

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan data-data yang diperoleh selama penelitian di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) di Pemerintahan Kota Bandung, serta membahas yang dilakukan dengan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masalah yang dibahas. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kegiatan disiplin kerja yang dilakukan Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) di Pemerintahan Kota Bandung, memiliki tujuan disiplin kerja, yaitu berupa:
 - a. Meningkatkan produktivitas dan etos kerja
 - b. Menetapkan syarat-syarat kerja dan hubungan ketenaga kerjaan yang belum diatur dalam undang-undang maupun yang telah diatur dalam undang-undang.
 - c. Mempertegas kebijakan untuk karyawan di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung, mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.
 - d. Mempertegas dan menjelaskan hak dan kewajiban untuk memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana secara optimal.

Bentuk disiplin kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung, menggunakan disiplin preventif.

2. Faktor - faktor yang menghambat BPM Kota Bandung dalam meningkatkan disiplin karyawan:

1. Kehadiran atau Absensi
2. Keterlambatan
3. Ketidak Jujuran
4. Tujuan dan Kemampuan
5. Teladan Pemimpin
6. Balas Jasa
7. Keadilan
8. Sanksi Hukuman

3. Upaya-upaya penghambat faktor -faktor yang dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) di Pemerintahan, dalam meningkatkan disiplin kerja, yaitu dengan cara:

1. Kehadiran atau Absensi

Pengembangan Kehadiran atau Absensi agar tidak menghambat kedisiplinan yaitu bagi karyawan yang mempunyai absensi yang baik maka akan diberi penghargaan seperti study banding, kenaikan gaji berupa rupiah, dsb.

2. Keterlambatan

Pengembangan keterlambatan agar tidak menghambat kedisiplinan yaitu bagi karyawan yang mempunyai keterlambatan 3x kurang dari sebulan maka akan diberi penghargaan berupa study banding, kenaikan gaji , dsb

3. Ketidak Jujuran

Pengembangan ketidak jujur agar tidak menjadi hambatan dalam menegakkan disiplin karyawan yaitu memberikan memonitoring setiap kegiatan yang berjalan yang dikerjakan oleh karyawan pada setiap bagiannya.

4. Tujuan dan Kemampuan

Pengembangan tujuan dan kemampuan agar tidak menjadi hambatan dalam menegakkan disiplin kerja karyawan yaitu perusahaan menetapkan dan menyesuaikan Tujuan perusahaan dengan kemampuan karyawan agar tidak terjadi penyelewengan disiplin kerja.

5. Teladan Pemimpin

Teladan Pemimpin dalam suatu lembaga BPM sangat berpengaruh terhadap kesuksesan tujuan lembaga tersebut, maka pemimpin yang baik, jujur, adil akan menjadi contoh buat karyawan bawahannya.

6. Balas Jasa

Balas jasa dalam suatu Lembaga BPM sangat berpengaruh kinerja karyawan karena akan menimbulkan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.

7. Keadilan

Keadilan dalam suatu Lembaga BPM sangat berpengaruh terwujudnya kedisiplinan karyawan dan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa dan hukuman akan merangsang terjadinya kedisiplinan karyawan yang baik

8. Sanksi Hukuman

Sanksi sangat berpengaruh dan penting dalam memelihara kedisiplinan kinerja karyawan dan bisa membatasi karyawan dalam bekerja sehingga selalu berada dalam jalur pekerjaannya.

5.2 Saran

Melihat usaha dalam pelaksanaan kegiatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Bandung selama ini cukup baik dalam merespon langkah kegiatan disiplin kerja secara positif namun perlu beberapa perbaikan dan pembenahan. Untuk itu penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Diupayakan adanya tindakan yang terkoordinasi dengan antar bidang agar setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bisa terkontrol dan disiplin kerja bisa dilaksanakan dengan baik.
2. Dalam pemberian penghargaan hendaknya disesuaikan dengan jenis karya yang dilakukan setiap karyawan sehingga bisa memotivasi karyawan untuk terus melaksanakan disiplin dengan baik.