

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah dan uraian hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Bentuk pelanggaran disiplin yang paling dominan terjadi di kalangan PNS Kabupaten Solok adalah pelanggaran disiplin ringan. Pelanggaran ini meliputi ketidakhadiran tanpa alasan yang sah (tidak masuk kerja), keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap ketentuan jam kerja dan peraturan kedinasan lainnya.
2. Secara formal, prosedur Penjatuhan sanksi disiplin mengikuti pedoman yang ada. Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan dua isu utama: a. Terjadi penyederhanaan prosedur untuk kasus-kasus ringan (tanpa pemeriksaan formal yang ketat). b. Terdapat indikasi inkonsistensi dan ketidaksesuaian antara berat pelanggaran dengan jenis hukuman yang dijatuhkan (adanya kelonggaran atau toleransi), sehingga mengurangi efektivitas sanksi.
3. Penegakan disiplin masih menghadapi sejumlah tantangan, yaitu:
 - a. Rendahnya Kesadaran Disiplin dari PNS itu sendiri.
 - b. Toleransi Berlebihan dari atasan langsung, terutama pada pelanggaran ringan.
 - c. Objektivitas yang Kurang Konsisten, di mana penjatuhan sanksi terkadang dipengaruhi oleh pertimbangan non-teknis (seperti hubungan kekeluargaan atau politik) yang mengakibatkan fokus

penegakan lebih kepada aspek administratif semata daripada perbaikan perilaku dan kinerja. Dengan demikian, penegakan hukuman disiplin di Kabupaten Solok masih belum mencapai tingkat optimal dan memerlukan perbaikan mendasar dalam konsistensi serta objektivitas penerapannya.

B. Saran

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Solok (Bupati dan BKPSDM):
 - a. Penerapan Sanksi yang Konsisten: Pimpinan daerah harus memastikan bahwa penegakan hukuman disiplin dilaksanakan secara tegas, konsisten, dan transparan sesuai dengan ketentuan PP Nomor 94 Tahun 2021 tanpa adanya diskriminasi atau toleransi yang tidak berdasar.
 - b. Optimalisasi Pengawasan: Meningkatkan mekanisme pengawasan secara berkala dan mendadak (*sidak*) serta memanfaatkan teknologi untuk memantau kehadiran dan kinerja PNS secara *real-time*.
 - c. Peningkatan Integritas Tim Pemeriksa: Memperkuat kapasitas, profesionalisme, dan independensi tim pemeriksa atau penegak disiplin agar terhindar dari intervensi non-teknis, sehingga sanksi yang dijatuhkan benar-benar objektif dan proporsional sesuai dengan peraturan.
2. Bagi Atasan Langsung PNS:
 - a. Berperan Sebagai Teladan: Atasan langsung wajib menjadi teladan

disiplin dan etika bagi bawahannya.

- b. Penegakan Dini: Atasan harus segera menindaklanjuti setiap indikasi pelanggaran disiplin sekecil apa pun, tidak memberikan toleransi yang dapat melemahkan sistem, dan melaporkannya secara berjenjang.

