

RINGKASAN

**Betha Murni Bangun, “FUNGSI KEDISIPLINAN DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN PENGURUSAN PIUTANG NEGARA (KP3N) MEDAN”**

(dibawah bimbingan Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM selaku pembimbing I , dan
Drs. H. Syahriandi , Msi selaku pembimbing II)

Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan seluruh kegiatan yang akan dicapai .Tanpa bantuan dan peran serta pegawai, tujuan dan sasaran program yang ditetapkan tidak bisa akan terlaksana .Oleh karena itu hubungan kerjasama yang saling menguntungkan perlu terus dikembangkan oleh pimpinan .

Untuk mencapai tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan pimpinan perlu dan mutlak untuk menerapkan penegakan disiplin kerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga pelaksanaan daripada tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan itu akan lebih efektif dan efisien.

Dalam penegakan penerapan fungsi disiplin kerja para pegawai tidak hanya cukup dengan mempertajam ancaman saja, tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan pegawai yang memadai sesuai dengan asas kemanusiaan yang adil dan beradab yang berakar kepada Pancasila dan UUD 1945, sebagai Dasar Negara Republik Indonesia , juga sebagai faktor lain seperti kebiasaan dan lain-lain

Dalam rangka penegakan kedisiplinan kerja khususnya terhadap terhadap Pegawai Negeri, landasan hukumnya diatur didalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 yang mengatur tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang selanjutnya telah dikeluarkan peraturan pelaksanaannya didalam peraturan Pemerintah antara lain Nomor 30 tahun 1980.

Didalam pasal 2 Peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tersebut terdapat 26 butir kewajiban dan 18 butir larangan yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dengan harapan melalui kewajiban dan larangan tersebut akan semakin jelas dan tuntas daripada pelaksanaan tugas setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing .

Gagasan dan keputusan yang sangat tepat dalam memacu pelaksanaan peraturan pemerintah tersebut diatas, dipandang perlu untuk memperhatikan faktor-faktor pendukungnya antara lain :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan latihan
- c. Sistem penggajian dan
- d. Promosi
- e. Tunjangan
- f. Fasilitas
- g. Dan lain-lain

Melalui gagasan dan keputusan tersebut dedikasi dan loyalitas pegawai akan semakin nampak sebagai wujud nyata pengabdianya untuk lebih bekerja

keras sehingga sasaran dan program apa yang kita laksanakan senantiasa akan berhasil sebagaimana yang kita harapkan .

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan pada instansi tersebut ditemukan adanya masalah berkenaan dengan topik penelitian yaitu kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai, yang dirumuskan sebagai berikut :

Sistem dan aturan-aturan kedisiplinan yang diterapkan kepada para pegawai Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) Medan belum cukup efektif untuk mendorong gairah kerja mereka sehingga prestasi kerja pegawai tersebut belum dapat mencapai tingkat sebagaimana diharapkan.

Dari hasil analisis dan evaluasi pada Bab IV dalam skripsi ini ternyata, bahwa fungsi kedisiplinan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang diterapkan pada Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) Medan telah dilaksanakan dengan baik dengan alasan sebagai berikut :

1. Pembinaan pada pegawai Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) Medan adalah berpedoman pada Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor: 8 Tahun 1974 dengan peraturan pelaksanaannya diatur dalam peraturan pemerintah Nomor : 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil .
2. Pada umumnya motivasi, sistem pendidikan dan latihan, Sistem penggajian dan insentive dan lain-lain sebagian besar sudah berjalan dengan baik disamping memperjelas dan mempertajam sistem penilaian prestasi kerja yang masih perlu dibenahi secara terus-menerus dan terkoordinasi .

disamping memperjelas dan mempertajam sistem penilaian prestasi kerja yang masih perlu dibenahi secara terus-menerus dan terkoordinasi .

3. Pembinaan pegawai dilakukan dalam beberapa unsur tahapan diantaranya unsur disiplin karena unsur disiplin merupakan dasar daripada tercapainya pegawai yang berkualitas, jujur ,bertanggung jawab dan penuh pengabdian, loyalitas terhadap atasan dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam kehidupan dilingkungan kedinasan ataupun dilingkungan masyarakat diluar kedinasan .
4. Terhadap setiap pelanggaran disiplin diberikan hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hukuman yang dimaksud bersifat mendidik pegawai dan sebagai contoh terhadap pegawai lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran .
5. Hukuman dijatuhkan oleh pimpinan berdasarkan saran-saran Tim Pertimbangan yang bertugas menyelidiki dan memproses setiap pelanggaran yang terjadi . Jadi dengan adanya Tim Pertimbangan kepegawaian ini, maka objektifitas pelaksanaan hukuman terhadap pelanggaran disiplin diharapkan dapat terwujud .

Adapun saran yang penulis ajukan untuk dapat dipertimbangkan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) Medan adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih berhasilnya pelaksanaan disiplin pegawai Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) Medan, dirasa perlu untuk melakukan pendekatan secara manusiawi terhadap :
 - a. Kesulitan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari .
 - b. Merasakan perubahan hari esok lebih baik daripada hari ini, sehingga pegawai melakukan pekerjaannya sebagai suatu tanggung jawab dan kewajiban terhadap tugas yang dibebankan .
2. Agar sistem penilaian karier dan prestasi kerja dilaksanakan dengan teratur, objektif dan adil sehingga disiplin kerja pegawai menjadi lebih baik dan prestasi kerja yang optimal dapat tercapai .
3. Dalam rangka menegakkan disiplin yang lebih tinggi dan memelihara moral pegawai lainnya, maka terhadap setiap pegawai yang jelas melanggar disiplin hendaknya secara objektif dapat diproses sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku melalui hasil laporan kerja Tim Pertimbangan Pegawai .
4. Untuk memperkecil penyelewengan tugas yang sifatnya untuk kepentingan pribadi maka pengawasan melekat pada struktural agar dilaksanakan secara nyata dan berkesinambungan .
5. Sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 27 Undang-undang Pokok Kepegawaian, agar tetap dilaksanakan dengan harapan melalui ikrar sumpah/janji tersebut akan menjadi tanggung jawab moral bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan .