

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian. Kesimpulan dan rekomendasi yang dikemukakan oleh peneliti sebagai hasil dari pembahasan data yang telah dilakukan. Adapun kesimpulan dan rekomendasi dari temuan penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

##### **1. Kondisi Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan kejuruan (BPPTKPK) Dinas Provinsi Jawa Barat.**

Dari pembahasan hasil penelitian, terlihat bahwa disiplin kerja pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Provinsi Jawa Barat cukup baik. Tetapi, Masih ada pegawai yang kurang memperhatikan tugas dan kewajibannya. Hal ini masih terlihat dari pemanfaatan jam kerja, ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jadwal, mondar mandir masuk ruangan dan mengobrol dengan rekannya.

Kondisi diatas merupakan kebiasaan yang dapat ditemui sehari-hari yang menyebabkan volume dan produktivitas kerja lembaga menjadi berkurang yang berakibat pada penurunan efektivitas pencapaian tujuan

lembaga. Dari keadaan yang demikian, pimpinan harus segera melakukan tindakan yang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai agar bisa menciptakan kondisi yang kondusif bagi pencapaian tujuan lembaga. Tindakan yang dimaksud merupakan upaya atau cara dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam menerapkan pelaksanaan disiplin.

## **2. Upaya Lembaga Dalam Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di BPPTKPK.**

Dari pembahasan penelitian, melihat bahwa upaya yang dilakukan pimpinan yang mempunyai wewenang untuk pembinaan cukup tegas dalam melakukan pembinaan sesuai dengan tupoksi kerjanya. Pembinaan disiplin kerja pegawai dilakukan secara bertahap dan terus menerus dan berjenjang tergantung dari permasalahan seorang pegawai yang melakukan indiscipliner. Ada 2 program yang diterapkan dalam pembinaan disiplin kerja di bpptkpk, yaitu a) program pembinaan secara umum, yaitu pembinaan disiplin kerja yang diterapkan untuk seluruh pegawai di bpptkpk. Diantaranya: sosialisasi dengan pegawai, mengolah otak dengan ilmu pengetahuan, mengolah hati dengan agama, mengolah fisik dan mengolah rasa dengan seni. b) program khusus, program ini di terapkan untuk pegawai yang melakukan indiscipliner.

### 3. Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di BPPTKPK

Dari pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di bpptkpk yang dilakukan pimpinan dan pegawai di bpptkpk ini sudah berjalan baik dan efektif. Pembinaan disiplin yang diterapkan mengacu kepada peraturan pemerintah N0.53 tahun 2010 pasal 07 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin sudah tertera jelas, bagaimana yang harus dilakukan pimpinan apabila ada pegawai yang melakukan indisipliner.

Model yang diterapkan dalam pembinaan disiplin kerja di bpptkpk, yaitu: model hirarkis atasan-bawahan (top down model), dimana suatu model ini memosisikan pimpinan/atasan sebagai pusat dan pemegang otoritas untuk melakukan pengembangan disiplin kerja pegawai. Jadi, model ini menempatkan pimpinan/atasan sebagai titik sentral dalam pembinaan. Maka ide dan pemikiran untuk mengembangkan disiplin kerja pegawai seluruhnya datang atas inisiatif pimpinan, sedangkan bawahan sekedar menerima apa yang telah menjadi keputusan pimpinan.

Tujuan pokok pembinaan disiplin adalah membentuk sosok pegawai yang memiliki sikap mental dan pemikiran yang mencerminkan perilaku ketaatan atau kepatuhan pada peraturan dan standar kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu efektivitas pembinaan disiplin kerja pegawai sangat ditentukan oleh metode yang digunakan.

Metode dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di bpptkpk menunjuk pada cara atau pendekatan yang digunakan untuk

mencapai sesuatu. Agar pembinaan disiplin kerja pegawai berhasil dengan baik dan tidak menimbulkan kesalahpahaman bahkan perlawanan dari pegawai. Metode yang diterapkan dalam pembinaan, yaitu: metode directive adalah metode pembinaan disiplin pegawai dengan cara memberikan perintah atau instruksi dengan pendekatan persuaptif (langsung).

#### **4. Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di BPPTKPK**

Dari pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor yang menjadi penghambat disiplin kerja adalah sikap mental pegawai itu sendiri. Sikap mental ini berkaitan dengan kepribadian seseorang. Apabila seseorang memiliki kepribadian yang baik, maka dengan adanya pembinaan disiplin kerja tentunya akan lebih baik pula tetapi apabila pegawai itu memiliki kepribadian yang kurang terpuji, pembinaan perlu dilakukan secara insiensif dan berkesinambungan.

Melihat fenomena diatas, pimpinan dengan segala kewenangannya perlu melakukan tindakan yang mampu mengatasi hambatan-hambatan itu agar disiplin kerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari keseharian aktivitas kerja pegawai. Dengan adanya hal demikian akan membawa kondisi yang mampu menciptakan peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja lembaga.

Untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul didalam pembinaan itu.

Yaitu: langkah yang dilakukan seorang pimpinan kassubag tata usaha

membangun koordinasi dan memperbaiki komunikasi dengan pihak-pihak terkait. Dengan tujuan agar pembinaan itu berjalan efektif.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi berbagai faktor penghambat disiplin kerja, diperlukan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai sehingga seluruh elemen organisasi dapat merasa bahwa disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya perasaan seperti itu, maka lambat laun akan tercipta kondisi disiplin kerja yang tinggi dalam setiap organisasi, sehingga akan membawa suatu keadaan yang kondusif yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif yang ditandai dengan peningkatan produktivitas, baik organisasi maupun individu.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh penulis pada saat dan setelah melakukan penelitian mengenai “Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai”, terdapat beberapa saran mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi khususnya pada BPPTKPK. Rekomendasi tersebut diantaranya:

1. Dalam menegakan disiplin kerja pegawai, peraturan sangat diperlukan. Peraturan tersebut hendaknya dapat diterapkan secara konsekuen dan konsisten agar peningkatan disiplin kerja dapat tercapai.
2. Disiplin kerja pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan secara terus menerus untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, oleh karena itu disiplin kerja pegawai harus terus dibina. Pembinaan disiplin ini

Delina, 2012

Studi Deskriptif Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

hendaknya dilaksanakan secara kontinyu dan berkesinambungan agar tujuan dari pembinaan, yaitu adanya perbaikan dan peningkatan disiplin kerja pegawai dapat tercapai.

3. Efektivitas pengawasan melekat dari pimpinan hendaknya ditingkatkan agar pegawai dapat dibina dan diawasi secara langsung.
4. Dalam menegakan disiplin kerja pegawai diperlukan kesadaran dari diri pegawai untuk berdisiplin, untuk itu pegawai hendaknya mau dan sadar untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku, sehingga akan tumbuh disiplin diri dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Demikianlah beberapa rekomendasi yang mudah-mudahan dapat dilaksanakan dilapangan agar tercipta peningkatan disiplin kerja pegawai menuju pencapaian tujuan lembaga.