan ketidakpatuhan atau tindakan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja mereka.

Pengawasan internal yang independen untuk memeriksa, mendeteksi, dan mencegah pelanggaran di dalam organisasi. Pengawasan internal yang efektif dapat

membantu mengidentifikasi potensi masalah disiplin dan mengambil tindakan korektif secara dini. Pemerintah harus berkolaborasi dengan masyarakat dalam kampanye dan program untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya pelayanan yang berintegritas. Penegakan hukuman disiplin harus konsisten dan tidak tebang pilih. Semua pelanggaran harus ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa memandang latar belakang atau kedudukan sosial dari PNS yang terlibat.

Hukuman disiplin, penting untuk melakukan evaluasi terhadap dampaknya. Apakah hukuman tersebut efektif dalam mengubah perilaku PNS ataukah perlu adanya perubahan pendekatan dalam masa depan. Dalam rangka menciptakan sistem hukuman disiplin PNS yang efektif, adil, dan berfungsi sebagai sarana pembinaan, penerapan kebijakan harus didasarkan pada kebijaksanaan, keadilan, dan niat baik untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Selain memberikan hukuman, penting juga untuk memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap PNS yang patuh pada aturan dan menunjukkan etika kerja yang baik. Penghargaan ini dapat berupa apresiasi, insentif, atau promosi bagi mereka yang secara konsisten berkinerja baik dan berperilaku disiplin.

Institusi pemerintah harus mengambil pelajaran dari kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di masa lalu. Mengidentifikasi dan menganalisis penyebab terjadinya pelanggaran dapat membantu mencegah kejadian serupa di masa depan.

Dalam kasus-kasus yang kompleks atau kontroversial, melibatkan pihak eksternal atau independen dalam penyelidikan dan penilaian pelanggaran dapat membantu memastikan integritas proses dan keadilan. Informasi tentang kasus-kasus pelanggaran dan tindakan disiplin yang diambil harus diungkapkan kepada publik sejauh memungkinkan, dengan tetap menjaga privasi yang sesuai. Keterbukaan ini membantu membangun kepercayaan masyarakat dan meningkatkan akuntabilitas institusi pemerintah.

Pemerintah harus memiliki sistem pengawasan internal yang kuat untuk mencegah dan mendeteksi dini potensi pelanggaran. Ini termasuk penerapan

kontrol internal yang efektif, audit rutin, dan pemantauan terhadap perilaku PNS. Penegakan Hukuman Terhadap Pejabat Tinggi: Hukuman disiplin harus berlaku tanpa pandang bulu, bahkan terhadap pejabat tinggi atau pimpinan. Ketidakpatuhan dan pelanggaran dari pejabat tinggi harus diberikan sanksi yang sesuai, sesuai dengan beratnya pelanggaran tersebut., seperti aparat penegak hukum atau lembaga terkait lainnya, untuk memperkuat upaya pemberantasan korupsi dan pelanggaran disiplin lainnya. Penting untuk membangun budaya organisasi yang berintegritas di lingkungan kerja PNS. Budaya ini harus menekankan nilai-nilai etika, transparansi, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Pengawasan dan penegakan disiplin harus dilakukan secara berkesinambungan. Proses ini tidak hanya sebatas penegakan hukuman, tetapi juga pendekatan pencegahan dan pembinaan yang berkelanjutan. Dalam menjalankan hukuman disiplin PNS, tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hukuman disiplin diharapkan dapat menjadi landasan bagi perbaikan perilaku, mendorong kepatuhan terhadap aturan, dan memastikan PNS beroperasi sesuai dengan nilai-nilai etika yang tinggi.

**Pelibatan Akademisi dan Peneliti:** Melibatkan akademisi dan peneliti dari luar institusi pemerintah dapat membantu menyediakan perspektif independen dan analisis mendalam terhadap pelaksanaan hukuman disiplin. Laporan dan temuan mereka dapat menjadi dasar bagi perbaikan dan perubahan kebijakan. **Penggunaan Teknologi untuk Analisis Data:** Penggunaan teknologi analisis data dapat membantu mengidentifikasi pola atau tren pelanggaran yang mungkin terjadi, sehingga langkah-langkah pencegahan dapat diambil lebih cepat dan tepat. **Keterlibatan Pihak Swasta dalam Mekanisme Pengawasan:** Institusi pemerintah dapat menjalin kemitraan dengan sektor swasta untuk meningkatkan mekanisme pengawasan terhadap PNS. Pihak swasta yang bekerja sama dengan pemerintah dapat memberikan masukan dan perspektif tambahan dalam penegakan disiplin. Institusi pemerintah dapat mempertimbangkan untuk melibatkan lembaga independen dalam mengevaluasi proses disiplin, mulai dari penyelidikan hingga implementasi hukuman.

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Perubahan Disiplin Pegawai :

*“pelaksanaan dilakukan untuk lebih fokus lagi terhadap pelaku yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya di Sekretariat DPRD Kota Bekasi”*

Pejabat yang berwenang agar memaksimalkan tugasnya tanpa memperdulikan tekanan dari pihak manapun sebagai upaya untuk menghilangkan masalah dengan menyusun strategi dan teknis pelaksanaan yang sesuai dengan karakteristik keadaan di Sekretariat DPRD Kota Bekasi demi terwujudnya peningkatan mutu disiplin dari, penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai



