

**KEBIJAKAN PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai
Derajat Magister Program Studi Ilmu Hukum

Minat Utama : Hukum dan Kebijakan Publik



Oleh :

Aspihandi Yunirsal

NIM : S 310809005

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2010**

**KEBIJAKAN PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

DISUSUN OLEH :

**ASPIHANDI YUNIRSAL
NIM : S 310809005**

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing :

Dewan Pembimbing

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	tanggal
1. Pembimbing I	Dr. Hari Purwadi, SH.,M.Hum NIP. 196412012005011001
2. Pembimbing II	Kego Karjoko, SH., MH NIP. 196305191988031001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum

Prof. Dr. H. Setiono,S.H.,M.S

NIP. 194405051969021001

**KEBIJAKAN PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

DISUSUN OLEH :

**ASPIHANDI YUNIRSAL
NIM : S 310809005**

Telah disetujui oleh Tim Penguji :

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	tanggal
Ketua	Prof. Dr. H. Setiono, S.H., M.S. NIP. 19440505 196902 1 001
Sekretaris	Prof. Dr. Hartiwingsih, S.H., M.Hum NIP. 19570203 198503 2 001
Anggota	Dr. Hari Purwadi, SH.,M.Hum NIP. 19641201 200501 1 001
	Lego Karjoko, SH.,M.H NIP. 19630519 198803 1 001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum	Prof. Dr. H. Setiono, S.H., M.S. NIP. 19440505 196902 1 001
Direktur Program	Prof. Drs. Suranto, M.Sc.,Ph.D. NIP. 19570820 198503 1 004

PERNYATAAN

Nama : **ASPIHANDI YUNIRSAL**
NIM : **S 310809005**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :
“KEBIJAKAN PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA” adalah benar-benar karya saya sendiri. Hal yang bukan karya saya, dalam tesis tersebut diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila benar di kemudian hari terbukti pernyataan saya tersebut di atas tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, yang berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Surakarta, Agustus 2010
Yang membuat pernyataan,

ASPIHANDI YUNIRSAL

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“KEBIJAKAN PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA”**

Tentunya selama penyusunan penelitian tesis ini, maupun selama peneliti menuntut ilmu di Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret tidak terlepas dari bantuan serta dukungan moril maupun spiritual dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Much. Syamsulhadi, dr. Sp. KJ (K) selaku Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Prof. Drs. Suranto, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Bapak Moh. Jamin, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
4. Bapak Prof. Dr. H. Setiono, S.H., M.S. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum yang banyak memberikan dorongan dan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangkan pengetahuan mengenai hukum bisnis.
5. Ibu Prof. Dr. Hartwiningsih, S.H., M.Hum selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum yang secara cermat memberikan masukan terhadap penelitian tesis ini.
6. Bapak Dr. Hari Purwadi, S.H., M.Hum selaku pembimbing I penelitian tesis yang memberikan bimbingan, arahan dan kemerdekaan berpikir bagi peneliti dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian tesis ini.
7. Bapak Lego Karjoko, S.H., M.H selaku pembimbing II penelitian tesis yang memberikan bimbingan, arahan dan kemerdekaan berpikir bagi peneliti dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian tesis ini.

8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta yang dengan tulus telah memberikan ilmunya.
9. Papa dan Mama, terima kasih atas doa dan cinta yang tak pernah habis.
10. Kakak dan Adek Khansa tercinta, terima kasih atas dukungannya.
11. Sahabat-sahabatku tersayang, terima kasih atas semangat yang telah diberikan.
12. Rekan-rekan Hukum Kebijakan Publik Tahun 2009 pada Program Studi Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta atas segala bantuan dan kerja samanya.
13. Staf administrasi Program Studi Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta atas segala bantuan yang telah diberikan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penyusunan tesis ini.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran, teguran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dari berbagai pihak demi kemajuan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Agustus 2010

ASPIHANDI YUNIRSAL

S 310809005

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kerangka Teori	7
1. Pengertian Pegawai Negeri	7
2. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil	10
3. Kewajiban dan Larangan	12
4. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin	17
5. Pejabat yang Berwenang Menghukum, Memeriksa, dan Cara Menyampaikan Keputusan	24
6. Kebijakan dan Pelaksanaannya	27
7. Penegakan Hukum	35
a. Teori Tentang Hukum	35
b. Teori Penegakan Hukum	38
c. Proposisi Seidman Yang Relevan	39

B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Berpikir	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	49
C. Jenis Data	49
D. Sumber Data	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Kebijakan Pelaksanaan Hukuman Disiplin Terhadap	
Pegawai Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta	56
a. Profil Wilayah Surakarta	56
b. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah .	57
c. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Sekretariat Daerah	60
d. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Badan Kepegawaian ..	
Daerah	62
e. Pegawai Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota	
Surakarta	76
f. Pembentukan Tim Penyelesaian Kasus	
Kepegawaian	79
a. Penyelesaian Penanganan Hukuman Disiplin Bagi PNS	
Di Pemerintah Kota Surakarta	80
c. Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil	83
2. Kendala Hukum yang Terjadi Dalam Penerapan Hukuman	
Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta	90
B. Pembahasan	92
1. Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Hukuman Disiplin	
Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah	
Kota Surakarta	92

a. Komponen Struktur	93
b. Komponen Substansi	96
c. Komponen Kultur	106
2. Kendala Hukum yang Terjadi Dalam Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta	108
a. Komponen Struktur	108
b. Komponen Substansi	109
c. Komponen Kultur	113
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Implikasi	117
C. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Misi, Tujuan dan Sasaran Pemerintah Kota Surakarta	65
Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkung Pemerintah Kota Surakarta	77
Tabel 4.3. Susunan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksanaan Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian	80
Tabel 4.4. Data Penyelesaian Penanganan Kasus Kepegawaian PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta	81
Tabel 4.5. Data Penyelesaian Penanganan Kasus Kepegawaian Beserta Hukuman Disiplin Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2009	83
Tabel 4.6. Data Penyelesaian Penanganan Kasus Kepegawaian Beserta Hukuman Disiplin Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2010	88

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

		Halaman
Bagan I	Alur Kerangka Berpikir	46
Bagan II	Struktur Organisasi Pemerintah Kota Surakarta	59



ABSTRAK

Aspihandi Yunirsal, S 310809005, 2010, Kebijakan Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Tesis: Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran tentang penerapan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik. Di samping itu untuk menganalisis kendala-kendala hukum yang muncul.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian non doktrinal (*socio legal research*) karena dalam penelitian ini, hukum dikonsepsikan sebagai manifestasi makna-makna simbolik perilaku sosial sebagaimana tampak dalam interaksi mereka, dengan mengambil lokasi penelitian di Pemerintah Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumenter guna mendapatkan data primer dan data sekunder. Analisis datanya menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum berjalan efektif, disebabkan oleh faktor-faktor: 1) Komponen struktur hukum, bahwa Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Walikota Surakarta Nomor : 800.05/01-L/1/2009, dalam melakukan tugas penyelesaian kasus-kasus kepegawaian belum dapat bersikap profesional. 2) Komponen substansi hukum, berupa penetapan hukuman disiplin yang telah diambil Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian belum dilaksanakan secara obyektif karena adanya ketidak-konsistenan dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. 3) Komponen kultur, adanya hambatan psikologis yang dialami anggota Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian sebagai akibat adanya pengaruh dari dalam maupun dari luar dirinya, termasuk adanya pengaruh sosial.

Kendala hukum yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta adalah : 1) Berdasarkan aspek struktur, Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya menangani dan menyelesaikan kasus pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta belum dapat bersikap obyektif dan belum dapat bertindak adil; 2) Berdasarkan aspek substansi, terjadinya ketidak-konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian (Tim yang ditunjuk untuk menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta) dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan dan penetapan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil. 3) Berdasarkan aspek kultur, adanya kendala psikologis yang dihadapi Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian Kota Surakarta dalam menetapkan hukuman, yaitu adanya rasa “ewuh pakewuh.”

Kata Kunci = Pelanggaran Disiplin dari Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Aspihandi Yunirsal, S 310809005, 2010, Policy Implementation Disciplinary Sanctions for Civil Servants of Local Government In Surakarta City. Thesis: Graduate Program, Sebelas Maret University of Surakarta.

This study aims to provide an overview of the application of disciplinary sanctions for Civil Servants (PNS) as stipulated in Government Regulation Number 30 of 1980 for to achieve good governance. In addition analyze the legal constraints that arise.

This research is non-doctrinal research (socio-legal research) because in this study, the laws are drafted in as a manifestation of symbolic meanings of social behavior as seen in their interaction, by taking the location of the study in Surakarta City Government. Data was collected by interviews and documentary in order to obtain primary data and secondary data. Analysis of data using qualitative analysis.

The result showed that the implementation of disciplinary policies against civil servants in Surakarta City Government under Government Regulation No. 30 of 1980 had not been effective, due to the following factors: 1) Components of the legal structure, the team organizer and Executive Assistant Settlement Officer who Cases Surakarta Mayor established by Decree No. 800.05/01-L/1/2009, in performing the task completion staffing cases yet to be professional. 2) Components of the substance of the law, a determination that has taken disciplinary action against the Operator and the Assistant Executive Team Settlement of Employment Cases objective has not been implemented because of the inconsistencies in applying the articles of the alleged breach of discipline to the Civil Service. 3) The components of culture, the psychological barriers experienced by members of the team and the Assistant Executive Organizer Cases Settlement Officer as a result of influences from within and from outside itself, including the existence of social influence.

Legal constraints that occur in the application of disciplinary sanctions against civil servants in Surakarta City Government environment are: 1) Based on structural aspects, the Operator and the Assistant Executive Team Case Settlement - Case Officer in carrying out their duties to handle and resolve cases of disciplinary violations committed by civil servants in Surakarta City Government can not be objective and not to act fairly; 2) Based on the aspect of substance, the occurrence of inconsistency Team Operator and the Assistant Executive Officer Settlement of Cases (Team designated to resolve disciplinary cases of violations of civil servants in the Government of Surakarta) in implementing the articles of the alleged breach of discipline and determination of punishment to the Civil Service. 3) Based on the aspects of culture, the psychological constraints faced by the Operator and the Assistant Executive Team Settlement of Employment Cases Surakarta in determining the penalty, that is the sense of "ewuh pakewuh."

Keywords: Punishment discipline of civil servants

ABSTRAK

Aspihandi Yunirsal, S 310809005, 2010, Kebijakan Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Tesis: Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran tentang penerapan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik. Di samping itu untuk menganalisis kendala-kendala hukum yang muncul.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian non doktrinal (*socio legal research*) karena dalam penelitian ini, hukum dikonsepsikan sebagai manifestasi makna-makna simbolik perilaku sosial sebagaimana tampak dalam interaksi mereka, dengan mengambil lokasi penelitian di Pemerintah Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumenter guna mendapatkan data primer dan data sekunder. Analisis datanya menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum berjalan efektif, disebabkan oleh faktor-faktor: 1) Komponen struktur hukum, bahwa Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Walikota Surakarta Nomor : 800.05/01-L/1/2009, dalam melakukan tugas penyelesaian kasus-kasus kepegawaian belum dapat bersikap profesional. 2) Komponen substansi hukum, berupa penetapan hukuman disiplin yang telah diambil Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian belum dilaksanakan secara obyektif karena adanya ketidak-konsistenan dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. 3) Komponen kultur, adanya hambatan psikologis yang dialami anggota Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian sebagai akibat adanya pengaruh dari dalam maupun dari luar dirinya, termasuk adanya pengaruh sosial.

Kendala hukum yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta adalah : 1) Berdasarkan aspek struktur, Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya menangani dan menyelesaikan kasus pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta belum dapat bersikap obyektif dan belum dapat bertindak adil; 2) Berdasarkan aspek substansi, terjadinya ketidak-konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian (Tim yang ditunjuk untuk menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta) dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan dan penetapan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil. 3) Berdasarkan aspek kultur, adanya kendala psikologis yang dihadapi Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian Kota Surakarta dalam menetapkan hukuman, yaitu adanya rasa “ewuh pakewuh.”

Kata Kunci = Pelanggaran Disiplin dari Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Aspihandi Yunirsal, S 310809005, 2010, Policy Implementation Disciplinary Sanctions for Civil Servants of Local Government In Surakarta City. Thesis: Graduate Program, Sebelas Maret University of Surakarta.

This study aims to provide an overview of the application of disciplinary sanctions for Civil Servants (PNS) as stipulated in Government Regulation Number 30 of 1980 for to achieve good governance. In addition analyze the legal constraints that arise.

This research is non-doctrinal research (socio-legal research) because in this study, the laws are drafted in as a manifestation of symbolic meanings of social behavior as seen in their interaction, by taking the location of the study in Surakarta City Government. Data was collected by interviews and documentary in order to obtain primary data and secondary data. Analysis of data using qualitative analysis.

The result showed that the implementation of disciplinary policies against civil servants in Surakarta City Government under Government Regulation No. 30 of 1980 had not been effective, due to the following factors: 1) Components of the legal structure, the team organizer and Executive Assistant Settlement Officer who Cases Surakarta Mayor established by Decree No. 800.05/01-L/1/2009, in performing the task completion staffing cases yet to be professional. 2) Components of the substance of the law, a determination that has taken disciplinary action against the Operator and the Assistant Executive Team Settlement of Employment Cases objective has not been implemented because of the inconsistencies in applying the articles of the alleged breach of discipline to the Civil Service. 3) The components of culture, the psychological barriers experienced by members of the team and the Assistant Executive Organizer Cases Settlement Officer as a result of influences from within and from outside itself, including the existence of social influence.

Legal constraints that occur in the application of disciplinary sanctions against civil servants in Surakarta City Government environment are: 1) Based on structural aspects, the Operator and the Assistant Executive Team Case Settlement - Case Officer in carrying out their duties to handle and resolve cases of disciplinary violations committed by civil servants in Surakarta City Government can not be objective and not to act fairly; 2) Based on the aspect of substance, the occurrence of inconsistency Team Operator and the Assistant Executive Officer Settlement of Cases (Team designated to resolve disciplinary cases of violations of civil servants in the Government of Surakarta) in implementing the articles of the alleged breach of discipline and determination of punishment to the Civil Service. 3) Based on the aspects of culture, the psychological constraints faced by the Operator and the Assistant Executive Team Settlement of Employment Cases Surakarta in determining the penalty, that is the sense of "ewuh pakewuh."

Keywords: Punishment discipline of civil servants

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengingat betapa pentingnya kedudukan dan peranan PNS tersebut, maka PNS menyandang predikat yang sangat mulia dan sekaligus merupakan beban yang berat yang harus dipikulnya, yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Oleh sebab itu, upaya pembinaan dan penegakan hukum terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil harus semakin ditingkatkan baik di bidang administrasi dalam arti luas dan bidang-bidang yang lain sesuai dengan kerjanya, yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan, baik kepada masyarakat maupun kepada sesama pegawai. Pembangunan bidang aparatur pemerintah juga diarahkan untuk menciptakan aparatur yang berkualitas, bersih, dan berwibawa, baik menyangkut aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental.

Reformasi menuntut adanya aturan-aturan baru yang mendasar termasuk di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Otonomi daerah dan pelimpahan PNS pusat ke daerah menjadikan beban dan tanggung jawab pembinaan aparatur pemerintahan sedikit bergeser dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, dalam hal ini Pemerintah Kabupaten / Kota. Termasuk pula pembinaan disiplin PNS yang menjadi tanggung jawab sepenuhnya Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten / Kota. Dalam kaitannya dengan pembinaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, tentu ada permasalahan yang mendapat perhatian sehubungan dengan penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan PNS di lingkungan Pemkot Solo ternyata belum sesuai harapan. Data yang ada menunjukkan, sekitar 5 hingga 10 persen PNS kerap terlambat masuk kerja dan keluyuran di jam kerja. Hal tersebut terungkap dalam kampanye disiplin pegawai yang dilaksanakan Pemkot Solo. Kampanye dilaksanakan sejumlah anggota satpol PP di gerbang masuk dan keluar kompleks Balai kota kemarin (1/7). Anggota satpol PP membawa beberapa spanduk sindiran. Antara lain bertuliskan, "Anda terlambat, publik menunggu layanan" serta "Anda layak jadi bintang masuk kantor tepat waktu 07.15". Di gerbang keluar juga dipasang beberapa *banner* sindiran PNS yang sering keluyuran di jam kerja.¹

¹ <http://jawapos.com/rada/index.php?act=detail&rid=167759>, 15Juli 2010, 10.00

Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Solo, Etty Retnowati menilai kampanye itu efektif. Selama ini, penegakan disiplin pegawai hanya dilakukan dengan cara normatif. Misalnya, imbauan saat upacara. "Ini (kampanye disiplin PNS) merupakan cara lain yang kami terapkan setiap satu pekan sekali," kata Etty kepada *Radar Solo* kemarin (1/7). Catatan di BKD, jumlah PNS di lingkungan Pemkot Solo mencapai kisaran 11 ribu orang. Dari jumlah tersebut, 5-10 persen PNS sering terlambat kerja. Berbagai alasan kerap muncul saat PNS bersangkutan ditegur. Jam kerja PNS Pemkot Solo dimulai pukul 07.15 hingga pukul 15.30. "Orang yang sering melanggar aturan ya itu-itu saja," ungkap Etty. Sesuai prosedur, Etty mengatakan, PNS *telatan* itu diperingatkan sesuai aturan yang berlaku. Peringatan dimulai dari teguran lisan hingga tiga kali oleh pimpinan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di mana PNS itu bekerja. Jika belum ada perubahan, baru BKD bertindak meneruskan perkara tersebut. "Mereka menjadi tanggung jawab masing-masing kepala SKPD dulu kemudian kami yang akan mengatasi jika mereka merasa tidak mampu," tandasnya. Terpisah, Sekretaris Daerah (Sekda) Pemkot Solo, Budi Suharto menambahkan, kampanye disiplin PNS baru kali pertama dilaksanakan. Salah satu tujuan aksi ini adalah menguatkan aturan normatif yang berlaku. "Saya kira kampanye melalui tulisan sindiran dapat menyentuh sisi manusiawi para pegawai pemkot. Kami harap kasus PNS terlambat dan bepergian pada jam kantor dapat berkurang," terang Budi. Model kampanye ini tidak diterapkan satu kali. Budi menegaskan, kampanye akan dilakukan rutin guna meningkatkan disiplin. Bersamaan dengan itu, akan dilakukan evaluasi untuk mengetahui persentase penurunan PNS *telatan*. Wali Kota Solo, Joko Widodo mendukung penuh kampanye disiplin unik itu. "Ini sesuatu yang baru untuk meningkatkan kesadaran bagi PNS," kata Jokowi kemarin.²

Upaya yang tegas untuk menegakkan disiplin PNS secara menyeluruh dan terpadu juga telah dilakukan. Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum³. Di dalam lingkungan Pemerintah Kota / Kabupaten biasanya disediakan suatu organisasi yang mengurus masalah kepegawaian, baik yang menyangkut hak dan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil, yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Keberadaan badan tersebut diharapkan dapat menjadi wadah pelayanan terhadap semua PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya,

² *Ibid*

³ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1990, hlm. 169-174

organisasi ini turut pula melaksanakan upaya-upaya pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh dan terpadu.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah pelaksana teknis dari kewenangan daerah dalam melaksanakan pengurusan administrasi kepegawaian. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) yang kemudian direvisi / diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka kewenangan kepegawaian dalam bidang penegakan disiplin adalah kewenangan dari daerah. Berangkat dari kenyataan ini, maka penulis tertarik mengetahui lebih jauh tentang **Kebijakan Penerapan Hukum Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Mengapa kebijakan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum berjalan efektif?
2. Kendala hukum apa yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Seperti telah diungkapkan dalam bagian latar belakang serta rumusan permasalahan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
 - a. Untuk mengetahui penyebab kebijakan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum berjalan efektif.

- b. Untuk mengetahui kendala hukum yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memberi masukan, saran, kritik untuk membantu Pemerintah Kota Surakarta dalam pelaksanaan hukuman disiplin PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.
 - b. Guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh derajat Magister Pascasarjana Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Bertolak dari gambaran yang mengungkapkan tujuan dari penelitian itu, maka penelitian inipun dapat diberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya pada Hukum Kebijakan Publik.
- 2) Memberikan wawasan dan pengetahuan tentang Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap PNS di Kota Surakarta.
- 3) Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai tambahan informasi dan referensi yang berguna bagi para pengambil kebijakan dan keputusan mengenai strategi dan siasat yang perlu diciptakan oleh badan eksekutif di daerah pada masa yang akan datang khususnya Kota Surakarta.
- 2) Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang berwenang dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- 3) Sebagai kesempatan untuk pengembangan informasi dan memperbesar kerangka referensi peneliti mengenai Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap PNS di Kota Surakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penegakan Hukum

a. Teori Tentang Sistem Hukum

Menurut Lawrence Meir Friedman, seorang ahli sosiologi hukum dari Stamford University mengemukakan mengenai Tiga Unsur Sistem Hukum (*Three Element of Legal System*). Adapun teori Lawrence Meir Friedman menyatakan bahwa hukum merupakan satu kesatuan sistem yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait. Dalam ketiga unsur sistem hukum yang mempengaruhi bekerjanya hukum tersebut adalah sebagai berikut :

1) Struktur Hukum (*legal structure*)

Struktur menurut Lawrence Meir Friedman adalah “*the structure of a system its skeletal framework; it is the permanent shape, the institutional body of the syatem, the tough, rigid bones that keep the process flowing with in bounds*”⁴ Jadi struktur adalah kerangka, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberi semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhannya. Agar lebih jelas bisa diartikan bahwa struktur merupakan kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum dengan berbagai macam fungsi dalam rangka mendukung bekerjanya sistem hukum tersebut. Di Indonesia berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia maka termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum, seperti Kepolisian, Kejaksaan, dan Pengadilan. Dalam hal ini merupakan unsur yang berasal dari para pemegang aturan hukum. Bisa jadi pemerintah

⁴ Lawrence M.Friedman, *The Legal System*, Rusell Sage Fundation, New York, 1975, hlm. 14

(eksekutif), pembuat peraturan (legislatif) ataupun lembaga kehakiman (yudikatif).

Para aparat penegak hukum, seyogyanya harus bersikap konsisten terhadap apa yang telah dikeluarkannya. Ia tidak boleh mangkir dari kebijakan-kebijakan hukum yang telah dibuatnya. Dengan kata lain, dalam melakukan segala perbuatan, pemerintah harus selalu berpegang, teguh terhadap peraturan umum yang telah dibuatnya. Jadi pada dasarnya struktur hukum secara sederhana bisa diartikan dari kerangka hukum, maupun wadah dan organisasi dari lembaga-lembaganya.

2) Substansi Hukum (*legal substance*)

Substansi hukum menurut Friedman diartikan “*the substance is composed of substantive rules and rules about how institutions should be have*”.⁵ Jadi substansi adalah aturan, norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem hukum itu. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem hukum itu mencakup peraturan baru yang mereka susun. Komponen substantif sebagai output dari sistem hukum yang berupa peraturan-peraturan keputusan-keputusan yang digunakan baik oleh pihak yang mengatur maupun yang diatur. Substansi hukum meliputi norma dan aturan itu sendiri. Tidak terbatas pada norma formal saja tetapi juga meliputi pola perilaku sosial termasuk etika sosial, terlepas apakah nantinya akan perilaku sosial tersebut akan membentuk norma formal tersendiri. Idealnya, isi materi hukum tidak boleh diinterpretasikan secara baku/sebagaimana adanya seperti yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan.

3) Kultur hukum (*legal impact*)

Pernyataan Lawrence Meir Friedman yang menyatakan bahwa “*the legal culture, system-their biliefs, values, ideas, and*

⁵ Ibid; hlm. 14

expectations".⁶ Jadi kultur hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapan. Tapi kemudian Lawrence Meir Friedman memperluas lagi bahwa budaya hukum bukan sekedar pikiran saja, tetapi juga cara pandang dan cara masyarakat menentukan bagaimana sebuah hukum itu digunakan.

Pada akhirnya, pemahaman kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah setiap manusia terhadap hukum dan sistem hukum kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah susunan pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan. Tanpa kultur hukum, maka sistem hukum itu sendiri tidak berdaya. Dalam pendapat Lawrence Meir Friedman, jika unsur ini dihilangkan akan menimbulkan kepincangan hukum dan tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya, serta cita-cita mewujudkan keadilan pun akan sirna. Pemerintah, dalam menyusun peraturan dan menentukan langkah-langkah hukum perlu memperhatikan pula nilai-nilai dalam masyarakat. Tidak boleh mengambil keputusan/kebijakan hanya berdasarkan asumsinya belaka. Sesuai atau tidaknya kebijakan hukum dengan tuntutan masyarakat umum, akan sangat menentukan keberhasilan hukum itu sendiri.

Ketiga unsur tersebut tidak dapat berdiri sendiri dan saling berkaitan satu dengan lainnya. Bilamana ketiga komponen hukum tersebut bersinergi secara positif, maka akan mewujudkan tatanan sistem hukum yang ideal seperti yang diinginkan. Dalam hal ini, hukum tersebut efektif mewujudkan "tujuan hukum" (keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum). Sebaliknya, bila ketiga komponen hukum bersinergi negatif maka akan melahirkan tatanan sistem hukum yang semrawut dan tidak efektif mewujudkan tujuan hukum. Berdasarkan teori sistem dari Lawrence Meir Friedman di

⁶ Ibid; hlm. 20

atas, kalau ingin memperbaiki sistem hukum yang ada ketiga komponen tersebut harus diperhatikan dan dibenahi. Kondisi ini memerlukan suatu proses yang panjang untuk mampu merubahnya karena menyangkut masalah sosial budaya, sehingga bukan hanya perundang-undangan yang harus dibenahi namun juga budaya hukum masyarakat.⁷



⁷ Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm.9

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang dapat digunakan pada masalah yang diteliti adalah penelitian non doktrinal (socio legal research) atau penelitian yuridis empiris yang mempergunakan data primer. Apabila dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut Lexy J. Moleong pengertian penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seakurat mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lain.⁸ Dilihat dari pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Dilihat dari sudut pandang bentuk penelitian, penelitian ini termasuk penelitian diagnostik. Pengertian penelitian diagnostik yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mendapat keterangan mengenai sebab-sebab terjadinya suatu atau beberapa gejala.⁹

Peneliti mengambil konsep hukum yang kelima yaitu manifestasi makna-makna simbolik para pelaku sosial sebagaimana tampak dalam interaksi antar mereka. Karena setiap perilaku atau aksi itu merupakan realita sosial yang terjadi dalam alam pengalaman indrawi dan empiris, maka setiap penelitian yang mendasarkan atau mengkonsepkan hukum sebagai makna-makna simbolik atau perilaku sosial dan aksi ini dapat disebut sebagai penelitian sosial (hukum), penelitian empiris atau penelitian yang non doktrinal dengan metode non doktrinal dengan pendekatan interaksional (mikro) serta mempergunakan analisis data kualitatif. Dalam penelitian ini

⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001, hlm.196

⁹ Tanpa Pengarang, *Pedoman Pembimbingan Tesis Dan Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Tesis*, UNS, Surakarta, 2009, hlm. 6

yang akan diteliti adalah Kebijakan Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dengan topik Kebijakan Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta dilakukan di Pemerintah Kota Surakarta khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah.

C. Jenis Data

1. Data primer,
2. Data Sekunder.

D. Sumber Data

Sumber Data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Sumber Data Primer.
2. Sumber Data Sekunder
 - a. Bahan-bahan hukum primer
 - b. Bahan hukum sekunder
 - c. Bahan hukum tersier

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan
2. Penentuan Informan
3. Studi Kepustakaan

F. Teknik Analisa Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data interaktif (*interactive model of analysis*). Penelitian hukum non doktrinal ini memiliki tiga komponen utama yang harus dipahami. Menurut

Miles dan Huberman dalam HB. Sutopo ketiga komponen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :¹⁰

1. Reduksi data
2. Sajian Data
3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi



¹⁰ HB. Soetopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta, 2002, hlm. 87

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

1. Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta

Untuk membahas kasus di atas, maka kiranya perlu dikaji dengan teori bekerjanya hukum. Sebagaimana telah ditulis Lawrence Meir Friedmen dalam Esmi Warasih bahwa untuk penerapan sistem hukum harus secara lengkap berdasar teori bekerjanya hukum sebagai suatu proses, hal ini ada tiga komponen , yaitu : ¹¹

- a. Struktur Hukum (*Legal Structure*), yang mencakup institusi-institusi penegak hukum termasuk penegak hukumnya;
- b. Substansi Hukum (*Legal Substance*), mencakup aturan-aturan hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis termasuk pola perilaku nyata manusia yang termasuk dalam suatu sistem, bisa juga berupa produk yang dihasilkan oleh orang yang berada pada suatu sistem hukum, mencakup keputusan yang mereka ambil;
- c. Kultur Hukum (*Legal Culture*), mencakup sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum – kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya.

2. Kendala Hukum Yang Terjadi Dalam Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta

a. Komponen Struktur

¹¹ Esmi Warasih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. PT. Suryandaru Utama, Semarang, 2005. hlm. 30

Sebagaimana telah dikemukakan di depan bahwa untuk menangani dan menyelesaikan kasus pelanggaran kedisiplinan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta telah didelegasikan wewenang kepada Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus - Kasus Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 800.05/01-L/I/2009. Adapun tugas dan wewenang tim ini adalah :

- 1) Melakukan penelitian dan pengkajian berkas pengaduan kasus-kasus kepegawaian;
- 2) Melaksanakan dan memproses penyelesaian kasus-kasus kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Melaporkan hasil pelaksanaan penyelesaian kasus-kasus kepegawaian kepada Walikota Surakarta.

Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus - Kasus Kepegawaian selama tahun 2005 sampai dengan tahun 2010 telah berhasil menangani dan menyelesaikan berbagai kasus pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh PNS Pemerintah Kota Surakarta. Pelanggaran disiplin yang berhasil diselesaikan meliputi pelanggaran kategori ringan, sedang dan berat. Pada tahun 2005 berhasil diselesaikan sejumlah 9 kasus pelanggaran disiplin. Pada tahun 2006 dapat diselesaikan sejumlah 26 kasus, tahun 2007 dapat diselesaikan 14 kasus, tahun 2008 sejumlah 5 kasus, tahun 2009 dapat diselesaikan sejumlah 21 kasus, dan pada tahun 2010 sampai bulan Juni dapat diselesaikan 7 kasus pelanggaran disiplin. Meskipun telah berhasil menangani dan menyelesaikan berbagai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, namun Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya belum dapat bersikap obyektif dan belum dapat bertindak adil. Hal ini terbukti sebagaimana terlihat dalam penyelesaian kasus dalam tabel 4.5 dan tabel 4.6.

Hasil wawancara dengan seorang PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang telah menerima hukuman disiplin akibat sering tidak masuk kerja selama bulan Mei sampai September 2009 menyatakan :

“..... lagi pula saya tidak ada yang kenal di Tim yang mengurus pelanggaran disiplin tersebut jadi ya pasrah saja mas, padahal mas ada teman lain yang juga seperti saya cuma dihukum dengan penurunan gaji sebesar satu kali gaji berkala karena dia kenal dengan salah satu anggota tim.¹²

Sejalan dengan itu, Bapak Arif Handoko selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Surakarta. Dalam wawancara menyatakan bahwa :

“pada proses menangani dan menyelesaikan pelanggaran disiplin bagi pegawai negeri sipil, tim yang ditunjuk (yang dimaksud Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian) belum bisa melaksanakan secara obyektif seratus persen”¹³

b. Komponen Substansi

Berdasarkan data yang telah berhasil dikumpulkan dapat diketahui tentang kendala-kendala yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Hal ini dapat dilihat dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai negeri sipil, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.5 tentang data penyelesaian penanganan kasus kepegawaian beserta hukuman disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta tahun 2009. Dan tabel 4.6 tentang data penyelesaian penanganan kasus kepegawaian beserta hukuman disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta tahun 2010.

Setelah ditelaah secara mendalam, dalam proses penyelesaian kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian ternyata

¹² Wawancara dengan Mr. X selaku Staf Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pemerintah Kota Surakarta, tanggal 28 Juli 2010.

¹³ Wawancara dengan Bapak Arif Handoko selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Surakarta, tanggal 26 Juli 2010.

telah terjadi ketidak konsistenan dalam menetapkan pasal-pasal pelanggaran selama tahun 2009 sampai dengan bulan Juni 2010. Selain itu juga terjadi ketidak konsistenan dalam menetapkan hukuman bagi pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian berikut :

1) Pelanggaran Melakukan Perjudian.

Dalam tabel 4.5 di atas jelas terlihat bahwa pelanggaran disiplin yang berupa tindak pidana perjudian dilakukan oleh PNS pada urutan 2, 3 dan 6. Kepada PNS urutan 2 (dua) dalam tabel tersebut ditetapkan melanggar Pasal 2 huruf b, c, d, f, w, x, y dan Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dengan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis. Sementara bagi PNS urutan 3 (tiga) dalam tabel 4.5 ditetapkan melanggar Pasal 2 huruf b, c, d, f, w, x, y dan Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan hukuman berupa Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun. Dua hal ini jelas menunjukkan ketidak konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menetapkan hukuman bagi PNS yang melanggar kedisiplinan padahal pasal yang dituduhkan sama. Hal ini terlihat pada PNS urutan 2 (dua) diberikan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis, sedang bagi PNS urutan 3 (tiga) diberi hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun. Demikian pula jika dibandingkan dengan kasus perjudian yang dilakukan oleh PNS urutan 6 (enam) dalam tabel 4.5 terjadi ketidak konsistenan dalam menetapkan pasal-pasal yang dilanggar. Untuk kasus yang sama bagi PNS urutan 2 (dua) dan urutan 3 (tiga) ditetapkan melanggar pasal yang sama yaitu Pasal 2 huruf b, c, d, f, w, x, y dan Pasal 3 huruf b dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sedangkan bagi

PNS urutan 6 (enam) ditetapkan melanggar Pasal 2 huruf b, c, d, f, w, x, y dan Pasal 3 huruf a.

2) Pelanggaran Sering Tidak Masuk Kerja.

Pelanggaran disiplin berupa sering tidak masuk kerja tanpa keterangan telah dilakukan oleh PNS dalam urutan 10, 13, 20 pada tahun 2009 sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.5 dan PNS urutan 1, 2, 3, 4, dan 6 pada tahun 2010 sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.6. Untuk kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS urutan 10, 13, dan 20 telah diberikan hukuman yang sama yaitu berupa Penurunan Pangkat pada Pangkat yang Setingkat Lebih Rendah. Sedangkan pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang dituduhkan juga sama yaitu Pasal 2 huruf g, k, n, dan y.

Jika penetapan hukuman tersebut dibandingkan dengan kasus pelanggaran disiplin yang sama terutama yang dilakukan oleh PNS urutan 1 (satu) dalam tabel 4.6 jelas terjadi ketidak konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menetapkan hukuman disiplin bagi mereka. Kepada PNS urutan 10, 13 dan 20 pada tabel 4.5 dikenakan hukuman disiplin kategori berat yaitu berupa Penurunan Pangkat pada Pangkat yang Setingkat Lebih Rendah, sedangkan kepada PNS urutan 1 (satu) pada tabel 4.6 dikenakan hukuman disiplin kategori sedang yaitu berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Paling Lama 1 (satu) Tahun. Apalagi jika dibandingkan dengan PNS urutan 2 (dua) pada tabel 4.6 juga nampak ketidak konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menetapkan pasal-pasal yang dilanggar dan juga menunjukkan ketidak konsistenan dalam menetapkan hukuman. Kepada PNS urutan 2 (dua) pada tabel 4.6 dijatuhi hukuman kategori berat yaitu berupa Pembebasan Dari Jabatan, padahal pelanggaran sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang dilakukannya sekitar 5 (lima) bulan, sementara bagi PNS urutan 10, 13, dan urutan 20 pada tabel 4.5 sering

tidak masuk kerja tanpa keterangan masing-masing selama 9 (sembilan) bulan dijatuhi hukuman Penurunan Pangkat Pada Pangkat Yang Setingkat Lebih Rendah. Demikian pula dalam menetapkan pasal yang dilanggar juga terjadi ketidak konsistenan, dimana kepada PNS urutan 2 (dua) dari tabel 4.6 ditetapkan melanggar Pasal 2 huruf f, g, h, k dan Pasal 3 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, sementara untuk PNS urutan 10, 11, dan 20 pada tabel 4.5 ditetapkan melanggar Pasal 2 huruf g, k, n dan y Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

3) Pelanggaran Berupa Penyimpangan Keuangan.

Pelanggaran disiplin berupa Penyimpangan Keuangan telah dilakukan oleh 3 (tiga) orang PNS, yaitu PNS urutan 15, 16 dan 17 pada tabel 4.5. Kepada PNS urutan 15 pada tabel 4.5 dijatuhi hukuman disiplin kategori sedang yaitu berupa Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali Kenaikan Gaji Berkala, sedang pasal yang dituduhkan adalah Pasal 2 huruf g, h dan Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Sedangkan kepada PNS urutan 16 dan 17 pada tabel 4.5 dijatuhi hukuman disiplin kategori ringan yaitu berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis, sedang pasal pelanggaran yang dituduhkan kepada keduanya adalah Pasal 2 huruf g dan Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 bagi PNS urutan 16 dan Pasal 2 huruf g, h, dan Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 bagi PNS urutan 17 pada tabel 4.5. Kenyataan tersebut jelas menunjukkan ketidak konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menetapkan pasal-pasal yang dilanggar dan ketidak konsistenan dalam menetapkan hukuman disiplin, padahal kasusnya sama.

4) Pelanggaran Berupa Pungutan Liar.

Pelanggaran disiplin berupa pungutan liar telah dilakukan oleh PNS urutan 18 pada tabel 4.5 dan PNS urutan 7 pada tabel 4.6. Kepada PNS urutan 18 pada tabel 4.5 dikenai hukuman disiplin kategori sedang yaitu berupa Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali Kenaikan Gaji Berkala (tanpa batas waktu), sedang pasal yang dituduhkan kepadanya adalah Pasal 3 huruf r dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Sementara kepada PNS urutan 7 pada tabel 4.6. dijatuhi hukuman disiplin yang sama yaitu berupa Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali Kenaikan Gaji Berkala paling lama 1 (satu) tahun. Adapun pasal yang dtuduhkan kepadanya adalah Pasal 2 huruf c, n, w dan Pasal 3 ayat (1) huruf b Praeturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Kenyataan demikian juga menunjukkan ketidak konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menetapkan pasal-pasal yang dilanggar dan ketidak konsistenan dalam menetapkan hukuman disiplin, padahal kasusnya sama.

c. Komponen kultur

Komponen kultur adalah sikap manusia terhadap hukum, sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya. Dengan demikian komponen kulturalnya adalah sikap anggota Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam menangani dan menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta masih memiliki rasa “ewuh pakewuh.” Jika yang melakukan pelanggaran disiplin adalah PNS yang sudah dikenal maka rasa “ewuh pakewuh” itu akan muncul sehingga akan sangat mempengaruhi dalam proses pemeriksaan sampai proses menetapkan hukuman disiplin.. Hal ini bisa saja terjadi karena kepala-kepala dinas maupun PNS di lingkungan Pemrintah Kota Surakarta telah banyak membentuk klub-klub olah raga, seperti klub bulu tangkis, klub tennis, klub golf dan klub-klub lainnya. Jika antara

anggota Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian teman satu klub dengan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka dalam proses penyelesaiannya pastilah akan muncul rasa “ewuh pakewuh”

Hal demikian kiranya sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Arif Handoko selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Surakarta. Dalam wawancara dinyatakan bahwa :

“pada proses menangani dan menyelesaikan pelanggaran disiplin bagi pegawai negeri sipil, tim yang ditunjuk (yang dimaksud Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian) belum bisa melaksanakan secara obyektif seratus persen karena masih ada rasa ewuh pakewuh, terutama jika yang melanggar tersebut seorang pejabat ataupun orang yang telah dikenal oleh tim. Oleh karena itu seringkali penetapan hukuman menjadi tidak obyektif, dalam arti kasus yang sama hukumannya bisa menjadi berbeda. Bahkan jika memungkinkan yang menjabat Kabag atau Kepala SKPD harus diselamatkan, dan yang dikorbankan Kasub Bid atau bawahannya.”¹⁴

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Arif Handoko selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Surakarta, tanggal 26 Juli 2010.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam Bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum berjalan efektif, disebabkan oleh faktor-faktor:
 - a. Komponen struktur hukum, dapat diidentifikasi bahwa Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Walikota Surakarta Nomor : 800.05/01-L/1/2009, dalam melakukan tugas yang berkaitan dengan memproses penyelesaian kasus-kasus kepegawaian sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum dapat bersikap profesional. Hal ini terbukti sebagaimana terlihat dalam tabel 4.5 dan tabel 4.6 dimana dalam kasus yang sama tetapi hukuman yang dijatuhkan berbeda antara PNS satu dengan PNS lainnya. Hal demikian menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.
 - b. Komponen substansi hukum, berupa penetapan hukuman disiplin yang telah diambil Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 belum dilaksanakan secara obyektif

karena adanya ketidak-konsistenan dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam kasus yang sama namun diterapkan pasal yang berbeda antara PNS satu dengan PNS yang lainnya.

- c. Komponen kultur, adanya hambatan psikologis yang dialami anggota Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian sebagai akibat adanya pengaruh dari dalam maupun dari luar dirinya, termasuk adanya pengaruh sosial.
2. Kendala hukum yang terjadi dalam penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta adalah :
- a. Berdasarkan aspek struktur, Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya menangani dan menyelesaikan kasus pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta belum dapat bersikap obyektif dan belum dapat bertindak adil. Hal ini akibat adanya hambatan psikologis di antara anggota tim.
 - b. Berdasarkan aspek substansi, terjadinya ketidak-konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian (Tim yang ditunjuk untuk menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta) dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam kasus yang sama namun diterapkan pasal yang berbeda antara PNS satu dengan PNS yang lainnya. Selain itu juga terjadi ketidak-konsistenan Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian Kota Surakarta dalam menetapkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kedisiplinan, sehingga dalam kasus yang sama ditetapkan melanggar pasal yang sama namun bentuk hukuman

yang ditetapkan berbeda antara PNS satu dengan PNS yang lain sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan.

- c. Berdasarkan aspek kultur, adanya kendala psikologis yang dihadapi Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian Kota Surakarta dalam menetapkan hukuman, yaitu adanya rasa “ewuh pakewuh” bilamana yang melanggar kedisiplinan adalah pejabat setingkat Kepala Dinas (SKPD), sehingga bilamana mungkin harus dihindari agar yang bersangkutan tidak terjerat hukuman dan dicari pelaksana teknis (bawahan) yang dianggap bertanggung jawab yang akan dijatuhi hukuman.

B. Implikasi

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di antaranya dipengaruhi faktor motivasi, dengan pemberian motivasi yang sesuai dan memenuhi kebutuhan pegawai, baik kebutuhan materiil maupun non materiil maka niscaya akan dapat menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pegawai itu untuk berlaku disiplin. Selain itu faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan, terutama teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya, sehingga kalau pimpinan tidak disiplin maka bawahan juga akan bertindak tidak disiplin. Dalam hal ini memang pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai antara kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, niscaya kedisiplinan pegawai juga akan ikut baik. Sebaiknya pimpinan juga memperhatikan kesejahteraan bawahan, karena kesejahteraan merupakan balas jasa bagi pegawai. Dengan adanya balas jasa yang memadai, maka akan mendatangkan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau organisasinya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, niscaya kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Hal yang sangat menentukan kedisiplinan pegawai adalah faktor penegakan disiplin melalui penegakan hukum (law

enforcement). Hal ini menyangkut ketersediaan peraturan yang diperlukan termasuk tata tertib pegawai. Dengan peraturan dan tata tertib yang baik dan tegas akan dijadikan pedoman bagi pegawai untuk beraktivitas sehingga kedisiplinan dan etos kerja yang mengarah efektivitas kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Selain peraturan juga adanya sanksi yang tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan adanya sanksi yang tegas dan obyektif, tidak didasari “like and dislike” dalam menerapkan sanksi, maka pegawai yang pernah mendapat hukuman akan menjadi jera, sedang bagi yang lain akan menjadi ketakutan sehingga diharapkan dapat mengeliminir terjadinya pelanggaran kedisiplinan. Meskipun sanksi tersebut harus dilaksanakan secara tegas, namun sebaiknya sanksi hukuman cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat memotivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi atau instansi pemerintah.

C. Saran

Berdasar hasil penelitian , maka penulis dapat memberi saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian (Tim yang ditunjuk untuk menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta) dalam menerapkan pasal-pasal pelanggaran kedisiplinan yang dituduhkan kepada Pegawai Negeri Sipil tidak konsisten, sehingga menimbulkan kesan adanya ketidakadilan dalam menangani kasus pelanggaran kedisiplinan PNS, untuk itu tim sebaiknya harus bersikap konsisten. Jika ketidak konsistenan tersebut disebabkan oleh karena tim baru dibentuk, mestinya tim dapat mempelajari dokumen kasus pelanggaran disiplin yang pernah ditetapkan hukumannya, sehingga dalam kasus yang sama dapat diterapkan pasal yang sama pula.
2. Dalam menetapkan hukuman, Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian Kota Surakarta juga

harus konsisten, sehingga dalam kasus yang sama jika ditetapkan melanggar pasal yang sama, maka bentuk hukuman yang ditetapkan juga harus sama, sehingga unsur keadilan dapat terpenuhi.

3. Tim Penyelenggara dan Pembantu Pelaksana Penyelesaian Kasus-kasus Kepegawaian harus lebih profesional dalam menangani dan menyelesaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Untuk bisa profesional, anggota tim harus dapat menghilangkan rasa *ewuh pakewuh* dan harus bersikap obyektif serta hindari sikap *like and dislike*.
4. Tindakan preventif perlu terus dikembangkan guna mengeliminir terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Burhan Ashofa. 1996. *Metode Penelitian Hukum*, ctk. Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djoko Prakoso. 1986. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- D. Soemarmo. 1994. *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Apapratur Negara Nomor 30 Tahun 1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat*, CV Mini Jaya Abadi, Jakarta
- Esmi Warassih. 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologi*, PT. Suryandaru Utama, Semarang
- Fadhillah Putra. 2002. *Hukum Kebijakan Publik*, Universitas Sunan Giri, Surabaya.
- HB. Soetopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.
- Ig. Surono, 1981, *Disiplin Motivasi semangat Kerja Karyawan*, Intan Pariwara, Klaten.
- Imam Soedjono, 1990, *Teknik Memimpin Pegawai Dn Pekerja*, Djaja Bakti, Jakarta.
- Indroharto. 1993. *Usaha Memahami Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Buku I : Beberapa Pengertian Dasar Hukum Tata Usaha Negara*, ctk. Pertama, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

- Lawrence M.Friedman. 1975. *The Legal System*, Rusell Sage Fundation, New York.
- Lexy J. Moleong. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- M. Herry Indrawan, 2008, *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di PTUN Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa*, Tesis Program Pascasarja Undip, Semarang.
- M. Irfan Islami. 2004. *Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*, ctk. Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Sani, 2004, *Pengaruh Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Musi Rawas*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Muchsan. 1992. *Pengawasan Administratif*, ctk. Pertama, UGM Press, Yogyakarta.
- Retno Puspito Rini, 2005, *Esensi Hukuman Disiplin Bagi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Wonogiri*, Tesis Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Robert B. Seidman. 1972. *Hukum Dan Pembangunan Model Umum*, diterjemahkan oleh Satjipto Rahardjo, Sinar Baru, Bandung.
- Sastra Djatmika dan Marsono. 1990. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo. 1972. *Hukum Dan Pembangunan Model Umum*, Sinar Baru, Bandung
- _____. 1983. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, ctk. Pertama, Sinar Baru, Bandung
- Setiono. 2005. *Pemahaman Terhadap Metodologi Penelitian Hukum*, UNS, Surakarta.

- Soerjono Soekanto. 1984. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, ctk. Pertama, PT. Raja Grafinda Persada, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1988. *Pengantar Penulisan Hukum*, ctk. Pertama, UI Press, Jakarta
- Soerjono Soekanto dan Otje Salman, 1987, *Disiplin Hukum dan Disiplin Sosial*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Solichin Abdul Wahab, 1997, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, ctk. Pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 1994. *Filsafat Administrasi*, ctk. Keempat, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Suratno, 2005, *Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Lampung Berdasarkan PP No. 30 Tahun 1980*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Lampung, Lampung.
- Susilo Martoyo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Tanpa Pengarang. 2009. *Pedoman Pembimbingan Tesis Dan Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Tesis*, UNS, Surakarta.
- William N. Dunn. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, ctk. Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Winardi. 1970. *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Bandung.
- Winarno Surakhmad. 1980. *Dasar Dan Teknik Riset Pengantar Metodologi Ilmiah*, ctk. Pertama, Tarsito, Bandung.
- Winarno Surakhmad. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, ctk. Pertama, Tarsito, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin
Pegawai Negeri Sipil

Jurnal

European Journal of Social and Sciences, Vol. 11 Number 4 (2009).

Halduskultuur, Vol. 6 – 2005.

International Public Management Review, Vol. 8 Issue 2 Tahun 2007

Journal of Social Complexity (1) 3: September 2003

Jurnal Hukum, edisi no. 14 Vol. 3, 1996, hlm. 24.

Psychological Journal, Vol. 128 No. 4 Tahun 2002.

Data Elektronik

<http://jawapos.com/rada/index.php?act=detail&rid=167759>

