

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) alinea ke-4, maka negara memerlukan sumber daya manusia melalui Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan (pelayanan publik) dan pembangunan.¹

Hal ini memiliki arti bahwa tujuan nasional dapat tercapai apabila adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Serta dapat melakukan pemanfaatan pegawai dengan berbagai cara, mulai dari cara yang mudah dan sederhana sampai ke cara yang paling canggih² dengan berlandaskan kemampuan nasional yang menggunakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial.³

¹Agung Wijaya dkk. “ *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang* ” Jurnal LexLATA, Vol 1, No 2, 2019, hlm. 111.

² Buchari Zainun, *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1991, hlm. 38.

³ Sri Hartini. dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 5.

Mengenai Pegawai Negeri Sipil saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut dengan UU ASN). Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang ini, disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disingkat PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.⁴ Sedangkan Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang ini adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁵

Selain itu, PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan, penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, dan Pemerintah sehingga dapat mempersatukan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaga nya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁶

Dalam melaksanakan tugasnya Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara, memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan apabila tidak dipenuhi maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dikenakan sanksi berupa Hukuman Disiplin PNS. Salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah

⁴ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁵ Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁶ Sri Hartini. dkk, *Op.Cit.*, hlm. 39.

dalam meningkatkan Disiplin PNS yaitu dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut dengan PP Disiplin PNS). Peraturan tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PNS untuk memenuhi aturan Disiplin PNS, dan apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin oleh Pejabat yang berhak menghukum. Terkait dengan berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.⁷ Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman diberikan dengan tujuan mendidik pegawai yang berperilaku indisipliner untuk tidak mengulangi lagi perilakunya tersebut.

Disiplin sangat dibutuhkan dalam kinerja PNS, yang dimaksud dengan disiplin disini adalah ketaatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan yang mengandung sesuatu kewajiban atau larangan bagi mereka yang tidak memenuhinya akan dikenakan sanksi baik dalam melakukan pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, maupun pelanggaran berat. Selain itu, dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien.

Namun, dalam praktiknya masih ada PNS terlihat melakukan aksi pelanggaran kedisiplinan. Perbuatan ketidakdisiplinan yang dilakukan yakni mulai dari pelanggaran ringan sampai pelanggaran berat, seperti adanya tindakan pidana

⁷ Sumar Susantinah. "*Efektifitas Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kediri*". Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, Vol 9, No 1, 2020, hlm. 68.

yang dilakukan pegawai negeri sipil baik ketika saat dalam melakukan pekerjaan sebagai PNS maupun pada saat diluar jam kerja namun secara pribadi.

Berlatar belakang hal tersebut, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya (selanjutnya disebut dengan Satpol PP Kota Surabaya) terdapat PNS yang melakukan Pelanggaran di lingkungan Satpol PP Kota Surabaya yang melakukan pelanggaran. Pada tahun 2021 diketahui bahwa seorang anggota Satpol PP Kota Surabaya ditangkap oleh kepolisian karena kasus penyalahgunaan narkoba. Mengetahui hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut dengan BKPSDM) Kota Surabaya langsung memberikan sanksi tegas berupa pemberhentian sementara sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Karena jika ada PNS yang berurusan dengan hukum dan ditahan, PNS tersebut dipastikan akan diberhentikan sementara. Sanksi sementara diberikan sampai nantinya ada keputusan dari pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atau inkrah.

Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat juga pelanggaran yang dilakukan oleh Ferry Jocom petinggi Sapol PP Kota Surabaya selaku Eks Kabid Ketentraman dan Ketertiban Umum (Trantibum) yang melakukan penjualan hasil barang penertiban yang berada di gudang penyimpanan hasil penertiban Satpol PP Kota Surabaya. Hal yang dilakukan oleh oknum Satpol PP tersebut jelas termasuk dalam pelanggaran pegawai negeri sipil yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut

dijelaskan barang siapa yang terlibat dalam penggelapan, pencurian, menjual barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, milik negara untuk keuntungan pribadi akan dikenakan sanksi.⁸

Dalam kasus ini, Ferry Jocom juga terbukti melanggar pasal 10 huruf a jo pasal 15 jo pasal 18 UU RI Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan UU RI Nomor 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas UU RI Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo pasal 53 ayat (1) KUHPidana. Atas perbuatannya tersebut, ferry jocom mendapatkan hukuman 3,5 tahun penjara dan membayar denda sebesar Rp100 juta dan subsidair 6 bulan kurungan dari Majelis Hakim Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Surabaya,⁹

Secara umum, disiplin pegawai merupakan pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang bersifat baik guna mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, tidak tepat jika ada Sumber Daya Manusia (SDM) Satpol PP Kota Surabaya yang tidak disiplin. Terlebih lagi Satpol PP Kota Surabaya, sebagai penegak Peraturan Daerah seharusnya bisa menjadi contoh dalam menjalankan aturan.¹⁰

⁸ Liputan 6, “Kejari Periksa 25 Saksi Kasus Petinggi Satpol PP Surabaya Jual Barang Sitaan”, <https://surabaya.liputan6.com/read/5020697/kejari-periksa-25-saksi-kasus-petinggi-satpol-pp-surabaya-jual-barang-sitaan>, Diakses pada tanggal 21 November 2022, Pukul 15.15 WIB

⁹ Boby Constantine, “Gelapkan Barang Sitaan, Eks Petinggi Satpol PP Surabaya Divonis 3,5 Tahun Penjara”, <https://jatim.tribunnews.com/2022/12/07/gelapkan-barang-sitaan-eks-petinggi-satpol-pp-surabaya-divonis-35-tahun-penjara>, Diakses Pada 21 Desember 2022, Pukul 11.00 WIB

¹⁰ Shinta Miranda, “Eri Cahyadi Berikan Hukuman Berat untuk Oknum Satpol PP yang Jual Barang Hasil Penertiban”, <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/412630/tegas-eri-cahyadi-berikan-hukuman-berat-untuk-oknum-satpol-pp-yang-jual-barang-hasil-penertiban>, Diakses Pada 06 Desember 2022, Pukul 12.40 WIB.

Pejabat yang berwenang menghukum dalam membidangi perihal kepegawaian, khususnya mengawasi dan memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku, tentunya sangat diharapkan bersikap tegas dalam penegakannya agar dapat berjalan dengan efektif.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SURABAYA** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan hukum sebagai berikut :

1. Bagaimana penegakan disiplin pegawai negeri sipil di satuan polisi pamong praja kota surabaya?
2. Bagaimana efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di satuan polisi pamong praja kota surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil di satuan polisi pamong praja kota surabaya

2. Untuk mengetahui efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di satuan polisi pamong praja kota Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan teoritik ilmu pengetahuan hukum bagi penulis dan pembaca dalam hal disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Dalam segi praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan terhadap penegak hukum yang memberikan sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, dan juga diharapkan penelitian ini dapat membantu mewujudkan kedisiplinan SDM yang bekerja di Satpol PP Kota Surabaya.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “ **Efektivitas Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya** ” belum pernah dilakukan penelitian oleh penulis lain. Selain itu, penulis juga akan menguraikan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.1. : Keaslian Penelitian

No.	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1.	I Wayan Bisma Prananta. Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak (Skripsi) ¹¹ 2016	Efektivitas penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 (studi kasus pegawai negeri sipil di puskesmas subah kecamatan subah Kabupaten sambas	1.) Bagaimana Efektivitas Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Di Puskesmas Subah, Kecamatan Subah Kabupaten Sambas?	- Dari informasi atau data yang di dapat, bahwa pelanggaran disiplin yang terjadi di Puskesmas Subah kecamatan Subah kabupaten Sambas dari bulan Januari 2014 - Januari 2015 sebanyak 2 orang pegawai negeri sipil yang masing- masing berjabat sebagai seorang dokter dan perawat di wilayah Puskesmas Subah. Akibat dari hal tersebut menimbulkan ketidak teraturan dalam kinerja di Puskesmas Subah Kecamatan Subah Kabupaten Sambas. - Adapun faktor- faktor alasan aparatur negara tidak menaati Perda nomor 19 tahun 2012 tentang

¹¹ I Wayan Bisma Prananta, Efektivitas Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Subah Kecamatan Subah Kabupaten Sambas), <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmfh/article/view/16810/14441>, Diakses pada 06 Desember 2022, Pukul 12.55 WIB.

				disiplin jam kerja pegawai negeri sipil adalah kurangnya kesadaran dari dalam diri pegawai itu sendiri dan jarak tempuh antara tempat tinggal dan letak puskesmas yang cukup jauh (di luar kecamatan Subah). Sementara itu, upaya yang dilakukan dalam hal ini adalah dengan melakukan penyuluhan, pengawasan, pembinaan dan pengendalian secara monitoring.
2.	Windo Haskim Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru (Skripsi) ¹² 2019	Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020	1.) Bagaimana penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa	- Diketahui bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau terdapat kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan selalu ada PNS yang tidak mematuhi aturan

¹² Windo Haskim, Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020, <https://repository.uir.ac.id/7905/1/141010038.pdf>, Diakses pada 06 Desember 2022, Pukul 20.00 WIB.

			Provinsi Riau tahun 2020? 2.) Apakah kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020 ?	disiplin terkait jam kerja setelah cuti bersama dan pada tahun 2020 terdapat peningkatan pelanggaran disiplin jam kerja oleh PNS dilingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau dimana terdapat beberapa PNS yang tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja setelah masa libur cuti bersama berakhir, hal ini dipengaruhi oleh kondisi covid 19 sehingga ada PNS yang terkendala untuk balik atau pulang ke Pekanbaru. Dan pimpinan Balai Bahasa Provinsi Riau juga memberikan sanksi disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggarannya. - Adapun kendala yang dihadapi dalam hal ini adalah kurangnya pengawasan dan pembinaan oleh pimpinan terhadap PNS dilingkungan
--	--	--	---	---

				Balai Bahasa Provinsi Riau. lemahnya pengawasan ini juga dipengaruhi oleh sistem absensi, dimana PNS dapat menipis absen pada pegawai lain. Selain itu, hukuman ringan yang diberikan dinilai tidak optimal dalam memberikan efek jera kepada PNS.
--	--	--	--	---

Berdasarkan uraian tabel di atas, terdapat sebuah perbedaan dengan penelitian ini yakni, pertama oleh I Wayan Bisma Prananta. Dimana penulis dalam penelitiannya yang berjudul **Efektivitas Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Subah Kecamatan Subah Kabupaten Sambas)** membahas mengenai keefektifan penjatuhan sanksi pada seorang dokter dan perawat di wilayah Puskesmas Subah yang melakukan pelanggaran menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian kedua oleh Windo Haskim. Dimana penulis dalam penelitiannya yang berjudul **Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020** membahas

mengenai penerapan sanksi yang diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran pada kondisi Covid-19 saat cuti bersama di Balai Bahasa Provinsi Riau. Sedangkan dalam penelitian ini, nantinya penulis akan membahas mengenai bagaimana keefektifan penegakan disiplin yang diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di Satpol PP Kota Surabaya sesuai dengan regulasi yang ada. Jadi, dapat disimpulkan perbedaan dari beberapa penelitian di atas tersebut terdapat pada lokasi penelitian, jumlah data, dan substansi terhadap sebuah profesi dari masyarakat.

1.6. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis, sedangkan penelitian adalah suatu aktivitas yang mengandung suatu prosedur tertentu, berupa serangkaian cara atau langkah yang disusun secara terarah, sistematis dan teratur. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan sebuah uraian teknis yang digunakan dalam penelitian.¹³

1.6.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Yang dimaksud dengan penelitian yuridis empiris yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil

¹³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2016, hlm. 3.

wawancara dan observasi. Penelitian yuridis empiris ini digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.¹⁴

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan faktual. Pendekatan faktual adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan pada suatu kenyataan yang benar-benar terjadi dan dapat dibuktikan untuk memahami fakta di lapangan.

1.6.3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini akan diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya dari bahan kepustakaan maupun dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian, yang meliputi :

1. Data Primer, adalah suatu data yang didapat secara langsung dari lapangan atau dari sumber pertama penelitian berupa informasi konkrit terkait dengan objek penelitian. Data primer yang dimaksud antara lain :

- a. Observasi ialah suatu kegiatan peninjauan awal yang dilakukan di tempat lokasi yang akan diteliti dengan mencatat, memotret, serta merekam tentang

¹⁴ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 43.

situasi dan kondisi peristiwa hukum yang terjadi. Observasi ini terdapat dua jenis, diantaranya :

1. Observasi pra-penelitian, observasi ini peninjauan ke lapangan dan tahap awal terkait hal-hal yang berhubungan dengan penyusunan proposal.
 2. Observasi yang berupa kegiatan pengumpulan data dengan berpedoman pada alat pengumpulan data yang akan digunakan.¹⁵
- b. Wawancara, merupakan percakapan antara dua orang atau lebih secara langsung dari pihak yang terkait dalam penelitian yang berguna untuk memperoleh data dan informasi tentang hal-hal yang diteliti.¹⁶ Wawancara dimaksud untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk mendapatkan informasi. Wawancara adalah bagian terpenting dalam suatu penelitian hukum, terutama penelitian hukum empiris.
2. Data Sekunder, adalah suatu data dari penelitian kepustakaan yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Data sekunder dari sudut kekuatannya mengikat digolongkan ke dalam :

¹⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 90-91.

¹⁶ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 115-116.

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan mempunyai otoritas , dalam penelitian ini menggunakan Undang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 44 Tahun 2022 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu suatu bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer yang memberikan penjelasan terkait bahan hukum primer yang ada, sehingga dapat dilakukan analisa dan pemahaman yang lebih dalam. Bahan hukum sekunder ini berupa buku-buku hukum, skripsi, tesis, disertasi hukum, dan jurnal-jurnal hukum.¹⁷
- c. Bahan Hukum Tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contoh : Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Lengkap Bahasa Inggris-Bahasa Indonesia, dan Kamus Hukum.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data untuk menemukan jawaban atau masalah. Lokasi yang dipilih

¹⁷ Soerjono Soekanto, Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 23.

sebagai tempat pengumpulan data untuk menemukan jawaban atau masalah. Lokasi yang dipilih sebagai penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya (Jl. Jaksa Agung Suprpto Nomor 4, Ketabang, Kec. Genteng, Kota SBY, Jawa Timur 60272), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Kantor Pemerintah Kota Surabaya, Jl. Jimerto, No 25-27, Ketabang, Surabaya, Kota SBY, Jawa Timur 60272 Lt. III R.24).

4. Responden

Responden merupakan orang atau beberapa orang yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah bahwa orang yang dipilih sebagai narasumber atau responden dianggap yang paling tahu atau lebih kompeten. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pihak Sub bagian umum dan kepegawaian di Satpol PP Kota Surabaya dan pihak yang berwenang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. Agar penelitian ini menjadi valid, ada beberapa kriteria responden yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu :

- a. memahami topik penelitian
- b. berstatus sebagai PNS di lokasi yang diteliti oleh penulis minimal selama 5 tahun
- c. menduduki jabatan setingkat Kepala Bidang atau Kepala Sub Bagian yang memiliki tugas perihal kepegawaian

1.7. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisa data secara deskriptif analisis, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang sebenarnya terjadi di lapangan. Dengan lain perkataan, penelitian yang menggunakan analisa data ini tidaklah semata-mata bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran belaka, akan tetapi juga untuk memahami kebenaran tersebut.¹⁸

1.8. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam 4 bab dan dalam setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang berisi materi yang akan dibahas. Agar lebih mudah untuk dipahami, maka akan dijabarkan beberapa penjelasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menguraikan mengenai latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Permasalahan tersebut mengenai efektivitas penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di satuan polisi pamong praja kota surabaya. kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2019, hlm. 250.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menguraikan tinjauan pustaka yang berisikan teori efektivitas hukum, teori kewenangan, dan pengertian dari sanksi disiplin, pegawai negeri sipil, pelanggaran disiplin, serta pejabat yang berwenang menghukum.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan pembahasan secara keseluruhan terhadap rumusan masalah yang terkait dengan penegakan disiplin PNS, kemudian terkait dengan keefektifan penegakan disiplin PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, serta bagaimana mekanisme penjatuhan sanksi disiplin PNS dan juga faktor-faktor dari penyebab penerapan hukum tersebut. Dan data dari penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian di Satpol PP Surabaya, dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan serta penulis juga memberikan saran-saran terkait dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini.