

PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 STUDI KASUS DI PEMERINTAHAN KABUPATEN JOMBANG.

Wahyu Febriono¹, Muhammad Andri²

¹Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Jombang
wahyufebriono95@yahoo.com

²Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Jombang
mandri1976@gmail.com

ABSTRAK

Penegakan hukum pegawai negeri sipil sebagai upaya untuk mewujudkan nilai atau kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran yang bahwasanya, Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara serta tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan, keadilan, bisa melayani masyarakat dengan setulus hati. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan proses penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum disiplin bagi pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (studi kasus) dengan pendekatan yuridis sosiologis dengan penelitian hukum empiris. Sumber datanya badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan kabupaten jombang dengan pengumpulan data dilakukan teknik yang digunakan dengan melakukan penelitian, studi pustaka. Diperoleh temuan hasil penelitian yaitu : Dalam penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil melakukan berbagai tahapan diantaranya (1) proses penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang. (2) faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang. (3) jenis-jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan bagi pegawai negeri sipil (4) kriteria pegawai negeri sipil melanggar disiplin pegawai negeri sipil (5) aturan pelaksanaan peraturan hukum penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil (6) mekanisme dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil (7) kebijakan internal penegakan hukum disiplin terhadap pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Kata Kunci : *Penegakan Hukum, Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang.*

LAW ENFORCEMENT DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS ACCORDING TO GOVERNMENT REGULATION NUMBER 53 OF 2010 CASE STUDY IN THE GOVERNMENT OF JOMBANG REGENCY.

Wahyu Febriono¹, Muhammad Andri²

¹Faculty of Law, Darul Ulum University, Jombang
Wahyufebriono95@yahoo.com

²Faculty of Law, Darul Ulum University, Jombang
mandri1976@gmail.com

ABSTRACT

Law enforcement for civil servants is an effort to realize values or rules that contain justice and truth, that civil servants are the state apparatus and the backbone of the government in carrying out national development. One of the goals of national development is to be able to realize the goals of society, namely welfare, justice, and being able to serve the community sincerely. The purpose of this study was to determine the implementation of the disciplinary law enforcement process for civil servants with the factors that influence the enforcement of disciplinary law for civil servants in the Jombang Regency Government. This research uses qualitative research methods (case studies) with a sociological juridical approach with empirical legal research. The source of the data is the education and training district staffing agency, Jombang Regency, with data collection techniques used by conducting research, literature studies. The findings of the research are: In enforcing the discipline of civil servants, they carry out various stages including (1) the process of enforcing the discipline of civil servants in the Government of Jombang Regency. (2) the factors that tend to influence the discipline of civil servants in the government of Jombang Regency. (3) types of disciplinary punishment imposed on civil servants (4) criteria for civil servants violating civil servant discipline (5) rules for implementing law enforcement regulations for civil servant discipline (6) mechanisms for imposing disciplinary penalties for civil servants (7) internal policy of disciplinary law enforcement against civil servants in the Jombang Regency Government.

Keywords: *Law Enforcement, Civil Servants, Education and Training Regional Personnel Board of Jombang Regency.*

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan secara materil dalam

hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan

sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan. Dalam pembangunan nasional tersebut dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia yang seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam kehidupan yang berbangsa dan bernegara dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materil dan spiritual. Dalam hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD NRI 1945, Negara dan Pemerintah.¹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan yang merupakan suatu badan yang berstatus hukum, sebagai pendukung hak dan kewajiban (subyek hukum). Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajibannya tersebut. Hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur negara yang melaksanakan hak dan kewajiban negara yang disebut subjek hukum adalah Pegawai Negeri

Sipil.² Hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara menimbulkan kaidah-kaidah dalam hukum kepegawaian.

Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*) atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.³

Intinya terlihat bahwa suatu keterampilan yang dimiliki seseorang tidak cukup untuk bisa dikatakan bahwa orang tersebut mempunyai kualitas diri yang baik. Menurut *F.X. Oerip S. Poerwopoespito* mengatakan bahwa pada dasarnya kualitas manusia secara total ditentukan oleh :⁴

1. Kualitas Teknis: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang, baik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Kualitas Fisik : Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang (artinya seberapa sehat dia dalam melakukan pekerjaannya)
3. Kualitas Sikap Mental: Kualitas yang berkaitan dengan konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi.⁵

Penyelenggaraan pemerintahan yang telah mempunyai kualitas tersebut, maka dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan

¹ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 10, 1982.

² Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, op. cit., hlm. 12, 1982.

³ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, hlm. 26, 2000.

⁴ Ibid., hlm. 3.

⁵ Ibid., hlm. 4.

pembangunan dapat berjalan secara efektif. Pemerintah dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan, maka diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, yang menetapkan kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Penegasan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, karenanya negara memerlukan sarana-prasarana yang mendukung, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak dapat melakukannya sendiri.⁶ Dalam hal ini memiliki arti bahwa tujuan nasional dapat tercapai apabila adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat yang taat pada hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu titik pembenahannya yang paling penting adalah sistem administrasi negara. Menurut *Sjachran Basah*, Hukum Administrasi Negara

adalah semua kaidah yang merupakan saran hukum untuk mencapai tujuan negara.

Salah satu perubahan itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis yang baik (*democratic and good governance*). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan- kebijaksanaan atau peraturan - peraturan pemerintah guna teralisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya pengeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyediaan dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen kepegawaian.

Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian merupakan bagian dari penataan manajemen kepegawaian melalui penetapan norma, standard dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Dengan adanya manajemen kepegawaian tersebut, diharapkan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jombang. Dalam pelaksanaan norma, standar, dan prosedur administrasi kepegawaian diperlukan pula penyempurnaan terhadap peraturan-peraturan pelaksanaan kepegawaian secara menyeluruh dalam kerangka negara kesatuan.

⁶ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Bina Aksara, hlm.12, 1982.

Mengenai Peraturan Pemerintah tentang Pegawai Negeri Sipil, termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 1. Mengenai Peraturan Pemerintah tentang Pegawai Negeri Sipil termuat, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 2 yang berbunyi : “ Ketentuan Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagi calon Pegawai Negeri Sipil.”

Mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 3. Mengenai larangan Pegawai Negeri Sipil termuat, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 4. Mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil termuat, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 5. yaitu“ PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan / atau 4 dijatuhi hukuman disiplin.” Mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 6. Mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalam pasal 7.

Penjelasan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yakni dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, untuk bersikap disiplin, jujur adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan

tugas.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 30 Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian terjadi Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamatkan ditetapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selama ini ketentuan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian, peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga, dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, bisa saja dikarenakan oleh hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sebagaimana kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada masa sekarang ini semakin kompleks, akan tetapi mungkin kebutuhan hidup

yang semakin banyak tersebut bukan merupakan satu-satunya faktor penyebab terjadinya pelanggaran. Pemerintah telah menaikkan gaji serta tunjangan, namun tetap saja terjadi pelanggaran, kemungkinan faktor utama yang menjadi hambatan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu terletak pada diri pegawai itu sendiri.

Tindakan yang menyimpang seperti: korupsi, penyalahgunaan wewenang, penyalahgunaan narkoba dan pemborosan keuangan negara, pungutan liar, dan berbagai bentuk pelanggaran tersebut akan selalu terjadi, bila dalam diri Pegawai Negeri Sipil belum terbentuk suatu kesadaran dan suatu etika yang dituangkan dalam nilai-nilai perilaku kedinasan. Peraturan kedisiplinan yang ditujukan bagi Pegawai Negeri Sipil, agar dapat ditaati dengan baik, maka hukuman terhadap pelanggaran yang terjadi harus diterapkan secara jelas dan tegas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian yang menitik beratkan pada penegakan kedisiplinan yang ada pada diri Pegawai Negeri sesuai dengan peraturan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan judul : **“PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 STUDI KASUS DI PEMERINTAHAN KABUPATEN JOMBANG ”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang ?
2. Faktor-faktor apakah yang cenderung mempengaruhi penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang ?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif (studi kasus) dengan pendekatan yuridis sosiologis dengan penelitian hukum empiris. Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Metode kualitatif menurut *Bosdan* dan *Taylor*, bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷

Penulis memilih penelitian kualitatif didasarkan pada alasan bahwa;

- 1) Hukum dalam penelitian ini diartikan sebagai makna-makna simbolik sebagaimana dan tersimak dalam dan dari aksi-aksi serta interaksi warga masyarakat;⁸
- 2) Agar dapat mengungkap dan mendapatkan makna yang mendalam dan rinci terhadap obyek penelitian dari informan,⁹ dalam hal ini adalah makna-makna tentang Penegakan

⁷ Idi Subandy Ibrahim, *Dari Nalar Keterasingan Menuju Nalar Pencerahan*, Jalsutra, Yogyakarta, hlm. 170, 2004.

⁸ Sutandyo Wignyoebroto, *Keragaman Dalam Konsep Hukum, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya, Makalah Lokakarya*, Yayasan Dewi Sartika, Semarang, hlm. 2, 2006.

⁹ Sanapiah Faesal, *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasinya*, Yayasan Asih Asah Asuh (Y A3), Malang, hlm. 21-22, 1990.

Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yakni suatu penelitian yang mempelajari hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga-lembaga sosial lainnya. Studi terhadap hukum sebagai sebuah kenyataan merupakan ilmu sosial yang bersifat empiris. Langkah-langkah teknis dalam penelitian hukum yang sosiologis mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial, khususnya sosiologi, oleh karena itu penelitian ini disebut sebagai penelitian yang sosiologis atau *social legal research*. Pengertian *social legal research* adalah pendekatan yang mengkonstruksikan hukum sebagai refleksi kehidupan masyarakat itu sendiri yang menekankan pada pencarian-pencarian, keajegan - keajegan empiris dengan konsekuensi mengacu pada hukum tertulis juga melakukan observasi terhadap tingkah laku yang benar-benar telah terjadi.¹⁰

Pendekatan ini yang utamanya mempelajari serta meneliti mengenai hukum dan tata cara pelaksanaannya¹¹ dalam hal ini adalah proses serta faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang. Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah studi kasus yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala

dengan gejala lain dalam masyarakat.¹²

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di wilayah pemerintahan kabupaten jombang serta faktor apakah yang menjadi hambatannya. Menurut *Soerjono Soekanto* berpendapat, bahwa penelitian deskriptif bukan semata-mata untuk mengungkapkan atau menggambarkan kesesuaian perundang-undangan dalam realita kehidupan masyarakat belaka, tetapi juga untuk memahami pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut, berlandaskan pada peraturan hukum dan memahami apa yang menjadi latar belakang dari pelaksanaan tersebut.¹³

Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang dikarenakan data-data mengenai kepegawaian yang bersumber dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang sehingga layak untuk menjadi tempat penelitian.

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosada Karya, Bandung. hlm. 4, 1991.

¹¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 34-35, 1992.

¹² Amirrudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25, 2006.

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 250, 1986.

PEMBAHASAN

A. PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAHAN KABUPATEN JOMBANG

1. Pelaksanaan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Dari Proses Penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di pemerintahan Kabupaten Jombang tidak hanya terbatas pada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tatkalanya, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut ketentuan pelaksanaannya termuat dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Kabupaten Jombang, aturan pelaksanaannya tidak hanya terbatas pada isi/apa yang termuat dalam aturan utama disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Aturan pelaksanaan penegakan hukum disiplin, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengamanatkan sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Ancaman hukuman disiplin ringan, sedang dan berat maka Pejabat Pembina kepegawaian atau Pejabat lain

yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan proses penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang mempunyai tujuan/semangat yang kuat, yang sudah pasti mempunyai tujuan yang positif. Dan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut;

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang ditinjau dari :

2. Mekanisme dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang;

Dalam proses penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang berjalan berdasarkan alur yang telah diamanatkan peraturan hukum yang menjadi pedoman pelaksanaan. Pelaksanaan penegakan hukum tersebut terkait dengan dua komponen, yaitu: adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku, serta adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar. Dalam mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Pernyataan tersebut diatas jika dikorelasikan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil maka adanya kesesuaian antara perintah undang-undang dengan praktek pelaksanaan. Tahapan sebagaimana disinggung sebelumnya terdiri dari pemanggilan, pemeriksaan, pertimbangan penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

3. Proses Penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Berikut adalah alur prosedur penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Jombang ;

- a) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum mengetahui atau menerima laporan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, terlebih dahulu melakukan pemanggilan paling lambat 7 hari kerja sebelum pemeriksaan, jika tidak hadir dikirimkan pemanggilan ke 2, untuk dilakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil.
- b) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum membuat surat permohonan untuk membentuk Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil..
- c) Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. sesuai Pangkat dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang akan diperiksa.
- d) Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil melakukan pemanggilan maksimal 2 kali pemanggilan dan selanjutnya melakukan pemeriksaan yang hasilnya dituangkan dalam BAP (Berita Acara Pemeriksaaan). Apabila diperlukan pimpinan langsung, Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
- e) Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil melaporkan hasil pemeriksaan dengan melampirkan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- f) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil melakukan rapat pertimbangan untuk menentukan jenis hukuman disiplin dengan memperhatikan dengan seksama faktor yang mendorong Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin sebagai bahan rekomendasi.
- g) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melaporkan hasil rapat dengan menyerahkan rancangan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang.
- h) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang memutuskan menjatuhkan hukuman disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan rekomendasi hasil rapat Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.
- i) Hasil Keputusan dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang diserahkan kembali kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.
- j) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melakukan pemanggilan kepada PNS yang bersangkutan untuk penyerahan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin
- k) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin menyerahkan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai

Negeri Sipil kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pemeriksaan pada pemanggilan pertama oleh Pejabat langsung pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dimana Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, bertujuan untuk mendengar pengakuan langsung dan mengetahui jenis pelanggaran yang dilakukan Pegawai negeri sipil tersebut, apakah jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat.

Tujuan pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa dan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar-benar telah melakukan pelanggaran disiplin, serta bertujuan untuk mengetahui latar belakang, hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin serta akibat/dampak yang ditimbulkan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil tersebut apabila berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil. Maka Tim pertimbangan setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan, apabila sifatnya sama, kepadanya hanya akan dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kabupaten Jombang ditinjau dari :

4. Kebijakan internal penegakan hukum disiplin terhadap pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang.

Dalam proses penegakan hukuman disiplin di Pemerintahan Kabupaten Jombang,

Kebijakan internal tersebut bisa berupa suatu tindakan tegas secara seorang pimpinan pada suatu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), terhadap anggotanya yang kedapatan melakukan pelanggaran disiplin. Kebijakan internal tersebut, dapat juga berupa kebijakan pertimbangan seorang pimpinan pada saat akan menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang sudah secara jelas terbukti bersalah.

Secara garis besar adanya kebijakan internal tersebut dimulai dari SKPD Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pegawai sipil, bahwa tujuannya itu bukan bermaksud untuk menghalang-halangi suatu penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil.

Suatu kebijakan internal yang bertujuan negatif dengan artian seorang kepala SKPD mengeluarkan kebijakan khusus untuk melindungi pegawainya yang melanggar disiplin, maka hal tersebut akan berdampak fatal. Hal tersebut bukan saja hanya menghambat penegakan hukum, tetapi berpengaruh pula pada mental atau moralitas PNS yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang membiarkan bawahannya berbuat kesalahan, tanpa ada upaya untuk memberikan teguran atau sanksi sama sekali, akan berakibat semakin memperparah moralitas atau mental bawahan itu sendiri. Hal tersebut berlaku pula bagi Pegawai Negeeri Sipil, dampaknya Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak pernah bisa berintrospeksi diri akan perbuatannya yang salah. Hal tersebut dikhawatirkan akan menyebar pada rekan kerjanya. Sehingga disini moral dan mental seorang pimpinan pun sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya.

B. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN BAGI PEGAWAI

NEGERI SIPIL DI PEMERINTAHAN KABUPATEN JOMBANG

Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang Kasus hukum yang melibatkan Pegawai Negeri Sipil biasanya akan lebih menarik perhatian masyarakat. Pada hakikatnya Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara biasa seperti halnya warga masyarakat lainnya. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat, di samping atribut kewenangan-kewenangan yang melekat, pada tataran tertentu memang sering dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang dapat meninggikan status sosialnya.

Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugasnya, telah dipandu dengan berbagai aturan yang mengikat. Hal itu diawali dengan mengangkat sumpah sebagai pegawai negeri sipil, sumpah jabatan, kewajiban dan larangan dalam peraturan disiplin PNS, uraian tugas pokok dan fungsi, sampai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), dan sebagainya.

Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melanggar aturan disiplin, sebagaimana disinggung dalam pokok bahasan sebelumnya, sudah menjadi suatu keharusan untuk di berikan sanksi hukuman disiplin. Terlebih jika pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan jenis pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun dalam setiap penegakan aturan hukum, selalu ada faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Sebagaimana ada tiga faktor yang mempengaruhi penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang, yaitu:

- 1) Faktor hukumnya sendiri (Undang - Undang);
- 2) Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum;
- 3) Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;

Faktor tersebut saling berkaitan dengan erat, karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta juga merupakan tolok ukur dari pada efektivitas penegakan hukum. Namun Penulis disini berpendapat bahwa sebenarnya berbagai faktor itu cenderung mengacu menjadi tiga faktor, sebagaimana disebutkan sebelumnya. Ketiga faktor tersebut akan Penulis coba untuk membahasnya satu persatu.

1. Faktor Hukum (Undang-Undang)

Faktor pertama yang mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin berdasarkan penelitian Penulis adalah faktor hukum. Faktor hukum tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa semangat yang diusung dalam penerbitan peraturan pemerintah disiplin pegawai negeri sipil ini, adalah dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral. Peraturan disiplin pegawai dirancang sedemikian rupa untuk membantu pegawai dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif, berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sistem dan peraturan disiplin yang ada sekarang, terlebih bila kita hubungkan dengan visi yang hendak dicapai tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri tersebut, dapat dikatakan tetap produk yang bersifat normatif dan legal formal. Keberadaannya diperlukan atas

dasar nafas administratif birokrasi dalam manajemen kepegawaian. Peraturan disiplin ini sangat diperlukan dalam rangka mengatur pegawai dalam ranah hukum positif kepegawaian, seperti apa saja yang wajib dilakukan, apa saja yang dilarang untuk dilakukan, hukuman apa saja yang diberikan apabila dilanggar, bagaimana cara pemberian hukuman, serta siapa saja yang berhak menjatuhkan hukuman. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil eksis dan berperan dalam ranah administratif, dalam perkembangannya, apabila sebuah aturan disusun dalam rangka menopang unsur administratif semata, maka akansangat dimungkinkan ditemukan berbagai penyimpangan dalam implementasinya.

2. Faktor Masyarakat

Faktor kedua yang mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin berdasarkan penelitian Penulis adalah faktor masyarakat, yang dimaksud dengan faktor masyarakat disini adalah Pegawai Negeri Sipil dan kebudayaan yang ada dimasyarakat tersebut, sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada pegawai negeri sipil di dalam pergaulan hidup. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, jika kita analisis secara mendalam, masih menyisakan celah dan kelemahan yang memungkinkan untuk di "mainkan", apalagi bila kita korelasikan kembali dengan misi yang hendak dicapai dari lahirnya Peraturan Pemerintah tersebut yakni mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral.

Hal diatas adalah ranah etos kerja, dimana spirit, semangat, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang positif seperti: rajin, bersemangat, teliti, tekun, ulet, sabar, akuntabel, responsibel, berintegritas, hemat, menghargai waktu, dan sebagainya. Hal tersebut

semuanya berada dalam diri manusia yang tersimpan dalam berbagai bentuk kompetensi, keahlian, dan kemampuan diri manusia tersebut yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil.

Apabila semua hal tersebut digunakan di dalam dan melalui kerja, ia akan keluar dalam bentuk kinerja, prestasi, dan produksi. Para pegawai dengan etos kerja seperti itu, akan bekerja dengan penuh dedikasi dan pengabdian diri karena dalam jiwa mereka telah tertanam nilai-nilai bahwa bekerja adalah sebuah rahmat, bekerja adalah ibadah, bekerja adalah amanah, bekerja adalah melayani. Bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab adalah representasi dari kemuliaan diri.

Dalam rangka mengusung suatu tata nilai aturan kepegawaian yang bersifat lebih menyeluruh, diperlukan sebuah terobosan baru dalam merumuskan peraturan khususnya yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu pegawai negeri sipil akan melakukan pekerjaan serta mematuhi peraturan yang ada secara totalitas atas dasar kesadaran dan ketulusan budi, bukan hanya atas dasar kepatuhan untuk tidak dikenai hukuman semata. Melalui sebuah peraturan yang didalamnya terdefiniskan nilai-nilai yang dapat merangsang nilai etos kerja pegawai, visi mulia dari diterbitkannya peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yakni menjadikan pegawai yang handal, profesional dan bermoral.

3. Faktor Penegak Hukum

Faktor penegak hukum merupakan salah satu faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin pegawai negeri sipil. Penegakan hukuman disiplin pegawai negeri sipil dalam hal ini, adalah penegakan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di pemerintah kabupaten jombang . Penegak hukum sebagaimana disebutkan

diatas adalah pihak-pihak yang menerapkan hukum sebagaimana kewenangan yang melekat pada diri penegak hukum tersebut.

Hal ini yang menjadi persoalan dalam kaitannya dengan proses penegakan hukuman disiplin pegawai negeri sipil tersebut. Berlarut-larutnya suatu proses penegakan hukuman disiplin justru menjadi suatu permasalahan baru. Permasalahan baru tersebut adalah, terjadinya suatu ketidakpastian hukum yang sementara. Maksud dari ketidakpastian tersebut adalah suatu proses penegakan hukum yang berlarut-larut, menimbulkan suatu kerugian, di satu pihak yaitu kerugian bagi Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, maupun kerugian materil yang harus dipikul Pemerintah.

Kerugian bagi Pegawai Negeri Sipil yang diduga atau bahkan sudah terbukti melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil adalah timbulnya suatu beban pikiran mengenai kejelasan nasibnya, serta tidak terpenuhinya asas peradilan yang cepat. Kerugian bagi Pemerintah yaitu, sebagaimana bunyi Pasal 27 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi “ Membolehkan pegawai negeri sipil yang dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya dengan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Hal tersebut, sebenarnya memang merupakan salah satu penerapan dari asas praduga tak bersalah, namun bagaimana jika yang terjadi adalah sebaliknya, yaitu Pegawai Negeri Sipil tersebut memang benar-benar bersalah telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jombang. Berdasarkan hal tersebut sudah pasti hak-hak yang didapatkan Pegawai Negeri Sipil yang

bersangkutan semasa diberi pembebasan tugas serta jabatan secara sementara, sebenarnya tidak pantas ia peroleh. Hal itu merupakan salah satu pemborosan keuangan Negara, serta dapat menimbulkan kesan negatif bagi masyarakat yang mengetahuinya, karena hal itu bisa saja diartikan sebagai perlakuan khusus bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Jombang.

PENUTUP DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dalam Proses Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, Proses penegakan hukuman disiplin pegawai negeri sipil, bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang berjalan sesuai dengan ketentuan melalui alur sebagaimana peraturan yang menjadi pedoman pelaksanaan.
2. Faktor - Faktor Yang Cenderung Mempengaruhi Penegakan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Jombang adalah, faktor hukum atau undang-undangnya, faktor penegak hukum, dan yang terakhir faktor masyarakat.

B. Saran

Hasil penelitian selain memberi kontribusi akademis, juga menjadi bahan masukan bagi tempat penelitian ini dilakukan. Dimana masukan tersebut dapat digunakan untuk menjadi lebih baik lagi di masa akan datang. Adapun saran dan masukan yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupate Jombang. Peneliti menyarankan agar Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan,

dan Pelatihan Kabupaten Jombang sebagai badan yang berwenang dalam upaya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat menjalankan tugas dengan maksimal dan memberikan sanksi yang tegas bagi PNS yang indiscipliner. Selain itu, di dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hanya mengatur bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil dikatakan "melanggar" dan "bagaimana caranya untuk menghukum" dengan tidak disertai dengan target kerja yang jelas untuk masing-masing Pegawai Negeri Sipil hanyalah akan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang tidak efektif dalam bekerja. Oleh karena itu, kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang, dan setiap pimpinan institusi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang harus bisa menjabarkan target kerja bagi anggota Pegawai Negeri Sipilnya dalam rangka mencapai tujuan institusi dinas yang bersangkutan. Hal itu dilakukan untuk penerapan punish dan reward bagi Pegawai Negeri Sipil. Jika capaian kerjanya rendah, maka ini akan menjadi penilaian oleh pimpinan, yang selanjutnya akan menjadi catatan atau PR. Jika capaian tinggi, dapat menjadi bahan untuk promosi jabatan.

2. Kepada Pegawai Negeri Sipil. Peneliti menyarankan agar Pegawai Negeri Sipil untuk lebih disiplin, dan lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur Negara yang profesional dan bertanggung jawab. Dengan adanya Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010

tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, hendaknya dijadikan pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya, bukan dijadikan sebagai alat yang membatasi ruang gerak PNS.

3. Kepada Pemerintah Kabupaten Jombang. Peneliti menyarankan agar Pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah melaksanakan pemerintahan yang baik dalam pengambilan keputusan tentang suatu kebijakan, khususnya di bidang kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali. 1986. Hukum Kepegawaian. Jakarta : CV Rajawali.
- Badan Kepegawaian Nasional. 1984. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Badan Kepegawaian Nasional.
- B. Sarwokodan S. Retno. 1976. Pokok-pokok Metodologi Penelitian. Semarang :Fakultas IlmuPendidikan IKIP Semarang.
- Bungin, H.M. Burhan.2007.Penelitian Kualitatif. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Djamika, Sastra dan Marsono. 1995. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- J. 1988. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kansil, C.S.T. 1979. Pokok – Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Mahfud MD, konstitusi dan hukum dalam kontroversiisu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana TUN, Jakarta. Bumi Aksara.
- Nawawi, H.Hadari, 2003. Perencanaan SDM untuk profit yang kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nugroho, D.Riant dan Tri Hanurita S.2008. Tantangan Indonesia Solusi Pembangunan Politik Negara Berkembang. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Media.
- Prijodarminto Soegeng. 1994. Disiplin kiat menuju Sukse, Bandung : PT Pradnya Paramita.

- Sasono, Hambatan Institusional dalam Menciptakan Birokrasi di Era Globalisasi”, dalam Miftah Thoha dan Agus Dharma (ed.), Menyoal Birokrasi Publik, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- Singarimbun, Masri. 1997. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sofian Efendi, Kebijakan Pembinaan Organisasi Pelayanan Publik, pada PJP II: Percikan Pemikiran, (Mimeo, 2003).
- Taufik, dalam Miftah Thoha dan Agus Dharma (ed.), Menyoal Birokrasi Publik, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Usman, Husaini. 2009. Metodologi Penelitian Sosial (Edisi Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir. 1994. Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- beritajatim.com 25 februari 2015, http://www.beritajatim.com/politik_pemerintahan/2015/02/25/ini_beberapa_kasus_pelanggaran_disiplin_pns_bojonegoro.html/, diakses 29 Agustus 2018.

Peraturan Perundang - Undangan :

- Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 Hasil Amandemen
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sumber Lain Pada Web Dari Internet :

- Faktualnews.co 1 mei 2018, <https://faktualnews.co/2018/05/01/penegakan-disiplin-pns-di-jombang-setengah-hati/78605/>, diakses 28 Agustus 2018.
-