

**IMPLEMENTASI *PERATURAN* PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

**PENULISAN HUKUM
PROGRAM STUDI STRATA 1 ILMU HUKUM**



Oleh :

PARIJANTO

N I M : 16 11 0038

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

Oleh :

PARIJANTO

N I M : 16 11 0038

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran

Pada hari tanggal

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. LAMIJAN, SH., M.Si

WIWIK PRATIWI, SH., M.Hum

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2020

PENGESAHAN UJIAN

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

KOTA SEMARANG

Oleh :

PARIJANTO

N I M : 16 11 0038

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran

Pada hari Rabu tanggal 26 Pebruari 2020

Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Dewan Penguji

Ketua

Dr. LAMIJAN, SH., M.Si

Anggota

Anggota

WIWIK PRATIWI, S.H., M.Hum

PRAMONO, S.H., M.H

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum UNDARIS

Dr. TRI SUSILOWATI, S.H., M.Hum

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk ;

- Istri dan anakku yang senantiasa memberi dukungan untuk keberhasilan penyusun dalam studi di Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
- Segenap Almamater Fakultas Hukum UNDARIS Ungaran tempat penyusun menempuh studi dan semoga sampai lulus nanti.

Motto ;

Tiada kekuatan dan keberhasilan tanpa peran ALLAH SWT, Tuhan Penguasa hidup serta kehidupan.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : {1} Bagaimana implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang. {2} Apa faktor – faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi implementasi di Kantor Satpol PP Kota Semarang. {3} Apa yang menjadi hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang. {4} Bagaimanakah solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Semarang.

Metode penelitian yuridis sosiologis, penelitian yuridis sosiologis digunakan dalam penelitian ini. Pada tahapan metode penelitian, penyusun harus melihat tentang realitas kedisiplinan di kantor Satpol PP Kota Semarang kaitannya dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah diskriptif analisis dengan menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : {1} Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang belum optimal, karena masih ada pelanggaran terkait PP Nomor 53 Tahun 2010. {2} Faktor – faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi implementasi di Kantor Satpol PP Kota Semarang yaitu permasalahan ekonomi sehingga oknum dalam melaksanakan tugas menyalahgunakan kewenangannya. {3} Hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang adanya SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang yang tidak dapat mengelola potensi diri dengan baik sehingga bila dibenturkan dengan permasalahan bertindak menyimpang dari peraturan. {4} Solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang dengan cara memberi motivasi dalam rangka peningkatan kemampuan mengelola potensi diri untuk selalu disiplin dalam segala hal, mengadakan kegiatan siraman rohani yang bertujuan untuk menanamkan nilai – nilai rohani SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang

Kata kunci : implementasi, peraturan pemerintah, pegawai negeri sipil

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Syukur alhamdulillah penyusun haturkan ke hadirat ALLAH SWT karena Skripsi yang berjudul Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang dapat penyusun selesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak lupa penyusun menghaturkan terima kasih atas segala bimbingan dan bantuannya, kepada ;

1. Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
3. Bapak Dr. LAMIJAN, SH., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta petunjuk dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu WIWIK PRATIWI, SH., M.Hum, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dorongannya dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penyusun.
7. Segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
8. Bapak dan Ibu yang telah berkenan memberikan waktunya kepada penyusun untuk melakukan wawancara serta memberikan data yang dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu pihak-pihak terkait yang peduli terhadap masalah kedisiplinan dan telah berkenan memberikan waktunya kepada penyusun untuk melakukan wawancara serta memberikan data yang dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
10. Sesama mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah banyak membantu dan memberi semangat, motivasi dan dukungan penuh kepada penyusun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Semua para pihak yang ikut mendukung penyusunan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penyusun meminta maaf atas kekurangan-kekurangan dalam penyusunan Skripsi. Penyusun mohon kritik dan saran yang bersifat korektif, konstruktif dan inovatif terhadap penyusunan skripsi ini demi tercapainya perbaikan di kemudian hari dan penyusun berharap semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Semarang, Januari 2020
Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.	6
C. Tujuan Penelitian.	7
D. Kegunaan Penelitian.	8
E. Kerangka Pemikiran.....	8
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010	16
B. Satpol PP Kota Semarang	28
C. Disiplin dan Kinerja.....	33
D. Implementasi	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	37
B. Spesifikasi Penelitian	38

C. Jenis Data dan Sumber Data	38
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
1. Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.....	42
2. Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kedisiplinan di kantor Satpol PP Kota Semarang.....	50
3. Hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang	52
4. Solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.	56
BAB V P E N U T U P	
A. Simpulan.	62
B. Saran-saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) pada dasarnya merupakan OPD yang keberadaannya memiliki peran yang sangat strategis dalam kehidupan pemerintahan di daerah. Satpol PP memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai pendukung pelaksanaan pemerintahan daerah.

Hal demikian tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi Satpol PP yang menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, antara lain adalah Memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman serta ketertiban (trantib) umum, Menegakkan peraturan-peraturan daerah, khususnya Peraturan Daerah (Perda) dan Keputusan Kepala Daerah Provinsi, Kabupaten maupun Kota, dan Melakukan pembinaan bagi elemen-elemen yang ada di daerah Provinsi dan Kabupaten maupun Kota.

Demikian halnya Satpol PP Kota Semarang, keberadaannya juga sangat strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintah daerah sebagaimana diatur di dalam :

- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang, dan
- Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Sebagai alat Pemerintah Kota Semarang, keberadaan Satpol PP harus kuat dari segi hukum dan dari segi sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana tugas maupun fungsi Satpol PP. Kekuatan itu menjadi sangat penting artinya ketika salah satu tugas Satpol PP terkait dengan menjaga dan mewujudkan ketertiban umum. Ketertiban yang harus diwujudkan untuk kepentingan bersama.

Tugas Satpol PP yang demikian menuntut SDM Satpol PP harus tertib terlebih dahulu dan selalu tertib, menjaga serta mengembangkan ketertibannya untuk tujuan yang baik dan benar. Bukan sekedar harus berwibawa. Internal Satpol PP harus tertib dengan tolok ukur disiplin sesuai aturan hukum yang berlaku. Khususnya aturan kepegawaian yang berhubungan dengan disiplin pegawai, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple*, *discipline* yang artinya pengikut. Pengikut dalam hal ini berarti orang yang mengikuti. Sedangkan yang diikuti tidak harus orang, tetapi aturan atau ajaran yang bersifat baik dan tujuannya untuk kebaikan. Meskipun orang yang harus diikuti, haruslah orang yang memang patut diikuti karena kebaikannya untuk hal yang baik dan kedisiplinannya.

Di sisi lain, disiplin menurut bahasa Latin, *discipulus*, berarti pembelajaran dan sebenarnya difokuskan pada pengajaran, sehingga disiplin memiliki arti sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang

tergabung dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.¹

Ada yang menyebut disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Disiplin yang baik adalah disiplin yang dilakukan sesuai dengan aturan karena tujuannya memang baik dan sepenuh hati. Bukan terpaksa atau karena takut terhadap aturan yang baik.

Adapula yang menyebut, disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Semua arahnya satu, melakukan sesuatu sesuai aturan yang berlaku.²

Secara umum, disiplin pegawai sebagai SDM organisasi, pada dasarnya merupakan setiap pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang bersifat untuk tujuan yang baik guna mendukung pelaksanaan tugas. Sedangkan menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil atau PNS merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

¹ Ari Handayani, *Ketua Pusat Studi GAK - UPGRIS*, wawancara pribadi, 21 Agustus 2019.

² Indra Kertati, *Direktur Lembaga Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Pembangunan (LPPSP) Jawa Tengah*, wawancara pribadi, 21 Agustus 2019.

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin.³

PNS dalam hal ini adalah PNS Pusat maupun Daerah. Sedangkan pelanggaran disiplin merupakan setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Akibat dari pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan disiplin PNS adalah dijatuhkannya hukuman disiplin.

Sebagai aturan hukum, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengikat semua pegawai dan sarana membuat keadaan menjadi lebih baik. Keberadaannya bukan untuk menakut-nakuti para pegawai. Keberadaannya justru untuk mendukung para pegawai negeri melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sekaligus produktif yang positif.⁴

Dengan disiplin, terlebih dalam pelaksanaan tugas, siapa saja, terlebih SDM Satpol PP, tentu akan mendapatkan manfaat besar. Patutlah disyukuri bila kemudian ada *reward* atau penghargaan yang baik untuk mereka yang disiplin. SDM yang disiplin memang layak mendapat apresiasi secara positif, termasuk dalam bentuk *reward-reward* tertentu. *Reward* adalah pemberi semangat untuk menjadi lebih baik. Sebaliknya, SDM yang tidak disiplin, sepatutnya mendapatkan *punishment* atau sanksi. Apalagi kalau

³ Buku Pedoman Disiplin Pegawai, Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, Semarang, 2019.

