**UPAYA PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH**

**KABUPATEN PADANG LAWAS**

**Oleh:**

**Dra.Nursiah Hasibuan,MAP; Emirza Henderlan Harahap, SH. MH;**

**Tanti Endang Lestari, S.Sos, MIP; Sarip Parmohonan, S.Sos, M.Si**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Pembinaan pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi, selanjutnya dapat pula ditegaskan bahwa bila organisasi tidak mampu melakukan pembinaan terhadap pegawai yang ada dilingkungannya, maka organisasi tersebut akan mengalami berbagai hambatan dalam mencapai tujuannya.***

***Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hiduptertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya. Pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pengembangan untuk mencapai suatu tujuan.***

***Dalam masalah kepegawaian selain dari pada administrasi kepegawaian juga tidak terlepas dari manusianya dan juga tidak terlepas dari pada masalah manusia dan organisasi dimana ia berada.Dalam hal ini haruslah disadari sepenuhnya untuk dapat menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan manusia yang berada dalam organisasi.***

***Mengingat pentingnya disiplin sebagai persyaratan untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka set up pegawai negeri sipil dituntut untuk senantiasa meningkatkan disiplinnya, namun demikian kenyataannya berdasarkan kondisi pengamatan dilapangan terlihat bahwa disiplin pegawai pemerintahan belumlah sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu disiplin yang baik yang dapat mendukung terlaksananya tugas, fungsi dan tanggungjawab masing-masing pegawai negeri sipil tersebut.***

***Deskripsi pekerjaan menguraikan apa yang dilakukan pekerjaan atau profil suatu pekerjaan. Para pegawai yang melakukan deskripsi pekerjaan tersebut perlu dilakukan pembinaan secara berkala agar pekerjaannya lebih maksimal hasilnya. Para pegawai baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Walalupun demikian para pegawai adalah tidak sepenuhnya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para pegawai yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prodesurnya.***

***Kata Kunci: Pembinaan dan Disiplin***

**BAB I PENDAHULUAN**

**1.Latar Belakang Penelitian**

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi adalah pembinaan pegawai, selanjutnya dapat pula ditegaskan bahwa bila organisasi tidak mampu melakukan pembinaan terhadap pegawai yang ada dilingkungannya, maka organisasi tersebut akan mengalami berbagai hambatan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Soetopo dan Soemanto (1991) bahwa pembinaan adalah suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada. Menurut Pamudji (1985) bahwa pembinaan adalah merubah sesuatu sehingga menjadi baru yang memiliki nilai-nilai yang tinggi. Dengan demikian pembinaan juga mengandung makna pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih cocok dengan kebutuhan dan menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuanhiduptertentu dan ia memiliki keinginanuntukmewujudkantujuan tersebut. Apabilatujuan hiduptersebuttidaktercapaimaka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya. Pembinaanadalah suatuusaha yangdilakukan dengan sadar, berencana, teratur danterarah untukmeningkatkan sikap danketerampilan dengantindakan-tindakan, pengarahan, pengembanganuntukmencapaisuatutujuan.

Ujung tombak dari pelaksanaan pemerintah dan pembangunan pada suatudaerah, termasuk Kabupaten Padang Lawas pada kecamatan dan desa karena kecamatan dan desa merupakan pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pemerintahan kecamatan yang kuat dari semua aspek, baik aspek sumber daya manusia, teknologi maupun aspek sarana dan prasarana yang dapat mendukung proses percepatan pembangunan daerah.

Mengingat pentingnya disiplin sebagai persyaratan untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka set up pegawai negeri sipil dituntut untuk senantiasa meningkatkan disiplinnya,namun demikian kenyataannya berdasarkan kondisi pengamatan dilapangan terlihat bahwa disiplin pegawai pemerintahan belumlah sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu disiplin yang baik yang dapat mendukung terlaksananya tugas, fungsi dan tanggungjawab masing-masing pegawai negeri sipil tersebut.

Dengan demikian semakin jelaslah betapa perlunya adanya pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan pegawai pemerintah sebagai penggerak organisasi akan mampu memberikan kinerja yang baik melihat dari disiplin pegawainya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Dengan adanya pembinaan kepada pegawai diharapkan akan menghasilkan pegawai yang melayani masyarakat dengan baik.Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Pembinaan PegawaiNegeri Sipil Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas”.**

**2.Identifikasi Masalah**

Berdasarkan gejala-gejala yang diungkapkan dalam latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah upaya yang telah dilakukan didalam pembinaan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas
2. Apakah pengaruh didalam pembinaanterhadap pegawai negeri sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas

**3.Maksud dan/atau Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan didalam pembinaan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh didalam pembinaanterhadap pegawai negeri sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

**4.Kegunaan Penelitian**

4.1.Manfaat Teoritis : Untuk memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pembinaan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

4.2.Manfaat Praktis

4.2.1.Bahan masukan di dalam karya ilmiah terutama yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas.

4.2.2.Bahan masukan bagi Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawasagar hasil yang di harapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

4.2.3.Bahan analisa kebijakan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas tentang pembinaan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan disiplin kerja.

**5.Kerangka Pemikiran**

Pekerjaan atau jabatan *(job description)* adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dalam sebuah organisasi, semua deskripsi pekerjaan mempunyai bentuk *(style)* yang sama, meskipun di antara organisasi organisasi berbeda, bentuk dan isi deskripsi jabatan bisa bervariasi.

 Dalam suatu deskripsi jabatan, bagian identitas jabatan bisa mencakup kode pekerjaan, lokasi(departemen), tanggal penyusunan, penyusun dan kelas pekerjaan. Setelah identitas pekerjaan, bagian selanjutnya adalah *ringkasan pekerjaan* atau disebut*fungsi.* Bagian ini menunjukkan apa pekerjaan yang dilakukan, bagaimana dan mengapa hal itu dikerjakan. Kemudian fungsi dijabarkan dalam bentuk perincian kegiatan secara sederhana yang disebut *tugas-tugas pekerjaan.*

Deskripsi pekerjaan sebaiknya juga merinci wewenang dan tanggungjawab pekerjaan secara terpisah. *Wewenang* menunjukkan hak untuk melakukan sesuatu atau untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. *Tanggungjawab* merupakan kewajiban pemegang jabatan. Setelah itu, deskripsi pekerjaan menyebutkan atasan dan bawahan langsung pemegang jabatan. Dan akhirnya kondisi kerja diuraikan secara ringkas dalam deskripsi untuk menunjukkan lingkungan fisik pekerjaan. Deskripsi kondisi kerja bisa mencakup jam kerja, bahwa keamanan dan kesehatan, kemungkinan perjalanan, kondisi fisik tempat kerja dan aspek-aspek pekerjaan lainnya.

Deskripsi pekerjaan menguraikan apa yang dilakukan pekerjaan atau profil suatu pekerjaan. Para pegawai yang melakukan deskripsi pekerjaan tersebut perlu dilakukan pembinaan secara berkala agar pekerjaannya lebih maksimal hasilnya. Para pegawai baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Walalupun demikian para pegawai adalah tidak sepenuhnya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para pegawai yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prodesurnya.

Para pegawai juga memerlukan pembinaan berupa latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya khususnya di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam pembinaan pegawai untuk kelancaran tujuan organisasi tersebut.

Adapun tujuan organisasi dalam pembinaan pegawai di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Disiplin adalah mematuhi segala macam peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan undang-undang kepegawaian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1.PengertianPembinaan Pegawai Negeri Sipil**

Pembinaan pegawai negeri sipil sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja. Dalam pembinaan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan disiplin kerja diperlukan program latihan dan pengembangan pegawai. Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan pegawai*.Perta*ma, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. *Kedua*, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Meskipun usaha pembinaan pegawai ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat pegawai menjadi lebih produktif. Lebih lanjut lagi, pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai melalui latihan dan pengembangan membantu mereka dalam menghindarkan diri dari keusangan dan melaksanakan pekerjan dengan lebih baik.

Pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. *Latihan* (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknikpelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan *sekarang.* Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para pegawai untuk memegang tanggungjawab pekerjaan di *waktu yang akan datang,* kegiatan inidisebut pengembangan sumber daya manusia. *Pengembangan (development)* mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan biasanya merupakan tanggungjawab departemen personalia dan penyelia langsung.

Meskipun para pegawai baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para pegawai lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pembinaan kembali untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan – kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pembinaan pegawai melalui latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggungjawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program – program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalamkelompok kerja dan bahkan bagi Negara. Barangkali cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumberdaya manusia. Di samping pengeluaran untuk biaya latihan dan pengembangan organisasi harus membayar “harga” karena pemborosan, absensi, pekerjaan yang buruk, keluhan berkepanjangan dan perputaran tenaga kerja.

Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah suatu proses seumur hidup (life-long process). Oleh karena itu, program latihan dan pengembangan pegawai harus bersifat kontinu dan dinamis.

Sebagai bagian pembinaan pegawai melalui proses latihan dan pengembangan, departemen personalia dan para pemimpin harus menilai kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran program, isi dan prinsip-prinsip belajar. Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasikan kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasikan berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi dalam pembinaan pegawai melaluilatihan dan pengembangan jangka panjang.

Kadang-kadang perubahan strategi organisasi dapatmenciptakan kebutuhan dan latihan. Sebagai contoh, strategi pengembangan produk atau jasa baru biasanya mengharuskan para karyawan untuk mempelajari prosedur-prosedur baru. Latihan juga dapat digunakan apabila tingkat pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah-masalah operasional lainnya didiagnosa.

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prstasi kerja individual dan efektifitas program dapat diukur.

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen yaitu

1. Metode praktis (*on the job training*)
2. Teknik- teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*).

Dengan pendekatan dengan metode simulasi pegawai peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial)* suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Di antara metode- metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode studi Kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus. Pegawai yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternative. Dengan metode kasus, pegawai dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

1. Role Playing

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para pegawai (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Dalam hal ini tidak ada naskah yang mengatur pembicaraan dan perilaku.ntar pribadi (interpersonal skills).

 Dalam pembinaan pegawai negeri sipil di Kantor Inspektorat kabupaten Padang Lawas dilaksanakan dalam upaya meningkatkan disipilin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pembinaan yang dilakukan berupa latihan dan pengembangan pegawai itu sendiri. Pegawai baru walaupun sudah melalui yang namanya prajabatan harus dibina lagi dengan diklat – diklat, latihan, seminar, dan lain sebagainya demi meningkatkan kualitas kerja. Dengan adanya pembinaan pegawai negeri sipil melalui latihan dan pengembangan pegawai akan lebih meningkatkan disiplin pegawai itu sendiri.

**2.2.Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Manajemen mempunyai tanggungjawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negative seperti “jaga keamanan” bukan “jangan ceroboh”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut *tindakan pendisiplinan (disciplinary action).* Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bias berupa peringatan atau skorsing.

contoh system disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

* + - * 1. Teguran secara lisan oleh penyelia
				2. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
				3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
				4. Skorsing satu minggu atau lebih lama
				5. Diturunkan pangkatnya (demosi)
				6. Dipecat

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam organisasi atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

**2.3.Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Berbicara tentang pegawai negeri sipil adalah suatu penjabaran daripada Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, istilah pegawai negeri sipil menurut teori tidak lain adalah tenaga kerja kantor. Menurut Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah:

“Pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

(H. Nainggolan, 1984:2701)

Selanjutnya Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 terdiri atas:

* + 1. Pegawai Negeri Sipil.
		2. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
		3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil pusat pegawai negeri yang gajinya diberikan pada anggaran pendapatan dan belanja negara pada depertemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara instansi vertikal di daerah propinsi/Kabupaten/Kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri sipil daerah propinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil pusat dan Pegawai Negeri Sipil daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang menentukan yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana dan pengendali pembangunan. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Mengingat pentingnya peranan tersebut Pegawai Negeri Sipil perlu dibina sebaik-baiknya agar diperoleh Pegawai Negeri Sipil yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa kuat, berdaya guna dan berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Mengingatkemampuan penulis baik secara moril dan materil yang sangat terbatas, penulis di dalam mengaplikasikan karya tulis ini tidak dapat berbuat banyak. Karya ilmiah ini adalah merupakan skripsi maka penulis cuma bisa mengaplikasikannya dalam bentuk laporan dengan harapandapat berguna bagi para pembacanya didalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitandenganjudulkaryatulisdimaksudyaitu*Upaya Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas.* Dalam penulisan karya ilmiah ini masing-masing 1 (satu) eksemplar karya ilmiah ini akan penulis bagikan ke Perpustakaan Universitas Graha Nusantara sebagai tempat penulis menuntut ilmu dan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas sebagai lokasi penelitian penulis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang dipergunakan penulis di dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat suatu gambaran yang jelas.

Disamping metode penelitian tersebut diatas penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

* 1. Study Kepustakaan (Liblary Research) yaitu penelitian yang berdasarkan kepustakaan yang bersifat penulis teoritis diperoleh dari buku-buku ilmiah, brosur serta literature yang berhubungan dengan judul skripsi penelitian ini.
	2. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan langsung kepada objek penelitian dengan mengadakan wawancara kepada beberapa staf yang dapat memberikan informasi dan data dalan penulis penelitian ini. Dalam hal ini lokasi penelitian di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1.Sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawasmerupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Padang Lawas, dalam melaksanakan tugas membantu penyelenggaraan Pemerintahan di bidang keuangan dan asset daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Meningkatkan disiplin kerja dengan upaya pembinaan bagi pegawainegeri sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Padang Lawassangat diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik. Pembinaan yang dilakukan sudah cukup baik, dimana Inspektur terus berupaya semaksimalmungkin melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

8.3.3.Sistem Organisasi yang dipakai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah sistem organisasi lini (garis) dimana keputusan berada di tangan Kepala Dinas dalam penilaian prestasi kerja pegawai sedangkan unsur pelaksananya dan mempertimbangkannya ditangan Sekretaris.

**Saran-Saran**

1.Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai hendaknya pegawai negeri sipil senantiasa berpedoman kepada ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang menjadikannya seorang pegawai yang handal, professional dan bermoral dan melaksanakan amanat pembinaan dari pimpinan.

2.Dalam rangka peningkatan kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan disiplin kerja diharapkan kepada pemerintah menyediakan sarana dan prasarana pendukung demi memperlancar jalannya roda pemerintahan pada Kantor Inspektorat Daerah KabupatenPadang Lawas.

3.Inspektursebagai pemimpin agar melaksanakan tugas dan kegiatannya dapat menerapkan sekaligus memenuhi unsur-unsur pembinaan kepada pegawainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex.s. Nitisemito (1996), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Gibson, Donnely, Ivancevich. (1997, *Manajemen*, Jakarta Erlangga

Hadi Pumomo (1990). *Personalia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineke Cipta

Heidjrahcman Ranupandojo dan Soad Husnan. (J 990), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Jakarta: Rineka Cipta

Musanef (1990), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Rineka

Moekijat (J 991), *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Alumni

M. Manullang. (1990), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Suharsini Arikunto (1991). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Erlangga.

Sugiyoni (1994), *Metode Penelitian Administasi*, Bandung : Alfabeta

Soekamo (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

T. Hani Handoko (1990), *Manajemen*, Cetakan Kedua, Edisi Kedua Yogyakarta BPFE.