



**HUBUNGAN TATA KERJA ANTARA INSPEKTORAT DAERAH DAN  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA SEMARANG  
DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN UNTUK MENEGAKKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**JURNAL HUKUM**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna  
menyelesaikan Program Sarjana (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Diponegoro Semarang**

**Oleh :**

**AGISA TRI HANDIAS**

**NIM. 11010115120134**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2019**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN TATA KERJA ANTARA INSPEKTORAT DAERAH DAN  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATTOL PP) KOTA SEMARANG  
DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN UNTUK MENEGAKKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

JURNAL HUKUM

Dijukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna  
menyelesaikan Program Sarjana (S1) Ilmu Hukum

Oleh :

AGISA TRI HANDIAS

NIM. 11010115120134

Jurnal hukum dengan judul di atas telah disahkan dan disetujui untuk diperbanyak

Mengetahui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Untung Dwi Hananto, S.H., M.H.  
NIP. 196407071988031003

Dr. Amalia Dismantina, S.H., M.Hum.  
NIP. 196308201989032001

# HUBUNGAN TATA KERJA ANTARA INSPEKTORAT DAERAH DAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA SEMARANG DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN UNTUK MENEGAKKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Agisa Tri Handias\*, Untung Dwi Hananto, Amalia Diamantina  
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [agisatri@gmail.com](mailto:agisatri@gmail.com)

## Abstrak

Rendahnya kesadaran pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan kewajiban dalam kerjanya membuat munculnya ketidakefektifan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakatnya. Padahal seyogianya pemerintah harus memberikan pelayanan yang maksimal sehingga kesejahteraan dan kepuasan rakyat dapat terpenuhi. Maka dibutuhkan adanya sinergi dalam pengawasan terhadap penegakan disiplin PNS dari pemerintah Kota Semarang. Inspektorat Daerah merupakan lembaga yang memiliki tugas dan wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan kinerja pemerintah daerah, sedangkan Satpol PP memiliki wewenang untuk melakukan operasi penertiban di lapangan. Sehingga Inspektorat Daerah dan Satpol PP Kota Semarang dapat mengadakan hubungan tata kerja untuk melakukan pengawasan terhadap disiplin PNS. Pelaksanaan hubungan tata kerja antara Inspektorat Daerah dan Satpol PP dalam pengawasan terhadap penegakan disiplin PNS adalah dalam bentuk koordinasi yang tidak dapat dilepaskan dari tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Disiplin PNS, Inspektorat Daerah, Satpol PP.

## Abstract

*The low awareness of regional government employees in carrying out their responsibility in their performance makes the government ineffectiveness in providing public services to community. Even though the government should provide maximum service so that people's welfare and satisfaction can be fulfilled. Then there is a need for synergy in the supervision of the discipline of civil servant discipline from the Semarang city government. The Regional Inspectorate is an institution that has the duty and authority to supervise the implementation of regional government performance, while the Satpol PP has the authority to carry out control operations in the public places. So that the Regional Inspectorate and the Satpol PP of Semarang City can establish relations of work procedures to supervise civil servant discipline. The implementation of the relationship between work procedures between the Regional Inspectorate and the Satpol PP in the supervision of the enforcement of PNS discipline is in the form of coordination that cannot be separated from the responsibility of the Employee Affair, Education, and Training Institution of Semarang City.*

**Keywords :** Supervision, Discipline of Civil Servants, Regional Inspectorate, Satpol PP.

## I. PENDAHULUAN

Dalam pemerintahan idealnya tidak hanya bertujuan untuk melindungi ketertiban rakyatnya berdasarkan Teori Negara sebagai

Penjaga Malam atau Nachtwachterstaat, melainkan juga harus memberi pelayanan demi

kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup> Indonesia menganut dasar otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, salah satunya adalah Pemerintah Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah.

Harus disadari bahwa dalam sistem kepegawaian nasional, Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Peran pegawai pemerintah sangatlah penting sebagai satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian daerah.<sup>2</sup> Namun selama ini kinerja aparatur pemerintah dinilai belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Masih rendahnya kesadaran pegawai dalam menjalankan kewajiban dalam kerjanya dengan menjaga moral dan etika sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Padahal semestinya setiap Pegawai Negeri Sipil harus mengetahui Peraturan Pemerintah tersebut sebagai dasar dalam menjalankan tugas kedinasan terkait dengan kedisiplinan pegawai beserta sanksi - sanksinya.

Hal ini bertentangan pada prinsip bahwa pejabat pemerintah wajib terikat ketentuan hukum tertulis, dan juga asas-asas umum pemerintahan yang baik dimana asas umum pemerintahan yang baik dijadikan

dasar bagi hukum positif.<sup>3</sup> Asas-asas umum pemerintahan yang baik disebutkan pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang salah satunya adalah memberikan pelayanan yang baik. Kedisiplinan aparatur pemerintah sangat berdampak pada pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Padahal seyogianya pemerintah itu ada untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, sehingga menciptakan kesejahteraan di dalamnya.

Dalam kinerja pemerintah terkandung unsur-unsur individu dalam pelaksanaan kinerjanya, sehingga pengawasan pemerintah salah satunya merupakan pengawasan pada individu aparaturnya atas kedisiplinan pegawai. Hal ini merupakan upaya untuk menghindari adanya kekeliruan, baik disengaja ataupun tidak sebagai usaha preventif, selain itu untuk memperbaiki bila telah terjadi kekeliruan, sebagai usaha represif.<sup>4</sup>

Rendahnya tata sikap Pegawai Negeri Sipil dimungkinkan karena adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil.<sup>5</sup> Oleh karena itu Inspektorat Daerah merupakan salah satu

---

<sup>1</sup> Zulkarnain Ridlwan, "Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat". *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 5 No. 2, Mei-Agustus 2012, halaman 144.

<sup>2</sup> Sarman, dan Mohammad Taufik Makarao, Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), halaman 211.

---

<sup>3</sup> Lukman Hakim, Filosofi Kewenangan Organ dan Lembaga Daerah. (Malang: Setara Press, 2012), halaman 158.

<sup>4</sup> Ni'matul Huda, Otonomi daerah, Filosofi, Sejarah Perkembangan dan Problematika. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), halaman 242.

<sup>5</sup> Titin Nur Haydah, Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah, Laporan Penelitian (Malang, 2012), halaman 1.

instansi sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang berwenang melakukan pengawasan atas kinerja pegawai. Terkait dengan disiplin Aparatur Sipil Negara tugas pengawasan masuk dalam ranah kepegawaian pada perangkat daerah.

Demi tercapainya kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah memang harus dapat menerapkan sanksi kepada penyelenggaraan pemerintah daerah apabila ditemukan adanya penyimpangan dan pelanggaran dengan tujuan untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan.

Terkait hal pengawasan tersebut Inspektorat Daerah dapat berkoordinasi dengan lembaga pemerintah lainnya yang disesuaikan dengan kompetensi dan masalah yang ada, yang salah satunya adalah Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP. Inspektorat Daerah dapat melakukan hubungan kerja dengan Satpol PP sebagai pelaksana di lapangan untuk ikut andil dalam pengawasan untuk menegakkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga pengawasan akan berjalan secara optimal.

Pasal 28 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dapat berkoordinasi dengan camat, dan/atau instansi terkait, serta Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dalam penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan

masyarakat. Itu berarti kedua instansi tersebut dapat melakukan kerja sama demi mewujudkan kelancaran jalannya penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dari uraian di atas maka permasalahan yang disusun antara lain:

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan tata kerja antara Inspektorat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam melakukan pengawasan terhadap penegakan Disiplin PNS?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan hubungan tata kerja Inspektorat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam melakukan pengawasan terhadap penegakan Disiplin PNS? Dan bagaimana cara mengatasinya?

## II. METODE

Dalam penulisan hukum ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu melakukan sinkronisasi terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Kemudian dilakukan wawancara yang bertujuan hanya untuk melakukan klarifikasi atas penerapan aturan di lapangan.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, maksudnya yaitu membandingkan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori hukum dan pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan.

Jenis data yang digunakan penulis adalah data sekunder. Data



sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada melalui studi kepustakaan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Hubungan Tata Kerja antara Inspektorat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Semarang dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Penegakan Disiplin PNS

Hubungan tata kerja antara Inspektorat Daerah dan Satpol PP dalam melakukan pengawasan untuk menegakkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kota Semarang merupakan bentuk hubungan koordinasi. Hubungan koordinasi antara kedua instansi tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang. Hal itu disebabkan karena penyelenggaraan penegakan disiplin PNS merupakan program pemerintah yang hanya dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang.

Pelaksanaan koordinasi antara tiga instansi tersebut adalah untuk menjalankan pengawasan disiplin PNS terkait dengan jam kerja pegawai, perlengkapan atribut dinas, pelaksanaan apel, dan pengawasan terhadap pelayanan publik. Pelaksanaan tersebut dilakukan dalam bentuk penyelenggaraan Inspeksi Mendadak. Namun Satpol PP hanya terbatas pada pelaksanaan inspeksi mendadak yaitu berupa

pendampingan terhadap terlaksananya pengawasan. Sedangkan antara Inspektorat Daerah dan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang ternyata tetap saling berkoordinasi dalam hal pengawasan dan penegakan khususnya dalam hal pemeriksaan adanya pelanggaran disiplin PNS.

Satpol PP kini sedang mengusahakan pada Tahun 2019 supaya pelaksanaan program inspeksi mendadak menjadi bagian kewenangan dari Satpol PP. Perencanaan tersebut diharapkan agar anggaran kegiatan tersebut bisa bergeser kepada Satpol PP, dengan maksud agar penentuan waktu pelaksanaan dapat diatur lebih mudah. Selain itu juga Satpol PP memiliki banyak sumber daya manusia dimana pada saat inspeksi mendadak dapat dibagi diberbagai lokasi sasaran sekaligus, sehingga pelaksanaannya lebih efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Berdasarkan atas pendapat di atas, adanya sanggahan bahwa Satpol PP sepertinya tidak bisa memiliki program kerja penegakan disiplin yang sekarang berada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Hal tersebut karena perencanaan pelaksanaan program yang dimaksud telah ditetapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah bahwa pada Tahun 2018 hingga 2019 ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Selain itu menurut

---

<sup>6</sup> Marthen Stevanus Da Costa, Wawancara, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, (Semarang: 4 Desember, 2018).

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja bahwa fungsi Satpol PP lebih pada kepada penegakan perda dan memiliki sasaran masyarakat umum, sedangkan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan memiliki tugas pokok dan fungsi terkait dengan disiplin PNS.<sup>7</sup>

Inspektorat Daerah Kota Semarang melakukan dua macam pengawasan yaitu:<sup>8</sup>

1. Pengawasan Umum, adalah pengawasan yang dilakukan terhadap:
  - i. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (Instansi Pemerintah);
  - ii. Pelaksanaan administrasi Kepegawaian
  - iii. Pemeriksaan pengelolaan keuangan daerah yang dikelola oleh masing-masing Organisasi Perangkat Daerah;
  - iv. Pemeriksaan pengelolaan Barang Milik Daerah.
2. Pengawasan teknis, yaitu pengawasan yang bukan bersifat operasional seperti audit kinerja dan pemeriksaan kasus pelanggaran disiplin PNS.

Pelaksanaan pengawasan dan penegakan disiplin PNS dimulai dari adanya pembuatan Surat Perintah oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota

Semarang untuk membentuk tim pelaksana Inspeksi Mendadak yang terdiri dari unsur Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan, Inspektorat Daerah, dan Satpol PP Kota Semarang. Surat Perintah tersebut kemudian direkomendasikan kepada Walikota Semarang hingga turunlah Surat Keputusan Walikota tentang Tim Disiplin. Surat Keputusan Walikota dijadikan sebagai perintah untuk menjalankan tugas selama satu tahun. Pada surat itu pula telah ditentukan sebanyak enam Tim dimana ada pembagian wilayah pengawasan untuk masing-masing Tim. Koordinasi dan pelaksanaan rutin dilakukan setiap bulan dan sesuai kebutuhan. Setelah adanya Surat Keputusan Walikota koordinasi dapat dilakukan melalui media komunikasi elektronik dan rapat antar tim yang waktunya telah ditentukan.

Inspeksi Mendadak terhadap jam kerja dilaksanakan di lapangan dan tempat-tempat umum pada saat jam kerja. Sayangnya pelaksanaan itu hanya terbatas pada lokasi Pasar dan Mall, tidak dilakukan di tempat umum lainnya, karena notabene mungkin yang didatangi oleh pegawai lainnya tidak hanya pasar dan Mall namun ada pada tempat-tempat lainnya. Selain itu Inspeksi Mendadak dilakukan khusus pada hari Senin, karena hari Senin seluruh PNS wajib menggunakan pakaian Korpri sehingga lebih mudah membedakan antara PNS dengan masyarakat umum. Jika obyek yang dilakukan inspeksi mendadak hanya terbatas pada tempat-tempat tersebut dan hanya

<sup>7</sup> Arfiana K, Wawancara, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang, (Semarang: 17 Desember, 2018).

<sup>8</sup> Tumari, Wawancara, Inspektorat Daerah Kota Semarang, (Semarang: 3 Desember, 2018).

pada hari Senin maka penyelenggaraannya akan kurang efektif.

Apabila terdapat temuan-temuan adanya oknum yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dimana disaat jam kerja dan bukan karena pekerjaan oknum tersebut ada di tempat yang tidak semestinya, atau terhadap kelengkapan perlengkapan dinas, atau terkait dengan pelayanan publik, maka petugas meminta identitas dan *ID card*, serta memfoto oknum tersebut. Kemudian Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan akan mencocokkan identitas tersebut berdasarkan pada data pegawai.

Kepemimpinan Walikota Semarang yang kini sedang menjabat juga melengkapi fasilitas dengan membuka aduan melalui online yang bernama "Lapor Hendi" dimana masyarakat dapat melaporkan apapun kejadian yang terjadi di Kota Semarang, termasuk pula pegawai pemerintah yang tidak menjalankan sesuai dengan ketentuan. Kemudian apabila terdapat laporan terkait dengan disiplin PNS akan diteruskan ke Inspektorat Daerah untuk diperiksa kebenarannya dan identitasnya.

Lalu dibuatlah berita acara atas penemuan pelanggaran tersebut dan dilaporkan kepada Walikota. Setelah adanya disposisi dari Walikota, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan membuat surat dan diserahkan pada Organisasi Perangkat Daerah tersebut yang berisikan bahwa meminta untuk dilakukan pembinaan. Pembinaan tersebut

dapat berupa peringatan atau pemberian sanksi, yang disertai dengan masukan-masukan supaya tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Adapun penjelasan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, semua pelanggaran disiplin akan ditangani oleh atasan langsung di Organisasi Perangkat Daerah masing-masing terlebih dahulu. Setelah dilakukan pembinaan dan/atau penjatuhan hukuman disiplin ringan, Organisasi Perangkat Daerah tersebut melapor pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Sehingga Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan akan merekap laporan tersebut. Atasan langsung hanya bisa menjatuhkan hukuman disiplin ringan. Apabila ternyata pelanggaran tersebut diancam dengan jenis hukuman disiplin sedang atau berat barulah diserahkan kepada Inspektorat Daerah dengan cara menyerahkan dalam bentuk laporan. Jadi penanganan pelanggaran disiplin PNS dilakukan dengan cara berjenjang dan disesuaikan dengan golongan, jabatan, dan jenis hukumannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku.<sup>9</sup>

Setelah diserahkan pada Inspektorat Daerah, akan dibentuk sebuah Tim yang terdiri dari unsur Inspektorat, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan, dan atasan langsung dari Organisasi

---

<sup>9</sup> Arfiana K, *Op.cit.*



Perangkat Daerah. Kemudian Inspektorat Daerah membuat Surat Perintah pemeriksaan untuk kasus pelanggaran tersebut. Lalu masuk ke tahap pembuatan Laporan Hasil Pemeriksaan beserta rekomendasi jenis hukuman yang akan diberikan dan diserahkan pada Walikota.

Setelah adanya disposisi dari Walikota, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan membuat Surat Keputusan berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan. Lalu diserahkan kepada Walikota untuk meminta persetujuan atas Surat Keputusan tersebut. Surat Keputusan itu lalu diserahkan melalui Organisasi Perangkat Daerah masing-masing. Inspektorat Daerah dan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan kemudian harus menyaksikan penyerahan Surat Keputusan oleh Organisasi Perangkat Daerah tersebut.

Pembinaan yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan, dan Pelatihan sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka melakukan pencegahan terjadinya pelanggaran, yaitu meliputi:<sup>10</sup>

1. Sosialisasi, yang sepanjang Tahun 2018 telah diadakan dengan sasaran yaitu tiga angkatan PNS, dan setiap angkatan diadakan selama 2 hari. Sosialisasi ini dilakukan untuk menerangkan mengenai pelanggaran disiplin PNS dan ancaman hukumannya.

2. Konseling pegawai, pelayanan konseling terkait dengan PNS yang mengalami masalah yang dapat mengganggu kinerjanya. Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan telah bekerja sama dengan salah satu universitas swasta.
3. Inspeksi Mendadak, tidak hanya penegakan tetapi juga untuk pembinaan dimana petugas juga harus menyampaikan pembenaran atas kesalahannya.
4. Hukuman disiplin, sama halnya dengan inspeksi mendadak, hukuman disiplin tidak hanya sebagai tindakan penegakan namun juga sebagai pembinaan oleh pelaku pelanggaran supaya tidak terulang kembali.

Dalam melaksanakan tugas dan bertingkah laku pegawai aparatur wajib berpedoman pada kode etik dan kode perilaku. Namun sayangnya berjalannya penyelenggaraan pemerintahan daerah Kota Semarang mengenai hal tersebut hingga kini belum ada Peraturan Walikota yang memuatnya.

Pada Pasal 41 ayat (6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diatur bahwa dalam hal terjadi pelanggaran kode etik dan kode perilaku Presiden membentuk majelis kehormatan kode etik dan kode perilaku. Berdasarkan pasal tersebut pada setiap daerah seharusnya memiliki majelis kehormatannya masing-masing. Sehingga pelaksanaan pengawasan dan penegakan disiplin PNS dapat berjalan secara tegas dan maksimal.

---

<sup>10</sup> Arfiana K, Op.cit.

Kode etik itu sebenarnya ada dan secara tidak langsung telah dilaksanakan. Namun hingga kini kode etik sebagai dasar berperilaku pegawai pemerintah Kota Semarang masih dalam bentuk draf, dan belum disahkan ke dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Hal itu disebabkan karena Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara belum memiliki Peraturan Pemerintah yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan Undang-Undang tersebut.<sup>11</sup>

Terkait Disiplin PNS hingga kini Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang masih memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mana pada peraturan tersebut belum diatur mengenai perintah dibuatnya kode etik dan kode perilaku, serta majelis kehormatan kode etik. Sehingga apabila kode etik itu diberlakukan maka dikhawatirkan akan terjadi tumpang tindih antara kode etik dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu jika diterapkan kode etik maka harus menerapkan majelis kehormatan kode etik sedangkan majelis kehormatan kode etik belum mulai dijalankan karena sekarang pun telah terdapat instansi yang mengawasi, memeriksa, dan menindak pelanggaran kasus disiplin PNS.<sup>12</sup>

Berbeda dengan itu, pada Pasal 230 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi dasar hukumnya. Pada pasal tersebut menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah. Kemudian Pasal 253 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pemberhentian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Hal tersebut berarti bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS masih tetap berlaku dan bukan sebagai Peraturan Pemerintah lama yang akan digantikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan kode etik dan majelis kehormatan kode etik telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Sehingga nantinya apabila dibuat peraturan walikota mengenai kode etik tidak boleh berbenturan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

## **B. Kendala yang dihadapi dan penyelesaiannya dalam pelaksanaan hubungan tata**

---

<sup>11</sup> Arfiana K, *Op.cit.*

<sup>12</sup> *Loc.cit.*

**kerja Inspektorat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam melakukan pengawasan terhadap penegakan Disiplin PNS**

Pelaksanaan koordinasi antara Inspektorat Daerah, Satpol PP, dan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan dalam melakukan pengawasan dan penegakan disiplin PNS menghadapi kendala terkait penentuan waktu pelaksanaan inspeksi mendadak. Tiga instansi yang berbeda sudah tentu memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga ketika adanya inspeksi untuk melakukan inspeksi mendadak sering berbenturan dengan kepentingan lainnya. Penyelesaian dari kendala tersebut adalah tetap melaksanakan perintah pelaksanaan inspeksi mendadak, sedangkan tugas yang berbenturan akan ditunda sementara atau diwakilkan pada pegawai lainnya yang berada pada bagian kerja yang sama.

Sedangkan Inspektorat Daerah Kota Semarang dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelanggaran Disiplin PNS mengalami kendala yaitu:

1. Apabila terdapat laporan dari masyarakat biasanya identitas yang dilaporkan tidak jelas dan/atau tidak lengkap, sehingga Inspektorat daerah mengalami kesulitan untuk memeriksa.

Cara penyelesaiannya adalah Inspektorat Daerah wajib melakukan pelacakan terlebih dahulu, karena terdapat kemungkinan yang dilaporkan itu bukan merupakan pegawai pemerintah melainkan

masyarakat umum. Sehingga membutuhkan waktu yang agak lama untuk melacaknya.

2. Inspektorat Daerah tidak memiliki kewenangan untuk memanggil paksa atau menahan pegawai yang diduga melakukan pelanggaran. Berbeda dengan jaksa dan polisi yang dapat memanggil paksa dan/atau menahan dengan tujuan untuk mencegah oknum melarikan diri dan menghilangkan barang bukti.

Apabila setelah dua kali pemanggilan oknum tidak mengindahkan, maka Inspektorat Daerah tetap menjatuhkan hukuman disiplin walaupun yang bersangkutan tidak ada.

Sedangkan kendala yang dialami oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan yaitu meliputi:

1. Walaupun telah diadakan pembinaan terhadap pegawai pemerintah, namun tetap saja ada yang melakukan pelanggaran.

Cara penyelesaiannya adalah dengan menekankan sanksi-sanksi yang dikenakan dalam sosialisasi yang dilakukan dengan sasaran pegawai aparatur pemerintah.

2. Pada umumnya apabila atasannya berasal dari keturunan suku Jawa akan timbul rasa tidak enak hati dan tidak tega untuk menegakkan disiplin bawahannya. Mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memerintahkan apabila terdapat pelanggaran

disiplin maka yang berperan adalah atasan langsungnya terlebih dahulu.

Maka penyelesaiannya adalah dilakukan sosialisasi bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengamanatkan secara tegas atasan langsung untuk menegakkan disiplin pegawai bawahannya. Apabila tidak dijalankan dan terdapat pemeriksaan oleh Tim maka atasan tersebut akan ikut terkena sanksinya.

3. Atasan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah belum mengerti atau bahkan mengabaikan pelaksanaan pemeriksaan kasus pelanggaran. Padahal Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan telah menyampaikan cara melakukan pemeriksaan pada masing-masing Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang diharapkan nantinya dapat menularkan sosialisasi tersebut kepada seluruh bagian, sub bagian dan pimpinannya. Jadi penegakan disiplin kurang berjalan.

Penyelesaiannya adalah meningkatkan anggaran untuk melakukan sosialisasi, sehingga dapat menanamkan prosedur pelaksanaan itu kepada semua bagian dan sub bagian setiap Organisasi Perangkat Daerah.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan hubungan tata kerja antara Inspektorat Daerah dan Satpol PP dalam pengawasan

terhadap penegakan disiplin PNS tidak dapat dilepaskan dari peran Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang yaitu dalam bentuk koordinasi. Pelaksanaan koordinasi tersebut adalah untuk melaksanakan inspeksi mendadak terkait dengan jam kerja pegawai, perlengkapan atribut dinas, pelaksanaan apel, dan pengawasan terhadap pelayanan publik. Namun Satpol PP ternyata hanya dapat melakukan pendampingan terhadap terlaksananya pengawasan. Akibat dari pengawasan tersebut apabila ditemukan adanya pelanggaran disiplin, maka timbullah koordinasi antara Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan dengan Inspektorat Daerah, serta Organisasi Perangkat Daerah yang bersangkutan kepada Walikota untuk menyelesaikan dan menjatuhkan hukuman disiplin bagi pelanggar. Sehingga Satpol PP tidak ambil andil dalam penegakan disiplin PNS.

2. Kendala yang dialami dalam pelaksanaan pengawasan terhadap penegakan disiplin PNS adalah terkait dengan penentuan waktu pelaksanaan inspeksi mendadak. Namun apabila telah ditentukan waktu pelaksanaannya maka tugas dan agenda masing-masing Organisasi Perangkat Daerah tersebut yang berbentur akan ditunda sementara atau diwakilkan oleh pegawai lainnya yang berada pada bagian kerja yang sama. Sedangkan banyak



kendala lainnya yang dialami oleh Inspektorat Daerah serta Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang dalam pelaksanaan pengawasan dan penegakan disiplin PNS di Daerah Kota Semarang seperti terhambatnya penegakan karena adanya sifat yang sangat toleransi, kendala pada tahap pemanggilan, dan pemeriksaannya.

Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

## V. DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Hakim, Lukman, Filosofi Kewenangan Organ dan Lembaga Daerah, (Malang: Setara Press, 2012).

Huda, Ni'matul, Otonomi daerah, Filosofi, Sejarah Perkembangan dan Problematika, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

Sarman, dan Mohammad Taufik Makarao, Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

### PERATUAN PERUNDANG-UNDANGAN

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang

### WAWANCARA

Arfiana K, S.Psi, MM., Kepala Subbid. Disiplin Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang, Senin 17 Desember 2018;

Da Costa, Marthen Stevanus, AP, MA, Kepala Bidang Perundang-Undangan Daerah Satpol PP Kota Semarang, Selasa 4 Desember 2018;

Tumari, SH., MM., Kepala Bagian Perencanaan Inspektorat Daerah Kota Semarang, Senin 3 Desember 2018;

### JURNAL

Haydah, Titin Nur, Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah, Laporan Penelitian (Malang, 2012).

Ridlwan Zulkarnain, Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat. *Jurnal Ilmu*

*Hukum Vol. 5 No. 2, Mei-  
Agustus 2012.*