⁴ Eko Suroyo, SH, *Ka Sie Trantib pada Satpol PP Kota Semarang*, wawancara pribadi, 22 Agustus 2019.

ketidakdisiplinan yang dilakukannya sudah termasuk kategori keterlaluhan, dan bahkan merugikan pihak lain, kantor dan negara.⁵

Normatifnya, tidaklah patut kalau sampai ada SDM Satpol PP Kota Semarang yang tidak disiplin. Semua harus disiplin, bukan saja dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga saat di luar tugas dengan berbagai macam bentuknya. Ketidakdisiplinan SDM Satpol PP Kota Semarang, seperti halnya SDM aparatur negara yang lainnya, adalah wujud dari ketidakpatuhan pada aturan dan dapat berpengaruh negatif pada keberadaan diri yang bersangkutan sebagai aparatur. Apalagi kalau ketidakdisiplinannya berakibat pada tidak dilakukannya kewajiban dan merugikan pihak lain, bahkan merugikan negara. Itu sebabnya, disiplin harus menjadi budaya di kalangan aparatur negara, termasuk di Kantor Satpol PP.

Itu sebabnya, ketidakdisiplinan SDM para aparatur negara diantisipasi bersama. Terlebih SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang, terutama oleh Kantor Satpol PP Kota Semarang sebagai organisasi bersama segenap SDM Kantor Satpol PP dalam melaksanakan tugas. Terlebih SDM yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Hal demikian merupakan tantangan yang harus disikapi secara tepat, cepat dan sesuai aturan hukum yang berlaku. Khususnya oleh segenap jajaran SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang. Bagi Satpol PP Kota Semarang, tantangan yang demikian harus mendapat perhatian serius bersama. Terlebih

⁵ Titis Pramono, SH, *Ka Bid Trantibum pada Satpol PP Kota Semarang*, wawancara pribadi, 22 Agustus 2019.

ketika soal disiplin aparatur negara terkait dengan produktivitas yang harus berbasis azas pemerintahan yang baik dan benar.

Semua menjadi makin penting ketika dalam faktanya, masih ada wujud ketidakdisiplinan pada diri oknum SDM Satpol PP Kota Semarang. Ketidakdisiplinannya jelas menjadi masalah dan mengganggu kinerja organisasi maupun SDM yang ada. Itu sebabnya, soal disiplin Kinerja Satpol PP bagi penyusun merupakan hal menarik untuk diteliti.

Melalui Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi berjudul IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG ini, penyusun bermaksud mengangkat masalah disiplin SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang dalam perspektif implemementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berikut solusinya.

Dengan penelitian ini penyusun berharap dapat memberi kontribusi pemikiran terkait implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang, yang muaranya dapat mendukung optimalisasi kinerja SDM Satpol PP Kota Semarang dan organisasi Satpol PP Kota Semarang.

B. Perumusan Masalah.

Perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang ?

2. Apa faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi implementasi di kantor Satpol PP Kota Semarang ?
3. Apa yang menjadi hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang ?
4. Bagaimanakah solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini memiliki tujuan, yang antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang terkait dengan implementasi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.

D. Kegunaan Penelitian.

Penelitian untuk penulisan Skripsi ini diharapkan memiliki kegunaan yang antara lain adalah :

1. Secara Teoritik.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sarana mengembangkan teoritik ilmu pengetahuan hukum, khususnya membenarkan pengaruh dan wacana Hukum Administrasi Negara yang terkait dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

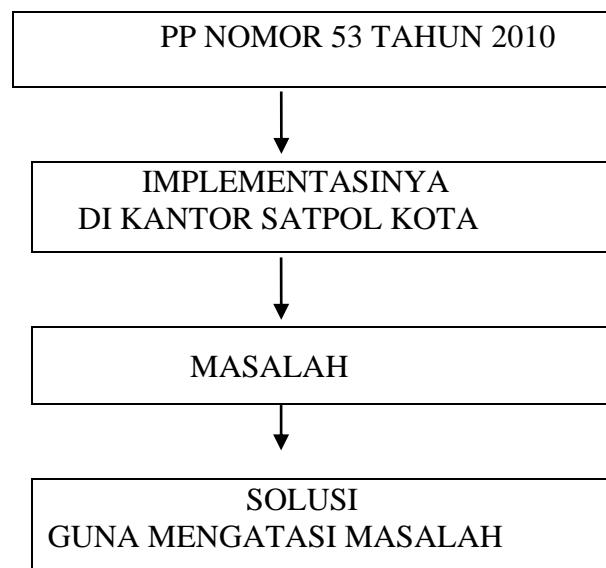
2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dalam rangka mendukung terwujudnya disiplin segenap SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang secara optimal sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. Kerangka Pemikiran.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikirannya adalah sebagaimana tergambar dalam bagan di halaman berikut ini.

BAGAN
IMPLEMENTASI PP NOMOR 53 TAHUN 2010
DI KANTOR SATPOL PP KOTA SEMARANG



Dari bagan tersebut, kerangka pemikirannya akan penyusun jabarkan sebagaimana tersebut berikut ini.

Kerangka pemikiran dalam hal ini terkait dengan kerangka konseptual, yang pada dasarnya merupakan susunan berbagai konsep yang menjadi fokus pengamatan dalam melaksanakan penelitian.⁶

Dari bagan tersebut, kerangka pemikirannya akan penulis jabarkan batasan pengertian dan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

⁶ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rieneka Cipta, Jakarta, hal.103.

1. Implementasi

Kata implementasi merupakan kata yang awalnya berasal dari Bahasa Inggris *implementation* yang berarti penerapan atau pelaksanaan. Kata ini biasa digunakan untuk merangkai kata-kata dalam suatu kalimat yang tujuannya untuk menerangkan sesuatu dan biasanya membutuhkan kalimat awalan atau lanjutan. Seperti halnya implementasi aturan di sebuah tempat, misalnya lembaga tempat bekerja.⁷

Kalimat awalan atau lanjutannya dari adalah, menerangkan tentang keadaan sekarang, sebelum atau setelah penerapan aturan. Kata penerapan biasanya berhubungan dengan harapan bisa menjadi lebih baik sebagai akibat dari diterapkannya suatu aturan. Hanya saja, keadaan bisa menjadi sebaliknya atau setidaknya tidak sesuai harapan bila penerapan tidak didukung berbagai pendukung untuk dapat tewujudnya harapan.

Harapan terhadap penerapan suatu aturan sangat mungkin juga tidak akan terwujud bila aturan yang diterapkan, tidak sesuai dengan keinginan yang baik dari yang dikenai aturan. Misalnya aturan yang dinilai tidak aspiratif, kaku dan berunsur arogan serta tidak membuat suasana kerja menjadi kondusif. Bisa saja penerapan aturan yang

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Wisnu Setiaji, *Redaktur Koran Wawasan*, Semarang, 12 September 2019.

demikian justru menjadi perusak keadaan dan akan membuat yang dikenai aturan tersebut merasa tidak nyaman.⁸

2. Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple, discipline* yang artinya pengikut. Pengikut dalam hal ini berarti orang yang mengikuti. Sedangkan yang diikuti tidak harus orang, tetapi aturan atau ajaran yang bersifat baik dan tujuannya untuk kebaikan. Kalaupun orang yang harus diikuti, haruslah orang yang memang patut diikuti karena kebaikannya untuk hal yang baik.

Di sisi lain, disiplin menurut bahasa Latin, *discipulus*, berarti pembelajaran dan sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Dalam hal ini disiplin memiliki arti sebagai suatu keadaan tertib terhadap aturan-aturan. Keadaan ini ada pada orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi yang menerapkan aturan tersebut dan hal itu dilakukan dengan rasa senang hati.

Dengan demikian secara umum, disiplin memiliki arti keadaan patuh terhadap aturan. Dalam hal ini, kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Intinya tidak ada paksaan dari pihak lain.

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Eko Edi Nurwanto, *Redaktur Suara Merdeka*, Semarang, 12 September 2019.

Disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Terlebih bagi pegawai pada suatu lembaga, seperti lembaga pemerintahan yang menjadikan disiplin pegawai sebagai hal yang harus dilakukan. Disiplin merupakan syarat untuk mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi, sehingga disiplin harus menjadi pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang bersifat untuk tujuan yang baik guna mendukung pelaksanaan tugas.

3. PP Nomor 53 Tahun 2010.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri atau PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka mengatur tentang apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh aparatur pemerintah.

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman kerja yang akan membimbing aparatur pemerintah, khususnya para pegawai negeri sipil (PNS), di manapun ia berada, agar dapat selalu membawa diri dengan sebaik mungkin. Bila sampai ada pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ada sanksi bagi yang melanggar.

Harapan adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah, para PNS dapat patuh pada aturan yang muaranya dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang baik benar. Setidaknya diperoleh hasil atau produktifitas sesuai yang diharapkan.

4. Satpol PP Kota Semarang.

Satpol PP Kota Semarang adalah organisasi perangkat daerah Pemerintah Kota Semarang yang keberadaannya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Satpol PP Kota Semarang memiliki tugas pokok dan fungsi, yang sudah diatur dalam Peraturan Wali Kota Semarang No 67 Tahun 2018, antara lain ;

- a. Memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman serta ketertiban (trantib) umum,
- b. Menegakkan peraturan-peraturan daerah, khususnya Peraturan Daerah (Perda) dan Keputusan Kepala Daerah Kota Semarang, dan
- c. Melakukan pembinaan bagi elemen-elemen di Kota Semarang.

5. Optimalisasi.

Optimalisasi adalah sebuah keadaan yang menunjukkan adanya hasil yang diupayakan atau diusakan untuk bisa menjadi lebih baik atau bahkan paling baik dari suatu kegiatan. Dalam hal ini, optimalisasi

merupakan keadaan yang harus dicapai dalam hal kedisiplinan sebagai bagian dari kebiasaan yang baik.⁹

Muara dari optimalisasi adalah, dapat terwujudnya SDM yang disiplin dalam kehidupan sehari-harinya, baik dalam pelaksanaan tugas maupun di luar pelaksanaan tugas. Secara khusus, diharapkan setiap SDM yang disiplin dapat memberi tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil warna positif dalam hidup dan kehidupan di masyarakat. Pengoptimalan ini merupakan tugas bersama demi tujuan baik bersama.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian yang hasilnya akan disusun dalam bentuk Skripsi ini, penyajiannya dibagi dalam lima Bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut ;

BAB I atau PENDAHULUAN, akan diuraikan per bagian yang meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, dan Sistematika Penulisan.

Pada BAB II TINJAUAN PUSTAKA, akan diuraikan isinya tentang Tinjauan tentang PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, dan Disiplin kaitannya dengan Kinerja SDM maupun Organisasi.

⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Iswinarto, *Redaktur Koran TRIBUN JATENG*, Semarang, 12 September 2019.

Dalam BAB III, METODE PENELITIAN, akan diuraikan isinya tentang Pendekatan Penelitian, Spesifikasi Penelitian, Jenis Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, akan berisi uraian tentang Hasil Penelitian terdiri dari Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin, Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kedisiplinan di kantor Satpol PP Kota Semarang, Hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang, Solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang, dan Pembahasan Hasil Penelitian Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.

BAB V PENUTUP, yang isinya tentang Simpulan dan saran-saran terkait implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dibentuknya pemerintah menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia adalah dalam rangka mewujudkan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera. Dalam hal ini, peran pemerintah harus dapat melayani masyarakat dan menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama.

Setiap perbuatan pemerintah diisyaratkan harus selalu bertumpu pada kewenangan yang sah. Tanpa adanya kewenangan yang sah seorang pejabat atau pun Badan Tata Usaha Negara tidak dapat melakukan suatu perbuatan pemerintah. Oleh karena itu kewenangan yang sah merupakan atribut bagi setiap pejabat ataupun bagi setiap badan.¹⁰

Wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan dan perbuatan hukum.¹¹

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberi pengertian kewenangan sebagai hak dan kekuasaan yang dipunyai untuk melakukan sesuatu.¹²

¹⁰ Lutfi Effendi, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi*, Bayumedia Publishing, Malang, hal.77

¹¹ SF.Marbun, 1997, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administrasi di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hal.154

Kewenangan adalah kekuasaan terhadap segolongan orang-orang tertentu atau kekuasaan terhadap sesuatu bidang pemerintahan (atau bidang urusan) tertentu yang bulat, sedangkan wewenang hanya mengenai sesuatu onderdil tertentu saja. Di dalam kewenangan terdapat wewenang. Wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu tindak hukum publik”.¹³

Kedudukan wewenang dalam penyelenggaraan pemerintahan terkait dengan penerapan asas legalitas dalam sebuah konsepsi negara hukum yang demokratis yang berdasar atas hukum. Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan pijakan dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara yang menganut konsep Negara hukum.¹⁴

Dalam rangka mewujudkan kewenangan pemerintah yang berjalan secara baik dan benar, asas umum penyelenggaraan pemerintahan negara yang baik dan benar harus selalu mendapat perhatian serius bersama. Tidak terkecuali di dalam pemerintahan di daerah sebagaimana yang ditegaskan di Pasal 58 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan harus selalu berpedoman pada asas umum penyelenggaraan pemerintahan Negara, yaitu :

1. asas kepastian hukum;
2. asas tertib penyelenggara negara;

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal.170

¹³ Prajudi Atmosudirdjo, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.29.

¹⁴ Aminuddin Ilmar, 2014, *Hukum Tata Pemerintahan*, Kencana, Jakarta, hal.93

3. asas kepentingan umum;
4. asas keterbukaan;
5. asas proporsionalitas;
6. asas profesionalitas;
7. asas akuntabilitas;
8. asas efisiensi;
9. asas efektifitas
10. asas keadilan.

Tidaklah bisa dimungkiri bila asas-asas tersebut akan terwujud dengan baik bila didukung dengan kedisiplinan yang baik pada diri segenap sumber daya manusia (SDM) pemerintahan. SDM dalam hal ini bukan sekedar para Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang Calon PNS (SPNS) sebagaimana yang ditegaskan di dalam peraturan terkait dengan kedisiplinan di lembaga pemerintahan.¹⁵

Guna mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik dan benar, sudah seharusnya pemerintahan itu sendiri harus baik dan benar. Terlebih para SDM di dalam pemerintahan itu sendiri. Agar SDM di pemerintahan dapat bekerja secara baik dan benar, perlu diwujudkan adanya aturan-aturan dalam pemerintahan dan tentang SDM itu sendiri. Termasuk di dalamnya adalah aturan tentang disiplin bagi SDM pemerintahan sebagai salah satu bentuk aturan yang harus dipahami dan dipatuhi.

¹⁵ Eko Suroyo, SH, Ka Sie Trantib pada Satpol PP Kota Semarang, Pembekalan Bagi SDM Satpol PP Kota Semarang, 17 September 2019.

Salah satu bentuk aturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disebut atau disingkat dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Produk hukum ini pada dasarnya merupakan peraturan perbaikan atas PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS yang dinilai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan yang ada.

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Sekalipun namanya PP adalah disiplin PNS, namun menurut Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010, PP ini berlaku pula bagi calon PNS.

PNS dalam hal ini menurut Pasal 1 PP Nomor 53 adalah PNS pusat dan PNS daerah. Namun demikian menurut Pasal 2 menegaskan bila PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberlakukan bagi PNS dan CPNS. Menurut Pasal 3, setiap PNS wajib ;

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;

5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab ;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
14. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
15. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
dan
16. mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Adanya kewajiban yang diberlakukan untuk dilakukan oleh setiap PNS, diberlakukan pula aturan di dalam PP ini tentang hal-hal yang dilarang

dilakukan oleh PNS. Menurut Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS dilarang ;

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya; bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
13. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan

surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

14. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Mengenai hukum disiplin, diatur di dalam Bab III Bagian Kesatu, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 5 menegaskan bahwa, PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya, pada Pasal 6 ditegaskan bahwa, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam bagian Kedua Bab III PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa ; Pasal 7 (1) Tingkat hukum disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Sedangkan jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan; teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Aturan tentang disiplin sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dari kacamata Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sangatlah bagus dan sangat mendukung terwujudnya aparatur di daerah dan sesuai dengan prinsip otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945.

Keberadaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terbit beberapa tahun sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, ternyata sangat mendukung terwujudnya pemerintahan daerah dan daerah yang lebih berdaya dan berhasil guna demi kehidupan di NKRI yang lebih baik.

Menurut Prof.Moch. Mahfud M.D, otonomi merupakan pemberian suatu kebebasan pada diri daerah untuk mengurus rumah tangga sendiri, Kebebasan ini disertai dengan kewajiban tidak boleh mengabaikan kedudukan

pemerintah daerah sebagai aparat pemerintah pusat untuk menyelenggarakan urusan-urusan yang ditugaskan kepada daerah.¹⁶

Tujuan otonomi daerah yang didukung dengan SDM yang handal dengan ciri disiplinnya adalah sarana memajukan daerah dan pada saat bersamaan juga akan dapat memajukan negara dan bangsa secara keseluruhan. Otonomi daerah dengan SDM yang handal akan memberikan kesempatan yang luas bagi daerah untuk mengembangkan daerahnya sesuai dengan keadaan atau kondisi dan aspirasi masyarakat lokal atau di daerahnya.

Dengan SDM yang handal itu pula, sangat diharapkan akvitas pemerintah daerah di era otonomi daerah, terutama dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, dapat berjalan baik serta benar. Itu sebabnya disiplinnya SDM pemerintahan di daerah harus dapat selalu dimajukan demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat, bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana yang diamanahkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945. Demikian halnya dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai aturan disiplin bagi segenap SDM pemerintahan, yang secara khusus mengatur tentang kewajiban dan larangan PNS, sanksi serta tata cara penanganannya, tentu harus dihormati dengan segala konsekuensinya. Tidak boleh ada diskriminasi.

¹⁶ Mahfud MD, 1998, *Politik Hukum di Indonesia*, Penerbit LP3ES, Jakarta, hal.93

Dibuat dan diberlakukannya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara filosofis merupakan upaya untuk mewujudkan keberadaan SDM pemerintahan yang baik dan mendukung terwujudnya produktifitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Disiplin setiap SDM pemerintahan harus terus diwujudkan dan ditingkatmantapkan. Terlebih bagi SDM di jajaran Kantor Satpol PP Kota Semarang sebagai bagian dari pemerintahan yang bertugas dalam rangka menegakkan peraturan di daerah dan menjaga serta mewujudkan keamanan dan ketertiban umum di masyarakat.

Dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil itu pula, harus diusahakan adanya peningkatan kesadaran, pengetahuan, kepedulian, kemampuan dan kemandirian SDM pemerintahan terkait kedisiplinan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan di luar tugas. Sangat tidak tepat tentu bila ada SDM yang sampai tidak disiplin. Apalagi ada yang sampai tidak peduli terhadap kedisipinan di lingkungan tempatnya bekerja.¹⁷

Bagi pemerintah, negara dan masyarakat, disiplin SDM pemerintahan adalah sesuatu yang wajib diwujudkan. Bila ada yang tidak disiplin, hal itu merupakan masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Apalagi sekarang ini sudah ada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹⁷ Diah Nurani S, Dosen UNNES Fakultas Teknis Jurusan TB, wawancara pribadi, 6 Juni 2017.

sebagai aturan hukum yang harus digunakan untuk membuat keadaan menjadi lebih baik, hukum tersebut harus dibuat dan digunakan dengan benar.

Hukum tidak boleh dikesampingkan dan ini sesuai dengan realitas hukum dan penerapannya, yang menurut Prof. Padmo Wahyono, sebagai alat untuk menyelenggarakan kegiatan negara dan kesejahteraan sosial.(Hafidz, Jawade. *Bahan Kuliah Hukum dan Kebijakan Publik*: hal 12)

Realitas demikian menunjukkan bila hukum perannya sangat besar dan dibutuhkan guna mendukung pencapaian tujuan hidup di negeri tercinta ini. Menurut Esmi Warrasih P, Hukum pun telah memasuki semua segi kehidupan manusia, sehingga hukum merupakan *the normative life of the state and its citizens*. Hukum menentukan dan mengatur bagaimana hubungan itu dilakukan dan bagaimana akibatnya. Hukum semakin memegang peranan yang sangat penting sebagai kerangka kehidupan sosial masyarakat modern.¹⁸

Hal ini harus dipahami bersama dalam pembuatan dan penegakan hukum karena hukum memiliki peran strategis dalam mendukung upaya pencapaian cita-cita. Kalaupun ada sanksi yang diatur di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sanksi itu adalah bagi yang melanggar. Sedangkan bagi yang tidak melanggar, tentu tidak ada sanksinya. Hanya saja, ada atau tidak ada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, SDM pemerintahan harus selalu disiplin.

¹⁸ Esmi Warasih, 2015, *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*, Pustaka Magister, Semarang, hal.2

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pemerjelas tentang hal-hal yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh SDM Pemerintahan. Itu sebabnya, semua aturan tentang kewajiban dan larangan berikut sanksinya bagi SDM pemerintah sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki tujuan yang baik dan unsur memaksa. Unsur memaksa ini sesuai teori Hart dengan pemikiran positivismenya, yang menegaskan bahwa, penggunaan unsur paksaan sebagai esensi hukum itu sangat dibutuhkan.

B. Satpol PP Kota Semarang.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menegaskan bila Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat Pemerintah Daerah. Satpol PP diatur secara khusus dengan susunan organisasi, formasi, kedudukan, wewenang, hak, tugas dan kewajiban serta pertanggung jawabannya yang spesifik.

Di Kota Semarang, keberadaan Satpol PP Kota Semarang didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Pasal 2 Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2016, menegaskan bahwa, Satpol PP Kota Semarang merupakan unsur

pelaksana urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Satpol PP dipimpin oleh seorang Kepala Satpol PP yang berkedudukan secara organisasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Menurut ketentuan dalam Pasal 3 Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2018, Susunan Organisasi Satpol PP Kota Semarang, terdiri atas :¹⁹

1. Kepala Satuan;
2. Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b. Subbagian Keuangan dan Aset; dan
 - c. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pembinaan Masyarakat, terdiri atas :
 - a. Seksi Kewaspadaan Dini;
 - b. Seksi Bimbingan dan Penyuluhan; dan
 - c. Seksi Pengaduan.
4. Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, terdiri atas :
 - a. Seksi Ketertiban Umum

¹⁹ Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

- b. Seksi Operasional, dan
 - c. Seksi Pengendalian.
5. Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, terdiri atas :
- a. Seksi Hubungan Antar Lembaga
 - b. Seksi Penegakan Peraturan Daerah, dan
 - c. Seksi Pembinaan PPNS.
6. Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat, terdiri atas :
- a. Seksi Data dan Informasi Satuan Perlindungan Masyarakat
 - b. Seksi Mobilisasi Satuan Perlindungan Masyarakat, dan
 - c. Seksi Pengorganisasian dan Pemberdayaan Satuan Perlindungan Masyarakat.
7. Jabatan Fungsional.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 4 Perwal tentang Satpol PP, Satpol PP mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dalam pelaksanaan tugas Satpol PP Kota Semarang berdasarkan Pasal 5, menyelenggarakan fungsi :²⁰

1. perumusan kebijakan Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang

²⁰ Peraturan Walikota Semarang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, dan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat;

2. perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
3. pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Kesekretariatan, Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, dan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat;
4. penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
5. penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
6. penyelenggaraan kerjasama Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, dan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat;
7. penyelenggaraan kesekretariatan Satpol PP;
8. penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, dan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat;
9. penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai;

10. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, dan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat;
11. penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan; dan
12. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Satpol PP Kota Semarang didukung dengan Penyidik Pegawai Negeri Sipil atau yang selanjutnya disingkat PPNS. PPNS merupakan Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di Lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang secara khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

Dalam rangka pelaksanaan tugas, Satpol PP didukung dengan aparatur yang dikenal dengan jabatan fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Satpol PP sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keberadaan jabatan fungsional ini menurut Pasal 43, ditentukan ;

1. Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Setiap Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
3. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
4. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga fungsional dalam Satpol PP wajib menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara vertikal dan horisontal baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan pemerintah daerah serta dengan instansi lain di luar pemerintah daerah sesuai dengan tugas masing-masing.

Mengingat Satpol PP memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat strategis terkait dengan penegakan aturan hukum di daerah, tentu ketertiban terhadap aturan hukum harus ada terlebih dahulu pada diri segenap SDM di Satpol PP Kota Semarang. Terlebih aturan yang terkait dengan disiplin, khususnya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Disiplin dan Kinerja.

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple, discipline* yang artinya pengikut. Pengikut dalam hal ini berarti orang yang mengikuti. Sedangkan

yang diikuti tidak harus orang, tetapi aturan atau ajaran yang bersifat baik dan tujuannya untuk kebaikan. Kalaupun orang yang harus diikuti, orang yang diikuti haruslah yang memang patut diikuti karena kebajikannya untuk hal yang baik.

Menurut bahasa Latin, disiplin berasal dari kata *discipulus*, yang berarti pembelajaran dan sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Dalam hal ini disiplin memiliki arti sebagai suatu keadaan tertib terhadap aturan-aturan. Keadaan ini ada pada orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi yang menerapkan aturan tersebut dan hal itu dilakukan dengan rasa senang hati.

Secara umum, disiplin memiliki arti keadaan patuh terhadap aturan. Dalam hal ini, kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Intinya tidak ada paksaan dari pihak lain dan umumnya disiplin dapat menjadi sarana meningkatkan kualitas kinerja.

Disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Terlebih bagi pegawai pada suatu lembaga, seperti lembaga pemerintahan yang menjadikan disiplin pegawai sebagai hal yang harus dilakukan. Disiplin merupakan syarat untuk mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi, sehingga disiplin harus menjadi pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang bersifat untuk tujuan yang baik guna mendukung pelaksanaan tugas.

Dalam hal disiplin SDM suatu organisasi, seperti halnya Satpol PP Kota Semarang, proses dan hasil dari perwujudannya sangat berpengaruh pada

kinerja SDM organisasi dan organisasi atau lembaga. Menurut Bernadin dan Russel, kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.²¹

Dengan disiplin, setidaknya akan mendukung terwujudnya kinerja seperti yang diharapkan selalu baik dan meningkat dari waktu ke waktu. Minimal dipertahankan kualitasnya. Hal yang sama dikemukakan pula oleh Payaman Simanjuntak, yang menyebut bila kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan kurun waktu itu. Untuk itu dibutuhkan manajemen kinerja, sebagai seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, yang mencakup kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja.²²

Menurut Dessler, kinerja atau prestasi kerja adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Prestasi kerja ini diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan dibandingkan dengan standar yang dibuat atau dibandingkan dengan yang lain.²³

D. Impelementasi.

Impelementasi merupakan kata yang awalnya berasal dari Bahasa Inggris *implementation*. *Implementation* berarti penerapan atau pelaksanaan. Kata ini biasa digunakan untuk merangkai kata-kata dalam suatu kalimat yang

²¹ Ruky, Ahmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2002, hal 5.

²² Simanjuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE-UI, hal 16

²³ Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM - Buku 1*, Jakarta, Indeks, hal 32

tujuannya untuk menerangkan sesuatu dan biasanya membutuhkan kalimat awalan atau lanjutan. Seperti halnya implementasi aturan di sebuah tempat, misalnya lembaga tempat bekerja.²⁴

Dalam hal kalimat awalan atau lanjutannya dari adalah, menerangkan tentang keadaan sekarang, sebelum atau setelah penerapan aturan. Kata penerapan biasanya berhubungan dengan harapan bisa menjadi lebih baik sebagai akibat dari diterapkannya suatu aturan. Keadaan bisa menjadi sebaliknya atau setidaknya tidak sesuai harapan bila penerapan tidak didukung berbagai pendukung untuk dapat terwujudnya harapan.

Harapan terhadap penerapan suatu aturan sangat mungkin juga tidak akan terwujud bila aturan yang diterapkan, tidak sesuai dengan keinginan yang baik dari yang dikenai aturan. Misalnya aturan yang dinilai tidak aspiratif, kaku dan berunsur arogan serta tidak membuat suasana kerja menjadi kondusif. Bisa saja penerapan aturan yang demikian justru menjadi perusak keadaan dan akan membuat yang dikenai aturan tersebut merasa tidak nyaman.²⁵

²⁴ Wisnu Setiaji, *Redaktur Koran Wawasan*, wawancara pribadi, 12 September 2019.

²⁵ Eko Edi Nurwanto, *wawancara pribadi*, 12 September 2019.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Di dalam penelitian untuk penyusunan skripsi ini, obyek penelitiannya adalah implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang. Guna mempermudah proses penelitian dan mendukung terwujudnya hasil penelitian yang valid, berdaya dan berhasil guna, diperlukan metode pendekatan ilmiah, yaitu pendekatan yuridis sosiologis.

Sebagai bentuk metode, dalam hal ini penyusun harus melihat tentang realitas kedisiplinan di kantor Satpol PP Kota Semarang kaitannya dengan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Realitas ini dikaitkan dengan fakta yuridis, yang kemudian dianalisis dengan mendasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku. Khususnya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil itu sendiri dan peraturan pendukung yang merupakan jabaran aturan tentang disiplin pegawai.

Kenyataan yang ada di lapangan digambarkan berdasarkan asas-asas hukum atau perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan obyek yang dikaji.²⁶

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, 1998, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia, Jakarta, hal. 97.

Dengan penganalisaan diharapkan dapat dihasilkan kesimpulan tentang implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang dan pengaruhnya terhadap kinerja Satpol PP Kota Semarang.

B. Spesifikasi Penelitian.

Dalam setiap penelitian, diperlukan adanya spesifikasi penelitian. Seperti halnya penelitian ilmiah ini, spesifikasi penelitian yang digunakan adalah diskriptif analisis, yaitu penggambaran hukum administrasi negara (HAN) khususnya dalam hal disiplin pegawai negeri sipil secara riil atas obyek penelitian yang pelaksanaannya dikaji dengan mendasarkan pada pendekatan ilmiah, yaitu yuridis sosiologis.

Semua fakta lapangan tentang disiplin SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang kaitannya dengan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan dijabarkan dan dibahas dengan sebaik dan secermat mungkin. Hal ini dimaksudkan agar obyek penelitian, tentang disiplin SDM kantor Satpol PP Kota Semarang kaitannya dengan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui dan dipahami oleh siapa pun.

C. Jenis Data dan Sumber Data.

Konsekuensi dalam sebuah penelitian ilmiah, seperti halnya untuk penyusunan skripsi ini, sangat dibutuhkan adanya konsistensi, kejujuran dan sebagainya. Dalam penelitian tentang disiplin SDM di Kantor Satpol PP Kota

Semarang kaitannya dengan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini, diperlukan pula pembedaan jenis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer pengumpulan datanya diperoleh melalui penelitian di lapangan. Seperti halnya dengan melihat fakta tentang kedisiplinan SDM di kantor Satpol PP. Selain itu juga hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait, terlebih dengan pimpinan di Kantor Sapol PP Kota Semarang dan aturan-aturan pendukung lainnya yang berhubungan dengan disiplin SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang. Khususnya dalam hal implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah, bahan-bahan yang terkait dengan obyek penelitian dan dapat menunjang data primer. Setidaknya dapat membantu menganalisis data primer, berupa ;

- Bahan Hukum Primer adalah semua peraturan perundang-undangan, dalam hal ini hukum formalnya berupa UUD NRI 1945, Tap MPR, Undang-Undang/Perppu, Peraturan Pemerintah, Perpres, Perda-Perda. Dalam hal yang terkait dengan obyek penelitian ini, hukum primernya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Daerah Kota Semarang tentang Satpol PP Kota Semarang, dan Perda-Perda terkait lainnya.

- Bahan Hukum Sekunder adalah data-data yang didapat dari buku-buku dan literatur terkait obyek penelitian, yaitu tentang Satpol PP, Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi.
- Bahan Hukum Tersier, dalam hal ini berupa data yang didapat dari internet, berita-berita, artikel, dan data sekunder seperti halnya jurnal-jurnal dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan Satpol PP, Disiplin Pegawai, kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

D. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data primer dan data sekunder yang valid, diperlukan adanya kegiatan pengumpulan data. Data diharapkan dapat diperoleh melalui pengamatan yang didukung dengan wawancara terkait obyek yang diteliti, yaitu implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang. Berbagai hal yang muncul pada saat kegiatan pengumpulan data, harus dicatat untuk dijadikan perhatian secara khusus.

Kegiatan pengamatan, dapat dilakukan melalui wawancara dengan berbagai pihak terkait. Terutama yang memiliki perhatian serius maupun yang memiliki hubungan kerja dengan Satpol PP. Wawancara ini setidaknya terkait dengan Satpol PP sebagai organisasi, dasar hukum keberadaan Satpol PP, tugas pokok dan fungsinya, peran, serta kinerjanya. Demikian halnya dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Data sekunder sebagai bahan informasi dalam kegiatan penelitian ini, akan diperoleh melalui pengumpulan, membaca dan mencermati aturan-aturan tentang Satpol PP, Disiplin Pegawai, Perda-Perda terkait, buku-buku terkait, literatur, internet, berita-berita, artikel, jurnal-jurnal dan karya ilmiah lainnya yang terkait obyek penelitian.

E. Teknik Analisis Data.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Semua data harus diperoleh melalui proses penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, akan disusun pula secara sistematis.

Terhadap hasil dalam penelitian ini, selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif guna mendapatkan kejelasan tentang obyek penelitian. Khususnya implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang kaitannya dengan realitas wujud, masalah dan solusi yang dilakukan dalam rangka mewujudkan disiplin segenap SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang.

Semua data yang didapat dari hasil penelitian terkait obyek penelitian, selanjutnya akan dianalisis dengan secermat dan sehati-hati mungkin. Analisis dilakukan secara interpretatif menggunakan teori maupun hukum positif yang telah dituangkan kemudian secara induktif ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada.²⁷

²⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Ibid*, hal. 97.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.

1. Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Semarang memiliki peran yang sangat strategis. Setidaknya peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai ;

- pemelihara dan penyelenggara ketenteraman serta ketertiban (trantib) umum,
- menegakkan peraturan-peraturan daerah, khususnya Peraturan Daerah (Perda) Kota Semarang, dan
- melakukan pembinaan bagi elemen-elemen yang ada di Kota Semarang.

Sehubungan tugas pokok dan fungsi tersebut, Satpol PP Kota Semarang dengan segenap sumber daya manusia (SDM) di dalamnya, yang berjumlah 332 (duaratus sepuluh) orang pegawai yang dipimpin oleh Bapak Fajar Purwoto, SH, MM dan terbagi atas;

- 154 (seratus lima puluh empat) orang PNS, dan
- 178 (seratus tujuh puluh delapan) orang Non PNS,

serta berkantor di Jalan Ronggolawe No. 10 Kota Semarang, tentu harus dapat tertib terlebih dahulu. Keharusan ini tidak lepas dari

adanya tata tertib di dalam Kantor Satpol PP Kota Semarang yang mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman bagi setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia dalam hal keberadaan dan pelaksanaan tugas pokok maupun fungsi diri maupun organisasi tempatnya bertugas. Demikian halnya di jajaran Kantor Satpol PP Kota Semarang, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman bagi semua sumber daya manusia (SDM) segenap anggota Kantor Satpol PP Kota Semarang. Bukan sekedar PNS saja, tetapi juga semua pegawai non PNS.

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Kantor Satpol PP Kota Semarang, diimplementasikan dengan berpedoman pada asas umum penyelenggaraan pemerintahan di samping Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota Semarang yang mengatur tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Semarang. Pengimplementasian PP ini diawali dengan terlebih dahulu disosialisasikannya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di tahun 2010 beberapa saat setelah ditetapkan oleh Pemerintah.

Esensi dari sosialisasi bagi SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang ini adalah, agar setiap SDM Satpol PP dapat mengetahui realitas PP, maksud dan tujuan PP serta apa yang harus dilakukan setelah PP diberlakukan. Dengan

demikian, setiap SDM kantor Satpol PP diharapkan dapat memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Melaksanakan dengan penuh tanggungjawab karena sebagai SDM Satpol PP, mereka terikat secara hukum dengan PP Nomor 53 Tahun 2010. Bukan karena terpaksa atau takut kepada atasan. Apalagi sampai ikut-ikutan atau hanya dalam kurun waktu-kurun waktu tertentu.²⁸

Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Satpol PP Kota Semarang senantiasa menegaskan soal kedisiplinan sebagai hal penting untuk mendukung pelaksanaan tugas. Hanya saja, secara umum, ketentuan tentang kewajiban SDM Satpol PP Kota Semarang, tetap harus melaksanakan kewajiban sesuai Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mencakup ; mengucapkan sumpah/janji PNS, mengucapkan sumpah/janji jabatan, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab ;menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS; mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan; memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau

²⁸ Ibu RianaTitin Noer Ismawati, S.E, Ka Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, wawancara pribadi, 5 Desember 2019

menurut perintah harus dirahasiakan; bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara; melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Terhadap kewajiban ini, SDM di kantor Satpol PP Kota Semarang sangat memahami dan berusaha untuk melaksanannya dengan berdasarkan pada tanggungjawab demi pelaksanaan tugas yang baik dan benar. Pada saat yang sama, SDM di kantor Satpol PP Kota Semarang juga diingatkan untuk dapat menghindarkan diri hal-hal yang dilarang dilakukan oleh SDM Satpol PP sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.²⁹

Menurut Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, SDM Satpol PP Kota Semarang dilarang ;menyalahgunakan wewenang; menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain; tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga

²⁹ Bapak Indra Darmawan, S.H, Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, wawancara pribadi, 6 Desember 2019

atau organisasi internasional; bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing; memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah; melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara; memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan; menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya; bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya; melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; menghalangi berjalannya tugas kedinasan; memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: ikut serta sebagai pelaksana kampanye; menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara; memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: membuat keputusan dan/atau tindakan

yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pengingatan ini pada dasarnya merupakan upaya untuk menghindarkan segenap SDM Satpol PP Kota Semarang dari segala macam bentuk tindakan yang dilarang oleh PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil. Peningkat menjadi penting artinya karena pelanggaran terhadap PP ini ada sanksinya.

Menurut Pasal 5 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya, pada Pasal 6 ditegaskan bahwa, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam hal sanksi ini, terbagi atas tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam bagian Kedua Bab III PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada Pasal 7 (1), tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Sedangkan jenis hukuman disiplin bagi SDM yang diimplementasikan di Kantor Satpol PP Kota Semarang, ringan terdiri dari teguran lisan; teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hal ini sesuai dengan yang ditentukan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Aturan tentang disiplin sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini, setidaknya pada tahun 2018 hingga Desember 2019 ini telah diimplementasikan bukan sekedar terus

disosialisasikan untuk dapat dipahami dan dipatuhi, tetapi juga diterapkan saat adanya SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada tahun 2018 sampai dengan bulan Desember 2019, setidaknya tercatat ada SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang yang diproses terkait dengan terkait pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, rinciannya adalah sebagai berikut ;³⁰

DATA

PELANGGARAN TERHADAP PP NOMOR 55 TAHUN 2010

DI KANTOR SATPOL PP KOTA SEMARANG

No.	Jenis Pelanggaran	Status Kepegawaian	Jumlah	Keterangan
1.	Ringan	PNS	0	
			0	
		Non PNS	0	
			0	
2.	Sedang	PNS *)	0	
			0	
3.	Berat	PNS *)	0	
			2	

*) = Bila Non PNS, langsung diberhentikan.

³⁰ Data di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, 9 Desember 2019

Dari data tersebut, jenis pelanggaran uraiannya terbagi atas ;

- Tidak disiplin (masuk kantor tidak tepat waktu, atau pulang kantor belum pada waktunya, dalam kurun waktu tertentu; melakukan tindakan dinas tanpa seijin pimpinan; tidak masuk kerja dalam jumlah hari tertentu tanpa keterangan yang sah; melakukan tindakan yang merugikan negara namun tidak berunsur pidana, seperti menghilangkan atau membuat rusaknya barang kantor; dan/ atau tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya)
- Melakukan penyimpangan dari aturan (melakukan tindakan yang berunsur melawan hukum pidana, melakukan perselingkuhan, melawan pimpinan, melakukan tindakan tercela, dsb).³¹

Realitas tentang data pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang menjadi bukti pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara khusus, dari data yang ada memiliki arti kalau pelanggaran disiplin masih mewarnai implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.

2. Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kedisiplinan di kantor Satpol PP Kota Semarang.

Implementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang telah dilakukan dengan hasil

³¹ Data di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, 9 Desember 2019

masih ditemui adanya pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan penelitian yang penyusun lakukan, ditemukan adanya fakta kalau kedisiplinan SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah ;³²

a. Faktor Internal

Ada fakta bila kedisiplinan SDM Satpol PP Kota Semarang secara internal dipengaruhi oleh adanya ;

- 1) Kemampuan mengelola potensi diri untuk selalu disiplin dalam segala hal, terlebih dalam hal pelaksanaan tugas dan posisi diri sebagai SDM Satpol PP Kota Semarang. Hal ini berhubungan dengan fakta diri setiap SDM Satpol PP Kota Semarang yang sebenarnya memiliki potensi melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Kehidupan sehari-hari SDM anggota Satpol PP, khususnya dalam hal rumah tangga dengan berbagai macam problemanya salah satunya ekonomi, memiliki pengaruh dalam pola pikir, sikap dan perilaku SDM Satpol PP Kota Semarang. Seperti halnya saat ada urusan hutang dan dicari-cari orang, termasuk ke kantor atau ditelpon di kantor, sehingga SDM yang bersangkutan merasa tidak nyaman dan kemudian

³² Bapak Indra Darmawa, S.H, Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, wawancara pribadi, 6 Desember 2019

tidak masuk kantor, atau menghilang saat jam kantor sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

b. Faktor Eksternal

Faktor internal yang mempengaruhi kedisiplinan SDM Satpol PP Kota Semarang antara lain adalah ;

- 1) Pola kerja dan gaya kehidupan di kantor Satpol PP Kota Semarang dengan budaya yang terkadang membuat ketidaknyamanan tersendiri, ternyata dapat memunculkan ketidakdisiplinan SDM anggota Satpol PP Kota Semarang dan ini perlu ditekan pemunculannya.
- 2) Adanya dorongan dari berbagai pihak di luar Satpol PP yang menghendaki adanya Satpol PP yang hebat dan dapat melindungi warga masyarakat. Terutama dalam hal pelanggaran Perda-Perda, termasuk dorongan semangat yang disampaikan lewat media massa maupun media sosial berbasis teknologi informasi.

3. Hambatan dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang.

Hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang antara lain adalah ;³³

³³ Bapak Indra Darmawan, S.H, Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, wawancara pribadi, 6 Desember 2019

- a. Ada SDM di kantor Satpol PP Kota Semarang yang tidak dapat mengelola potensi diri dengan baik, sehingga saat dibenturkan dengan masalah tertentu, kemudian bertindak menyimpang dengan unsur tidak disiplinnya. Ironis bila hal demikian tidak segera mendapat penanganan segera lebih lanjut.
- b. Ada celah-celah dalam pergaulan di kantor dan waktu pelaksanaan tugas yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seperti halnya waktu luang yang kemudian digunakan oleh oknum SDM Satpol PP bermain game, berselancar melalui internet kantor, keluar kantor untuk kepentingan di luar kedinasan, dan juga tindakan lain yang menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masuk kategori tindakan tidak disiplin.
- c. Adanya proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang belum optimal sehingga ada pelanggaran yang bukan saja berlarut-larut prosesnya, tidak segera tuntas dan bahkan ada yang putusannya tidak sebagaimana yang ditentukan di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d. Kurangnya sosialisasi yang diikuti dengan keteladanan dalam hal penerapan isi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4. Solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.

Solusi yang ditempuh sebagai upaya untuk mengatasi hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang antara lain adalah ;³⁴

- a. Memberi motivasi dalam rangka peningkatan kemampuan mengelola potensi diri untuk selalu disiplin dalam segala hal. Tentu harus terus ditingkatkan dengan pemberian motivasi dan pelatihan bagi SDM Kantor Satpol PP. Terlebih dalam hal pelaksanaan tugas dan posisi diri sebagai SDM Satpol PP Kota Semarang. Hal ini berhubungan dengan fakta diri setiap SDM Satpol PP Kota Semarang yang sebenarnya memiliki potensi melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan potensi itu harus ditekan pemunculannya.
- b. SDM anggota Satpol PP harus didukung untuk dapat mengatasi problemanya agar mereka dapat nyaman dan selalu masuk kantor tanpa harus berusaha menghilang saat jam kantor karena dikejar orang yang nagih hutang. Sangat diharapkan darinya pekerjaan tidak menjadi terhambat.
- c. Pola kerja dan gaya kehidupan di kantor harus diubah dengan nuansa kenyamanannya sehingga muncul kedisiplinan SDM anggota Satpol PP Kota Semarang. Celah-celah dalam pergaulan di kantor dan waktu

³⁴ Bapak Indra Darmawan, S.H, Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Semarang, wawancara pribadi, 6 Desember 2019

pelaksanaan tugas harus ditutup agar tidak sampai dilakukannya tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- d. Kegiatan sosialisasi bagi SDM Kantor Satpol PP untuk selalu disiplin dalam melaksanakan tugas, harus dilakukan. Terutama pada saat apel bersama pada setiap hari Senin maupun setiap pagi karena diharapkan dapat efektif untuk mewujudkan disiplin SDM Kantor Satpol PP.
- e. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan melalui penempelan pengumuman dalam bentuk tulisan tentang disiplin dalam tugas, harus dilakukan dan diharapkan dapat efektif untuk mendukung upaya pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- f. Ketegasan pimpinan yang tegas dalam hal kedisiplinan dan memberi contoh dalam hal disiplin, harus diwujudkan agar dapat memberi semangat SDM Kantor Satpol PP untuk disiplin dalam melaksanakan tugas.
- g. Proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dioptimalkan agar penanganan terhadap pelanggaran disiplin tidak lagi berlarut-larut prosesnya, segera tuntas dan putusannya sesuai yang ditentukan di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara khusus, penanganan yang cepat dan sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, juga dapat menjadi bukti bila

implementasinya di Kantor Satpol PP Kota Semarang berjalan sesuai dengan yang semestinya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang.

Sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di negeri ini, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, haruslah diimplementasikan secara baik dan benar. Demikian halnya dengan pengimplementasian di lingkungan Kantor Satpol PP Kota Semarang. Dalam hal ini, pembahasan impelementasinya adalah ;

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau PPP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, juga telah diimplementasikan bagi segenap anggota Kantor Satpol PP Kota Semarang. Bukan sekedar PNS saja, tetapi juga semua pegawai non PNS. PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Kantor Satpol PP Kota Semarang, diimplementasikan dengan berpedoman pada asas umum penyelenggaraan pemerintahan di samping Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota Semarang yang mengatur tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Semarang. Pengimplementasian PP ini dimulai dengan disosialisasikannya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada segenap SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang.

Realitas sosialisasi ini tentu sudah sangat tepat kalau kemudian setiap SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang, diwajibkan mengetahui dan memahami serta melaksanakan kewajibannya. Keharusan ini terkait dengan keberadaannya sebagai SDM di Kantor Satpol PP sesuai yang ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hal ini dilakukan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian senantiasa mengingatkan karena soal kedisiplinan merupakan hal penting untuk mendukung pelaksanaan tugas. Bila di dalam sosialisasi dan ajakan juga ditegaskan tentang dilarangnya SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang melakukan tindakan-tindakan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tentu itu hal itu adalah sebagai wujud pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hal pengimplementasian terkait hukuman disiplin SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang, telah dilaksanakan sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Termasuk dalam hal tingkat hukum disiplin dan jenis hukuman disiplin per tingkatannya.

2. Dalam pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang ada hambatan-hambatan, di antaranya ;
 - a. Ada SDM di kantor Satpol PP Kota Semarang yang tidak dapat mengelola potensi diri dengan baik, sehingga saat dibenturkan dengan masalah tertentu, kemudian bertindak menyimpang dengan unsur tidak disiplinnya.
 - b. Ada celah-celah dalam pergaulan di kantor dan waktu pelaksanaan tugas yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seperti halnya waktu luang yang kemudian digunakan oleh oknum SDM Satpol PP bermain game, berselancar melalui internet kantor, keluar kantor untuk kepentingan di luar kedinasan, dan juga tindakan lain yang menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masuk kategori tindakan tidak disiplin.
 - c. Ada proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang belum optimal sehingga ada pelanggaran yang bukan saja berlarut-larut prosesnya, tidak segera tuntas dan bahkan ada yang putusannya tidak sebagaimana yang ditentukan di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- e. Kurangnya sosialisasi yang diikuti dengan keteladanan dalam hal penerapan isi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Solusi atas hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang antara lain adalah ;
- a. Terus ditingkatkannya kemampuan mengelola potensi diri untuk selalu disiplin dalam segala hal. Termasuk dengan pemberian motivasi dan pelatihan bagi SDM Kantor Satpol PP. Terlebih dalam hal pelaksanaan tugas dan posisi diri sebagai SDM Satpol PP Kota Semarang.
 - b. Pola kerja dan gaya kehidupan di kantor berusaha untuk diubah dengan nuansa kenyamanannya sehingga muncul kedisiplinan SDM anggota Satpol PP Kota Semarang. Celah-celah dalam pergaulan di kantor dan waktu pelaksanaan tugas diusahakan untuk ditutup agar tidak sampai dilakukannya tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Dilakukannya kegiatan-kegiatan sosialisasi bagi SDM Kantor Satpol PP untuk selalu disiplin dalam melaksanakan tugas. Terutama pada saat apel bersama pada setiap hari Senin maupun setiap pagi karena diharapkan dapat efektif untuk mewujudkan disiplin SDM Kantor Satpol PP.
 - d. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan melalui penempelan pengumuman dalam bentuk tulisan tentang disiplin dalam tugas, harus dilakukan dan

diharapkan dapat efektif untuk mendukung upaya pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- e. Ketegasan pimpinan yang tegas dalam hal kedisiplinan dan memberi contoh dalam hal disiplin, harus diwujudkan agar dapat memberi semangat SDM Kantor Satpol PP untuk disiplin dalam melaksanakan tugas.
- f. Proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dioptimalkan agar penanganan terhadap pelanggaran disiplin tidak lagi berlarut-larut prosesnya, segera tuntas dan putusannya sesuai yang ditentukan di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara khusus, penanganan yang cepat dan sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, juga dapat menjadi bukti bila implementasinya di Kantor Satpol PP Kota Semarang berjalan sesuai dengan yang semestinya.

Terkait dengan Faktor-faktor disiplinnya SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang, pada dasarnya terkait fakta kalau diri setiap SDM Satpol PP Kota Semarang sebenarnya memiliki potensi mendukung secara optimal penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebaliknya, memiliki pula potensi untuk melanggarnya karena berbagai faktornya. Itu sebabnya, faktor-faktor yang ada harus diposisikan untuk dilihat secara positif sebagai kekuatan untuk dikelola secara positif sehingga setiap SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang, dapat mendukung pelaksanaan tugas sesuai yang

diamanahkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga implementasi PP itu sendiri di kantor Satpol PP Kota Semarang dapat menjadi lebih baik dan benar sesuai dengan PP yang berlaku.

Pada saat yang sama, implementasi yang dihadapkan pada realitas masih ada pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pelanggaran yang ada diupayakan dapat diselesaikan dengan aturan yang berlaku, khususnya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tentu hal yang demikian patut didukung bersama. Minimal pola pikir, sikap dan perilaku SDM di Kantor Satpol PP Kota Semarang dapat diarahkan dalam rangka mewujudkan amanah implelementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB V

P E N U T U P

A. Simpulan.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang penyusun lakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut ;

1. Implementasi PP No 53 Tahun 2010

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diimplementasikan di Kantor Satpol PP Kota Semarang kurang baik. Semua diawali dengan disosialisasikannya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bagi segenap SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang. Sosialisasi dimaksudkan sebagai upaya mengenalkan tentang realitas PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman dan harus diimplementasikan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SDM PNS dan terwujud disiplin sebagaimana diamanahkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Faktor Internal dan Eksternal

Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang pada dasarnya untuk mendukung terwujudnya disiplin PNS. Untuk itu ditemukan fakta adanya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, di antaranya faktor internal dan eksternal, seperti halnya faktor kemampuan mengelola potensi diri untuk

selalu disiplin dalam segala hal, terlebih dalam hal pelaksanaan tugas dan posisi diri sebagai SDM Satpol PP Kota Semarang. Hal ini berhubungan dengan fakta diri setiap SDM Satpol PP Kota Semarang yang sebenarnya memiliki potensi melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hanya keadaanlah yaitu faktor material dan financial yang terkadang memaksa mereka tidak disiplin. Padahal disiplin adalah hal penting yang harus diutamakan oleh setiap SDM Kantor Satpol PP Kota Semarang.

3. Hambatan dalam pengimplementasian PP No 53 Tahun 2010

Hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang sangat kompleks, di antaranya ada SDM di kantor Satpol PP Kota Semarang yang tidak dapat mengelola potensi diri dengan baik, sehingga saat dibenturkan dengan masalah tertentu, kemudian bertindak menyimpang dengan unsur tidak disiplinnya. Di antaranya ;

- Ada celah dalam pergaulan dengan teman di kantor dan waktu pelaksanaan tugas yang justru digunakan untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ada proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang belum optimal sehingga ada pelanggaran yang bukan saja berlarut-larut prosesnya,

tidak segera tuntas dan ada yang putusannya tidak sesuai yang ditentukan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Kurangnya sosialisasi yang diikuti dengan keteladanan dalam hal penerapan isi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4. Solusi atas hambatan dalam implementasi PP No 53 Tahun 2010

Solusi yang ditempuh sebagai upaya untuk mengatasi hambatan dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Satpol PP Kota Semarang antara lain adalah ;

- Diadakannya kegiatan peningkat mantapan kemampuan mengelola potensi diri untuk selalu disiplin dalam segala hal, khususnya melalui pemberian motivasi dan pelatihan bagi SDM Kantor Satpol PP.
- SDM anggota Satpol PP harus didukung untuk dapat mengatasi problemanya agar mereka dapat mewujudkan disiplin yang lebih baik.
- Pola kerja dan gaya kehidupan di kantor harus diubah dengan nuansa kenyamanannya sehingga muncul kedisiplinan SDM anggota Satpol PP Kota Semarang.
- Celah-celah dalam pergaulan di kantor dan waktu pelaksanaan tugas ditutup agar tidak sampai dilakukannya tindakan yang bertentangan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Kegiatan sosialisasi bagi SDM Kantor Satpol PP untuk selalu disiplin dalam melaksanakan tugas, harus dilakukan. Terutama pada saat apel bersama pada setiap hari Senin maupun setiap pagi karena diharapkan dapat efektif untuk mewujudkan disiplin SDM Kantor Satpol PP.
- Mengadakan kegiatan siraman rohani yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai rohani SDM Kantor Satpol PP
- Kegiatan sosialisasi yang dilakukan melalui penempelan pengumuman dalam bentuk tulisan tentang disiplin dalam tugas, harus dilakukan dan diharapkan dapat efektif untuk mendukung upaya pengimplementasian PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ketegasan pimpinan yang tegas dalam hal kedisiplinan dan memberi contoh dalam hal disiplin, harus diwujudkan agar dapat memberi semangat SDM Kantor Satpol PP untuk disiplin dalam melaksanakan tugas.
- Proses penanganan perkara pelanggaran terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dioptimalkan sehingga dapat dihindari adanya penanganan yang tidak sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran-saran.

Dari kesimpulan terhadap hasil penelitian dan pembahasan tentang implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil di Kantor Satpol PP Kota Semarang, dapatlah penyusun berikan saran, yang antara lain ;

1. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di negeri ini, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, haruslah diimplementasikan secara baik dan benar. Untuk itu pengimplementasian di lingkungan Kantor Satpol PP Kota Semarang harus dioptimalkan secara berkesinambungan dengan keteladanan jajaran pimpinan dalam penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Terhadap segala macam bentuk tindakan yang berunsur melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, harus diproses dengan secara baik dan benar sesuai yang diamanahkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Terlebih yang menyangkut soal pemberian sanksi, semua harus dapat diproses dalam rangka menekan terjadinya tindak tidak disiplin SDM yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir, Dja'far. 1970, Ilmu Tauhid, Solo, AB, Sitti Sjamsiah,
- Arifin, Ramlan, 2005, *Berdagang Menurut Islam*, Bandung, Gema Insani Press
- Ashardi, 2015, *Berikan Konsumen Hak-haknya tanpa Harus Diminta*,
Surabaya, Semangat.
- Asshiddiqie, Jimly. 2002, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara Universitas Indonesia.
- Basyir, Ahmad Azhar, 1990, Asas-asas Hukum Muamalat, Yogyakarta, FH UII
- Beekun, Rafik Isa 2004, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Brotosusilo, Agus, 1992, *Hak-Hak Produsen dalam Hukum Perlindungan Konsumen Hukum dan Pembangunan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka
- Departemen Agama RI, 1992, *Al-Qur'an Terjemahan Departemen Agama*, Bandung, Gema Insani Press
- Departemen Agama RI, 2005, *Sistem dan Prosedur Penetapan Fatwa Produk Halal Majelis Ulama Indonesia*, Gramedia
- Fauroni, Mohammad R. Lukman, 2009, *Visi al-Quran Tentang Etika Dan Bisnis*, Jakarta, Salemba Diniyah
- Friedman Lawrence M, 1977, *Law and Society An Introduction*, New Jersey
- Hardjon, Philipus M., 2011, *Hukum Administrasi dan Tindak Pidana Korupsi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Indroharto, 1993, *Usaha memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta, Pustaka Harapan
- KH. E. Abdurrahman. 1990. *Menempatkan Hukum Dalam Agama*, Bandung, Sinar Baru.

- Kurniawan. 2012, *Kebijakan Pemerintah*, Surabaya, Pustaka Madya.
- Mahdi Rizqullah Ahmad, 2009, *Biografi Rasulullah, Sebuah studi Analisis Berdasarkan Sumber sumber Autentik*, Jakarta, Qisthi Press
- Mahfud, Moh MD, 1998 *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta: Penerbit LP3ES
- Manan, Bagir, 1994, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Marcus Priyo Gunarto, 2011, *Kriminalisasi dan Penalisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda Retribusi*, Semarang, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro
- Nasution, Az Nasution, *Hukum Perlindungan Konsumen suatu Pengantar*, Cetakan Kedua, Jakarta, Diadit Media
- Ningsih, Indah Sukma, 2000, *Harapan Segar Dari Kehadiran Undang-Undang Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Gramedia
- Qardhawi, Yusuf. 2010, *Halal Haram Dalam Islam*, Jakarta, Intermedia.
- Rahardjo, Satjipto. 1998. *Bunga Rampai Permasalahan Dalam Sistem Peradilan Pidana*. Jakarta : Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum.
- Rahardjo, Satjipto, 1986, *Ilmu Hukum*, Bandung, Alumni
- Raida L. Tobing, dkk, (Hasil Penelitian), 2011, *Efektivitas Undang-undang Money Laundering*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, Kementerian Hukum dan HAM RI
- Sayyid Qulub, 1994, *Keadilan Sosial dalam Islam*, (alih bahasa Afif Mohammad), Bandung, Pustaka
- Shidarta, 2000, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Jakarta, PT. Grasindo,
- Soekanto, Soerjono, 1983. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta, Rieneka Cipta.

Soekanto, Soerjono, 1985, *Efektivitas Hukum dan Peranan Saksi*, Jakarta, Remaja Karya

Soekanto, Soerjono, 1996, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Bandung, Rajawali Press

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1998. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia.

Shihab, Quraish, 1996, *Wawasan al-Quran*, Bandung, Mizan

Sudarto. 1986. *Hukum dan Hukum Pidana*. Bandung: Alumni.

Sudikno Mertokusumo. 1986, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberti.

Suherman, Ade Maman, 2002, *Aspek Hukum Dalam Ekonomi Global*, Jakarta, Ghalia Indonesia

Sunarno, Siswanto, 2009, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika

Supriyanto. 2012, *Melindungi Konsumen Sebagai Kewajiban*, Jakarta, Grafika Utama.

Soleman B Taneko, 1993, *Pokok-pokok Studi Hukum Dalam Masyarakat*, Jakarta, Rajawali Press

Vitriani D. 2014, *Bisnis Sukses dengan Menghormati Konsumen*, Jakarta, Mutiara Ilmu

W.J.S Poerwadarminta, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka

Warassih, Esmi. 2015. *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang : Pustaka Magister.

Zaenal. 2015, *Efektivitas Program Jampersal, Sebuah Harapan*, Jakarta, Kemenkes RI.

Jurnal

Allif Rizqi M. 2003, *Rekonstruksi Hukum Publik Islam*, Semarang, Jurnal Justisia, Edisi 24 Tahun XI.

Laurens, Gredly, 2014, *Jurnal Hukum*, Legal Opinion, Edisi I, Vol.2, hal.2

M. Yusri, 2009, *Kajian Undang-undang perlindungan Konsumen dalam perpektif Hukum Islam*, Jurnal Ulumudin, Vol.V, Th.III, Juli-Desember 2009.

Yusdianto. 2015, *Hubungan Kewenangan Pusat dan Daerah Menurut Undang-*

undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah, Jurnal Ilmu

Hukum PADJAJARAN, Volume 2, Edisi Nomor 3 Tahun 2015

Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Semarang.
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang.