

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan sanksi administratif yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sanggau sudah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan instruksi dan surat keputusan Bupati yang secara tegas dan jelas secara normatif peraturan tersebut harus dilaksanakan oleh setiap aparatur sipil negara. Sebagai aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan, setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk memahami dan mentaati setiap aturan pemerintah yang berlaku baik Undang-Undang tentang Kepegawaian maupun aturan pelaksana yang mendukung berjalannya pemerintah demi menjamin tertib hukum agar terlaksananya program pemerintah dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan nasional. Pembinaan dan pengawasan melekat atasan menjadi perhatian utama dalam mensukseskan berjalannya peraturan, langkah tersebut mendukung setiap atasan langsung dapat bertanggungjawab baik secara kewenangan maupun tanggungjawab secara normatif, sebab kelalaian pengawasan terhadap bawahan menjadi tanggungjawab penuh atasan, dalam posisi tertentu atasan dapat dijerat hukuman disiplin oleh karena unsur pembiaran maupun lalai dalam pembinaan terhadap bawahannya.

2. Kendala yang sangat teknis dilapangan terjadi ketika keputusan penjatuhan disiplin menjadi pincang akibat banyaknya pertimbangan kemanusiaan, pertimbangan masa kerja, pertimbangan kredibilitas, pertimbangan kejahatan jabatan dan kewenangan, dan pertimbangan masa pensiun (wawancara dengan A.L. Leysandri, S.H selaku Sekretaris Daerah Kab. Sanggau, tanggal 25 Januari 2016 Pukul 11:00 WIB).
- a. Lemahnya pendokumentasian/arsip/data pembinaan yang dilakukan oleh atasan langsung di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah, dalam hal ini harus dibuat BAP (Berita Acara Pemeriksaan), cenderung dianggap sepele oleh atasan langsung dalam memberikan pembinaan terhadap bawahannya.
 - b. Pertimbangan meringankan dan pertimbangan yang memberatkan dalam penjatuhan hukuman disiplin adalah dualisme keputusan yang pada posisinya dapat mengarah kepada unsur subyektifitas, dan dapat mengabaikan obyektifitas keputusan aturan yang berlaku, sebagai contoh sudah jelas diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin bagi PNS yang melanggar Kewajiban dan Larangan PNS, melanggar sumpah/janji PNS atau melanggar sumpah/janji jabatan dapat memenuhi unsur pelanggaran disiplin berat dalam hal ini terlibat dalam kasus korupsi atau pelanggaran pidana umum lainnya, maka PNS yang bersangkutan wajib diberhentikan dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, akan tetapi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979

tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 huruf b, atas pertimbangan hukuman penjara minimal 4 tahun keatas maka PNS yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS secara tidak hormat. Ketentuan tersebut masih mempertimbangkan masa tahanan dengan ketentuan maksimal 4 tahun penjara, sesuai dengan putusan Pengadilan, dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS secara tegas bagi PNS yang melakukan tindakan pidana korupsi maka bagi dirinya diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS. Pemberhentian yang termuat pada ketentuan angka 87 butir (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berbunyi:

“PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana”.

- c. Kurangnya Sarana dan Prasarana, menyangkut dana, sumber daya aparatur yang berkompetensi, alat kontrol indisipliner yang terbatas, laporan target kinerja yang harus dikerjakan oleh setiap PNS serta realisasi yang telah dicapai oleh setiap PNS yang bersangkutan.
- d. Rendahnya kesadaran otonom mengenai disiplin, PNS cenderung “dihantui” oleh aturan yang mengikatnya, akan tetapi makna disiplin masih belum melekat secara mendasar dan kurangnya pembinaan terhadap PNS baik yang dilakukan atasan langsung maupun instansi

terkait, baik dalam bentuk sosialisasi maupun dalam bentuk seminar-seminar.

3. Mengatasi kendala penerapan sanksi administratif terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau, dikeluarkannya:
 - a. Intruksi Bupati Sanggau, Nomor: 1 Tahun 2011, tanggal 24 Februari 2011 tentang Peningkatan Pengawasan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.
 - b. Surat Edaran Bupati Sanggau Nomor: 800/168/BKD-P2, tanggal 3 Maret 2011 tentang Peningkatan Disiplin PNS.
 - c. Surat Sekretaris Daerah Nomor: 800/169/BKD-P2, Tanggal 3 Maret 2011 tentang Peningkatan Disiplin PNS.
 - d. Peningkatan Kesejahteraan PNS yang diberikan kepada setiap aparatur dengan penambahan penghasilan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Sanggau Nomor 28 Tahun 2014 tentang Penambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diurai diatas, maka penulis menyajikan saran-saran sebagai berikut:

1. Menjaring sumberdaya manusia yang potensial yang profesional, kredibilitas tinggi, berwibawa dan menjamin sumberdaya manusia yang berkualitas, tentunya harus didukung dengan sistem penyaringan yang

baik, sebagai contoh dengan pola rekrutmen yang baik, hal tersebut mendukung agar ketersediaan dalam menjamin aparatur yang berkualitas dan berdedikasi tinggi perlu diberdayakan sebagai ujung tombak penyelenggara pemerintahan. Kebutuhan akan kualitas menjadi hal yang utama, dengan pola rekrutmen yang baik menjadikan pembinaan semakin lebih baik dan mudah, tentunya dengan kesadaran aparatur yang tinggi dalam pengabdian, tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat dan sebagai suri tauladan bagi masyarakat dalam mensukseskan program-program pemerintah. Sistem penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dibentuk dalam pola dan sistem yang lebih terbuka lebih mempermudah penjangkauan sumberdaya yang kredible, profesional. Pola rekrutmen dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) tahun 2014 sudah memenuhi syarat-syarat yang baik, upaya tersebut juga membuka peluang seluas-luasnya bagi sumber daya manusia yang lain untuk bisa berkarya dan mengabdikan di seluruh Indonesia tanpa ada unsur primordialisme, unsur kedaerahan, ras dan agama tertentu saja, yang pada prinsipnya menghapus peluang kolusi dan nepotisme kedaerahan.

2. Upaya-upaya pemerintah dalam mendukung terselenggaranya pemerintahan dengan baik tentunya harus didukung oleh sumber daya yang secara khusus dan fungsional agar dapat bekerja dengan lebih teliti dan mempunyai kewenangan dalam melakukan tugas-tugas audit investigasi, interogasi, pemeriksaan dan penyidikan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat dibentuk di setiap Satuan Kerja Perangkat

Daerah guna melakukan kinerja yang lebih obyektif terhadap pembinaan aparatur pemerintah. Wacana pembentukan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di setiap instansi atau badan yang mengurus pembinaan Kepegawaian seperti Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau diharapkan dapat direalisasikan, secara garis besar kewenangan dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) PPNS mampu memberikan ruang penyidikan yang tepat dan pengolahan hasil pemeriksaan lebih akurat, sehingga obyektifitas penjatuhan hukuman disiplin dapat terjaga. Memperkuat wacana PPNS, tentang eksistensi PPNS dalam memperkuat kinerja satuan perangkat daerah untuk menemukan, menyidik, memeriksa perkara-perkara indisipliner aparatur pemerintah sebagai berikut:

Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (“PPNS”) adalah pegawai negeri sipil tertentu sebagaimana dimaksud dalam KUHAP, baik yang berada di pusat maupun daerah yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang. Pejabat PPNS ini pada sektor tertentu ada yang diberi kewenangan untuk melakukan penangkapan atau penahanan namun tetap berkoordinasi dengan penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, ada juga yang tidak diberi kewenangan untuk itu. (<http://www.hukumonline.com>, diunduh tanggal 25 Januari 2016, pukul 09: 15 WIB).

3. *Reward and punishment*, menjadi tawaran yang menjanjikan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam pengabdian, pelayanan dan kinerja kepada negara, atasan dapat menjadikan bawahan sebagai mitra kerja yang baik, dengan berbagai upaya positif dalam menjamin terjaganya loyalitas kinerja dengan menunaikan rasa tanggungjawab baik terhadap ketertiban dan disiplin. *Reward and punishment* sebagai suplemen stimulan untuk dapat mengobati penyakit ketidaktertiban, ada penghargaan yang diberikan sebagai sanksi

positif sebagai pola pembinaan yang terus-menerus dilakukan kepada aparaturnya secara khusus kepada Pegawai Negeri Sipil, otomatis menjadi pekerjaan rumah pemerintah bekerjasama dengan seluruh jajaran pemerintah Kabupaten Sanggau baik legislatif, eksekutif dan yudikatif untuk membangun kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Peraturan harus ditegakkan dengan rasa penuh tanggungjawab dengan tidak memberikan rasa simpatik yang dapat memudarkan obyektifitas keputusan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Membudayakan kedisiplinan dan ketertiban akan lebih mendukung kesadaran yang otonom dari diri sendiri, tanpa ada hukum yang memaksa, hukum sebagai pengendali sosial, hukum juga bukan obat mujaraf yang dimungkinkan selalu mengobati berbagai penyakit. Peran serta dan partisipasi seluruh jajaran aparaturnya menjadi penting. Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir (1998: 104) berpendapat bahwa: Menjalankan fungsi sebagai subyek yang aktif dalam melaksanakan pengawasan, baik pengawasan fungsional maupun pengawasan melekat diperlukan beberapa usaha-usaha, yakni:

- a. Mengurangi atau meniadakan perasaan “kurang tega” untuk bawahan sendiri atau orang yang telah dikenal atau sahabat sebagai pihak yang diawasi.
- b. Mengurangi kolusi (persekongkolan) dan kecipratan dengan pihak yang diawasi/bawahan. Menghindari “budaya upeti” dari yang diawasi/bawahan.
- c. Meningkatkan kemampuan di bidang pengawasan, agar pelaksanaannya semakin baik mutunya dan tidak sekedar merupakan kegiatan mencari-cari kesalahan pihak yang diawasi atau bawahannya.
- d. Meningkatkan keberanian untuk melakukan pengawasan dan mengambil tindak lanjut dan tidak takut terhadap reaksi yang timbul. Untuk itu pengawas, termasuk atasan langsung, harus menghindari kelemahan-kelemahan dalam bekerja, yang jika ada kemungkinan saja dibongkar oleh pihak yang diperiksa/bawahan.

Mengulas-mengupas berbagai permasalahan sanksi dan penjatuhan hukum tentu kita tetap kembali pada esensi sanksi administratif kepegawaian, bahwa pola pembinaan adalah menyadarkan, meluruskan, dan membentuk kembali hal-hal yang salah menjadi benar, untuk itu sifat khusus administratif kepegawaian dan pengelolaan pembinaan manajemen kepegawaian menjadi hal yang istimewa dimata masyarakat, sehingga ada perlindungan khusus dan tameng yang istimewa bagi aparatur khususnya PNS dalam melaksanakan tugas-tugas kenegaraan. Sebaliknya dengan perlakuan yang khusus tersebut janganlah membuat PNS semakin mempermudahnya untuk melakukan berbagai tindakan yang tidak terpuji, pelanggaran etika, pelanggaran norma dan pelanggaran disiplin, sampai saat ini uporia kegembiraan warganegara untuk dapat bergabung menjadi abdinegara tersebut masih menduduki rating tertinggi penyerapan ketenagakerjaan di Indonesia, dengan menjaring sumberdaya yang berkualitas tinggi dan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pelayanan dan berdedikasi terhadap disiplin, maka kekhawatiran akan keterpurukan aparatur akan terabaikan, dan negara akan terselamatkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Adisapoetra, R. Kosim-Prins, W.F, Cetakan keenam, 1987, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Ali, Achmad, 2009, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*, Kencana, Jakarta.
- Anggriani, Jum, Cetakan pertama, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anggara, Sahya, 2014, *Kebijakan Publik*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Atmosudirdjo, Prajudi, Cetakan keenam, 1983, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Djarmika, Sastra dan Marsono, Cetakan kesembilan, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1977, *Pekerjaan Umum Keinsinyuran dan Admnistrasi Pemerintahan*, Karya Kencana, Yogyakarta.
- Hadjon, Philipus M, Martosoewignjo, R.S.S, Basah, Sjachran, Manan, Bagir Laica Marzuki, J.B.J.M. ten Berge, P.J.J. van Buurnen, F.A.M. Stroink, 2002, Cet.VIII, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hartini, Hj Sri, Kadarsih, Setiajeng dan Sudrajat, Tedi, Cetakan ketiga, 2014, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- HR, Ridwan, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Huda, Ni'matul, 2013, Cetakan ketiga, *Otonomi Daerah*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Istanto, Sugeng, Pujiarto, Harun, Retnowati, Anny, dan Soge, Paulinus, tanpa tahun, *Hand Out Politik Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Jeddawi, Murtir, 2008, *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Total Media, Yogyakarta.
- Kansil, C.S.T, dkk, 1975, *Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Pradnya Paramita, Jakarta.

—————, Cetakkan pertama, 1984, *Hukum Tata Pemerintahan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Karim, M. Rusli dan Daryanto, Totok 1989, dalam Martin Albrow, *Birokrasi*, Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Marbun, S.F, Cetakkan pertama, 2012, *Hukum Administrasi Negara I*, FH. UII Press, Yogyakarta.

Maratilova, Dina Vita, 2015, Tesis, *Implementasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Mahfud, Moh.MD, Cetakkan keenam, 2014, *Politik Hukum Di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta.

Mustafa, Bachsan, Cetakkan keempat, 1985, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Alumni, Bandung.

Nainggolan, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT.Pertja, Jakarta.

Rahardjo, Satjipto 2014, *Ilmu Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

Ridwan, Juniarso dan Sudrajat, Achmad Sodik, Cetakkan keempat, 2014, *Hukum Administrasi Negara Dan Kebijakan Layanan Publik*, Nuansa Cendekia, Bandung.

Prijodarminto, Soegeng, Cetakkan pertama, 1993, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Pratiwi, Fitria, (Editor), Cetakkan pertama, 2015, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dan Peraturan Pemerintah tentang Kepegawaian Terbaru*, Visimedia, Jakarta.

Saksono, Slamet, 1988, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.

Siagian, S.P, 1971, *Filsafat Administrasi*, Cetakkan kedua, PT. Gunung Agung, Jakarta.

—————, 1972, *Administrasi Pembangunan*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Situmorang, Victor, 1989, *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta.

Situmorang, Victor .M, dan Juhir, Jusuf, 1998, Cetakan kedua, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta.

Soemantri, D.A. Cetakan pertama, 1988, *Sekitar Catatan Hukum Administrasi Kepegawaiaan*, IND-HILL-CO, Jakarta.

Soekanto, Soerjono dkk, 1988, *Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*, Bina Aksara, Jakarta

Soekanto, Soerjono, dan Mamudji, Sri, 2007, *Penelitian Hukum Normatif*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Soekanto, Soerjono 2014, Cetakan ke 23, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sukarna, 1979, *Administrasi Negara Perbandingan*, Alumni, Bandung

Surianingrat, Bayu, Cetakan pertama, 1980, *Organisasi Pemerintahan Wilayah/Daerah*, Aksara Baru, Jakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta.

Syafiie, H. Inu Kencana, 2004, *Birokrasi Pemerintah Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.

Thoha, Miftah, 1991, Cetakan kedua, *Perspektif Perilaku Birokrasi*, Rajawali Press, Jakarta.

—————, 2011, *Slide Konsep Perubahan Undang-Undang Kepegawaian*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Tjandra, W. Riawan, Cetakan pertama, 2004, *Dinamika Peran Pemerintah Dalam Perspektif Hukum Administrasi (Analisis Kritis Terhadap Perspektif Penyelenggaraan Pemerintahan)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

—————, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

—————, Edisi Revisi, 2015, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.

—————, Edisi Revisi, 2015, *Teori dan Praktik Peradilan Tata Usaha Negara*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.

Utrecht, E/Djindang, Moh. Saleh, Cetakan kedelapan, 1985, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT. Ichtiar Baru, Jakarta.

Utrecht, E, Cetakan keempat, 1986, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya.

Wahyono, Padmo, Cetakan kedua, 1986, *Indonesia Negara Berdasarkan atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Widjaja, A.W, 1990, Cetakan kedua, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta.

—————, 1995, Cetakan keempat, *Administrasi Kepegawaiaan: suatu Pengantar*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

—————, 1998, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Alfabeta, Bandung.

Wignjosoebroto, Soetandyo, 2013, Edisi kedua, *Hukum Dalam Masyarakat*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Amandemen Keempat.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 21 Tahun 2010 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Bupati Sanggau Nomor: 456 Tahun 2010 tentang Prosedur Pemeriksaan.

Intruksi Bupati Sanggau, Nomor: 1 Tahun 2011, tanggal 24 Februari 2011 tentang Peningkatan Pengawasan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

Surat Edaran Bupati Sanggau Nomor: 800/168/BKD-P2, tanggal 3 Maret 2011 tentang Peningkatan Disiplin PNS.

Peraturan Bupati Sanggau Nomor: 10 Tahun 2011 tentang Pembentukan Tim Pemberi Pertimbangan Bupati Sanggau tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Bupati Sanggau Nomor: 311 Tahun 2012, tanggal 1 Juni 2012 tentang Penunjukan Pejabat yang berwenang untuk membentuk Tim Pemeriksa terhadap dugaan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

Peraturan Bupati Sanggau Nomor 28 Tahun 2014 tanggal 12 Desember 2014 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

Surat Sekretaris Daerah Nomor: 800/169/BKD-P2, tanggal 3 Maret 2011 tentang Peningkatan Disiplin PNS.

Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Sanggau Nomor: 800/666/BKD-P2, tanggal 18 Juli 2012 tentang Penyelesaian Kasus PNS.

Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 800/169/BKD-P2 tanggal 3 Maret 2011 dalam hal peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil mengintruksikan kepada pejabat yang berwenang menghukum dalam jabatan struktural dan fungsional perihal penyelesaian kasus Pegawai Negeri Sipil.

INTERNET

<http://pontianak.bpk.go.id>, diunduh Pukul 16.00 WIB, tanggal 13 November 2015.

<http://dirgahayukorpri.blogspot.co.id>, diunduh tanggal 14 November 2015, pukul 8.21 WIB.

<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>, diunduh tanggal 14 November 2015, Pukul 23:08 WIB.

<http://bisniskeuangan.kompas.com>, diunduh tanggal 24 November 2015, Pukul 12.18 WIB.

<http://www.hukumonline.com>, Diunduh tanggal 25 Januari 2016, pukul 09:15 WIB.

KAMUS-KAMUS

Departemen Pendidikan Nasional, 2014, Cetakan kedelapan, Edisi IV, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Tim Pandom Media, 2014, *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Baru*, Pandom Media Nusantara, Jakarta.

KORAN/SURAT KABAR/ARTIKEL

W. Riawan Tjandra, Koran Kompas, *Menuntaskan Reformasi Birokrasi*, tanggal 11 Februari 2014.

Lanka Asmar, S.H.I, Artikel, *14 (empat belas) Isu Pokok Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, 11 Januari 2012.

WAWANCARA/NARASUMBER

Wawancara dengan Drs. Yohanes Ontor, M.Si selaku Wakil Bupati Kabupaten Sanggau.

Wawancara dengan A.L. Leysandri, S.H selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Sanggau.

Wawancara dengan Jacobus, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau.

Wawancara dengan Dra. Saula Sriningsih, M.Si selaku Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau.

Wawancara dengan Sakina Dihara, S.H selaku Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau.

Wawancara dengan Drs. Azahari selaku Kepala Seksi Kemasyarakatan Inspektur Pembantu II Inspektorat Kabupaten Sanggau.