

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Peran

2.1.1. Pengertian Peran

Teori peran (*role theory*) merupakan salah satu pendekatan dalam ilmu sosial yang digunakan untuk memahami perilaku individu dalam struktur sosial, khususnya dalam konteks organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki peran yang harus dijalankan sesuai dengan posisi atau jabatan yang diembannya dalam suatu struktur sosial. Peran tersebut membawa konsekuensi berupa harapan-harapan perilaku yang harus dipenuhi oleh individu tersebut agar tercapai keteraturan dan efektivitas dalam organisasi.

Menurut Soekanto, peran adalah aspek dinamis dari status atau kedudukan. Setiap orang dalam masyarakat memainkan berbagai peran yang saling berhubungan, tergantung pada situasi sosial dan posisi yang dimilikinya dalam struktur organisasi. Dalam organisasi publik seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), peran yang dijalankan Petugas Tindak Internal (PTI) memiliki arti penting sebagai aktor pengawasan dan penegakan kedisiplinan internal. Peran ini bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga berorientasi pada nilai-nilai integritas dan tanggung jawab organisasi¹.

¹ Soekanto, S. (2015). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 45.

Menurut Hasibuan, peran yang dijalankan dalam organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain:

- 1) Kejelasan peran, yaitu pemahaman terhadap tugas dan wewenang yang melekat.
- 2) Kesesuaian peran, yakni sejauh mana peran yang dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Komitmen terhadap peran, yaitu tingkat dedikasi dalam menjalankan peran secara konsisten.²

Peran yang dijalankan secara konsisten dan efektif berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi, termasuk peningkatan kedisiplinan pegawai.

2.1.2. Klasifikasi Peran

Menurut Sarwono, dalam organisasi birokrasi terdapat beberapa klasifikasi peran:

- 1) Peran normatif, yaitu peran yang diharapkan sesuai dengan aturan, nilai, dan norma organisasi.
- 2) Peran fungsional, yaitu peran yang berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi jabatan.
- 3) Peran simbolik, yaitu peran yang mencerminkan nilai, etika, dan citra organisasi.
- 4) Peran instrumental, yaitu peran yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi³.

² Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 56.

PTI di Satpol PP memiliki keempat jenis peran tersebut. Secara normatif, mereka bertugas menegakkan disiplin; secara fungsional, mereka mengawasi dan menindak; secara simbolik, mereka merepresentasikan komitmen terhadap integritas; dan secara instrumental, mereka berperan dalam mewujudkan peningkatan kinerja organisasi.

2.1.3. Indikator Peran Petugas Tindak Internal (PTI)

Berdasarkan teori peran dan konteks pengawasan organisasi publik, indikator peran PTI dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Kejelasan Tugas dan Wewenang: Pemahaman PTI terhadap tanggung jawabnya sebagai pengawas kedisiplinan.
- 2) Pelaksanaan Tugas Pengawasan: Aktivitas pengawasan terhadap disiplin anggota.
- 3) Penegakan Aturan dan Sanksi: Tindakan korektif yang diberikan kepada anggota yang melanggar.
- 4) Sosialisasi dan Pembinaan: Upaya PTI dalam memberikan edukasi tentang pentingnya disiplin.
- 5) Pelaporan dan Evaluasi: Kemampuan dalam membuat laporan dan mengevaluasi kedisiplinan secara berkala.

Indikator ini menjadi acuan dalam menilai efektivitas peran PTI terhadap peningkatan kedisiplinan di lingkungan Satpol PP Kabupaten Ogan Komering Ulu.

³ Sarwono, S. W. (2018). Teori Peran dalam Administrasi dan Organisasi Publik. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 2, No. 3. Hal. 91.

2.1.4. Kedisiplinan Aparatur

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku ketaatan terhadap peraturan dan etika kerja. Menurut Mangkunegara, disiplin kerja merupakan cerminan kepatuhan seseorang terhadap nilai dan norma organisasi, termasuk ketaatan pada prosedur kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab⁴.

Disiplin memiliki implikasi langsung terhadap kinerja birokrasi. Aparatur yang disiplin akan lebih produktif, akuntabel, dan dapat diandalkan. Sebaliknya, perilaku indiscipliner berdampak negatif terhadap pelayanan publik dan mengganggu citra organisasi.

Arikunto menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengawasan pimpinan, motivasi internal, budaya organisasi, sistem penghargaan dan hukuman, serta kepemimpinan.⁵ Oleh karena itu, fungsi pengawasan yang dijalankan oleh PTI menjadi elemen penting dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan anggota Satpol PP.

Peran PTI dalam konteks pengawasan kedisiplinan sangat relevan untuk dikaji menggunakan teori peran. Kejelasan peran PTI, pelaksanaan tugas, dan komitmen terhadap fungsi pengawasan akan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku disiplin para anggota. Jika peran PTI dijalankan secara optimal, maka akan tercipta budaya kerja

⁴ Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 23.

⁵ Arikunto, S. (2019). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 79.

yang lebih disiplin, tertib, dan berorientasi pada pelayanan publik yang baik.

Hasil penelitian Mulyadi & Handayani menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan internal di lingkungan pemerintah daerah secara signifikan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Diperlukan peran aktif dari struktur internal seperti PTI dalam membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab⁶.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana implementasi peran PTI dapat mendorong kedisiplinan dan bagaimana kendala dalam pelaksanaannya dapat diatasi.

Teori peran memberikan kerangka yang kuat untuk memahami dan mengukur efektivitas Petugas Tindak Internal (PTI) dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap kedisiplinan anggota Satpol PP. Dengan menggunakan indikator seperti kejelasan, pelaksanaan, konsistensi, dan komitmen terhadap peran, penelitian ini dapat mengkaji secara sistematis bagaimana peran PTI memengaruhi perilaku disiplin aparatur Satpol PP di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pemahaman ini sangat penting untuk memperkuat tata kelola organisasi publik yang berorientasi pada kinerja dan integritas.

2.2. Teori Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja, visi, misi, dan tujuan

⁶ Mulyadi, D., & Handayani, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol. 10, No. 1. Hal. 65.

organisasi tidak akan tercapai secara efektif. Disiplin kerja berkaitan dengan sejauh mana karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap aturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Menurut Hasibuan, kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku⁷ Definisi ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya sekadar ketaatan terhadap peraturan, melainkan juga kesadaran pribadi yang lahir dari dalam diri individu untuk menjalankan kewajiban dengan penuh tanggung jawab.

Siagian mengartikan kedisiplinan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai agar mereka secara sukarela berusaha bekerja lebih efektif dan efisien⁸. Artinya, disiplin kerja tidak semata-mata dibentuk melalui paksaan atau hukuman, tetapi melalui pembiasaan dan penguatan perilaku positif yang dilakukan secara terus-menerus.

Secara umum, kedisiplinan kerja mencerminkan sikap patuh terhadap sistem kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja juga berhubungan dengan kemampuan seseorang mengendalikan diri agar selalu bertindak sesuai dengan standar dan etika profesi. Menurut Rivai, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta

⁷ Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 193.

⁸ Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 305.

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi⁹.

Dengan demikian, kedisiplinan kerja merupakan bentuk kesadaran moral dan tanggung jawab profesional. Seseorang yang berdisiplin dalam bekerja akan melaksanakan tugas dengan penuh ketekunan, datang tepat waktu, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta mematuhi instruksi dan prosedur yang berlaku.

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan telah banyak dibahas oleh para ahli. Menurut Hasibuan, terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan seseorang, di antaranya: (1) keteladanan pimpinan, (2) keadilan dalam penerapan aturan, (3) pengawasan yang efektif, (4) sanksi dan penghargaan, serta (5) motivasi kerja.⁸ Pimpinan yang menunjukkan perilaku disiplin akan menjadi contoh bagi bawahannya. Keadilan yang konsisten dalam penerapan peraturan menciptakan rasa percaya dan menghormati sistem. Pengawasan berfungsi sebagai kontrol agar pelanggaran dapat dicegah sedini mungkin, sementara penghargaan dan sanksi menjadi instrumen untuk memperkuat perilaku positif dan menekan perilaku negatif. Terakhir, motivasi kerja menjadi pendorong utama agar seseorang melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggung jawab. Kedisiplinan tidak hanya dipandang sebagai alat kontrol sosial, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya. Dalam pandangan psikologi, disiplin

⁹ Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 825

adalah kemampuan untuk mengatur diri (self-regulation) dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan sosial. Dalam konteks organisasi, disiplin menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme pegawai. Tanpa disiplin, segala bentuk perencanaan, aturan, dan kebijakan akan sulit dijalankan secara efektif¹⁰.

Oleh karena itu, upaya menumbuhkan kedisiplinan perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui pendekatan yang bersifat edukatif, persuasif, dan keteladanan. Dalam pendidikan, guru berperan sebagai model perilaku disiplin yang dapat ditiru siswa. Dalam organisasi, pemimpin harus menjadi panutan dalam menjalankan aturan dan menunjukkan integritas. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi harus diterapkan secara adil agar tercipta suasana yang kondusif untuk memelihara kedisiplinan.

2.3. Tugas dan Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja

Petugas Tindak Internal pada Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur pengawasan internal yang memiliki tugas utama menjaga disiplin, integritas, dan profesionalitas anggota Satpol PP dalam pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah. Keberadaan PTI Satpol PP berfungsi sebagai instrumen pengendalian internal guna memastikan setiap tindakan aparat berjalan sesuai dengan ketentuan hukum, etika aparatur, dan norma administrasi pemerintahan.¹¹

¹⁰ Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 194.

¹¹ Inu Kencana Syafii, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2015, hlm. 176.

Pelaksanaan tugas PTI Satpol PP meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan penelusuran terhadap dugaan pelanggaran disiplin, penyalahgunaan wewenang, atau tindakan tidak profesional yang dilakukan oleh anggota Satpol PP. Proses pemeriksaan internal dilakukan melalui pengumpulan keterangan, klarifikasi terhadap pihak terkait, serta pendokumentasian hasil pemeriksaan sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi tindak lanjut. Mekanisme tersebut bertujuan menjaga akuntabilitas dan kepercayaan publik terhadap institusi Satpol PP.¹²

Wewenang PTI Satpol PP mencakup pelaksanaan pemeriksaan internal terhadap personel yang diduga melakukan pelanggaran kode etik dan disiplin aparatur. Kewenangan tersebut termasuk memanggil anggota yang diperiksa, meminta keterangan saksi, serta menyusun laporan hasil pemeriksaan internal untuk disampaikan kepada pimpinan sebagai dasar pengambilan keputusan administratif. Pelaksanaan wewenang tersebut tetap memperhatikan asas keadilan, objektivitas, dan praduga tidak bersalah.¹³

Koordinasi dengan unsur pengawasan lainnya, seperti inspektorat daerah atau atasan langsung, menjadi bagian dari wewenang PTI Satpol PP dalam rangka memastikan penanganan pelanggaran internal berjalan secara terpadu. Sinergi pengawasan internal bertujuan memperkuat pembinaan

¹² Miftah Thoha, *Birokrasi Pemerintah Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014, hlm. 89.

¹³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 67.

aparatur, mencegah terulangnya pelanggaran, serta meningkatkan kualitas tata kelola organisasi Satpol PP secara berkelanjutan.¹⁴

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan struktur konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu Pengaruh Petugas Tindak Internal (PTI) sebagai variabel independen (X) dan Kedisiplinan Anggota Satpol PP sebagai variabel dependen (Y).

Berdasarkan kajian pustaka, Peran PTI meliputi kegiatan pengawasan, pembinaan, dan penindakan terhadap pelanggaran disiplin oleh anggota Satpol PP. Semakin optimal peran PTI dijalankan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan anggota. Sebaliknya, jika pengawasan dan pembinaan tidak berjalan efektif, maka potensi pelanggaran disiplin semakin tinggi.

Penelitian ini menggunakan teori peran dan teori kedisiplinan sebagai landasan. Teori peran menjelaskan bahwa individu dalam suatu struktur organisasi memiliki fungsi dan tanggung jawab tertentu yang harus dijalankan untuk mendukung keteraturan. Teori kedisiplinan menjelaskan bahwa kedisiplinan pegawai terbentuk melalui penerapan aturan, pembinaan, serta reward and punishment.

Dengan demikian, kerangka berpikir ini memposisikan Peran PTI sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota Satpol PP

¹⁴ Sadu Wasistiono, *Satpol PP dan Ketertiban Umum*, Fokusmedia, Bandung, 2012, hlm. 134.

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir

