JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM
Volume 15, Nomor 3, November 2021 : 473-488
Jurnal Nasional Akreditasi SINTA 2 Surat Keputusan Kemenristekdikti: No: 34/E/KPT/2018
p-ISSN: 1978-2292 (print) e-ISSN: 2579-7425 (online)
Karya ini dipublikasikan di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License

PENERAPAN SISTEM INFORMASI TERINTEGRASI DALAM UPAYA PENEGAKAN HUKUMAN DISPLIN DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

(Implementation Of Integrated Information Systems In The Effort For Enforcement Of Discipline Punishments In Ministry Of Law And Human Rights)

Nizar Apriansyah
Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jakarta
nizarapriansyah1308@gmail.com

Tulisan Diterima: 13-07-2021; Direvisi: 24-10-2021; Disetujui Diterbitkan: 01-11-2021
DOI : http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2021.V15.473-488

ABSTRAK

Sistem informasi Manajemen Kepegawaian di Kementerian Hukum dan HAM belum menyediakan data hukuman disiplin yang valid dan aktual, hal tersebut berimbas pada pengambilan kebijakan kepegawaian. Sehingga ditemukan pegawai yang terkena dan atau masih dalam proses hukuman disiplin di mutasi atau dipromosikan, pegawai yang masih dalam masa proses penegakan disiplin diikutkan dalam diklat-diklat penjejangan. Fakta ini menunjukkan kendala sistem informasi hukuman disiplin yang belum terintegrasi di Kementerian Hukum dan HAM. Penelitian ini mengunakan metode pendekatan kualitatif, sumber data berasal dari informan dari Kepala Subbagian Kepegawaian dan Analis Kepegawaian. Hasil penelitian menunjukan bahwa penyebab tidak ada data hukuman disiplin yang valid dan aktual di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia karena banyak media yang digunakan dalam pelaksanaan proses hukuman disiplin, sehingga data yang di input tersebar di media yang berbeda. Hasil penelitian menyarankan agar mengintegrasikan media yang terkait dengan proses hukuman disiplin di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Kata kunci : penegakan hukum; hukuman disiplin; sistem informasi; sistem integrasi

ABSTRACT

The Personnel Management information system at the Ministry of Law and Human Rights has not provided valid and actual data on disciplinary penalties, this has an impact on personnel policy making. So it is found that employees who are affected and or are still in the process of disciplinary punishment are transferred or promoted, employees who are still in the process of enforcing discipline are included in the training and education. This fact shows the problem of the disciplinary punishment information system that has not been integrated in the Ministry of Law and Human Rights. This study uses a qualitative approach, the data source comes from informants from the Head of the Personnel Subdivision and Personnel Analyst. The results of the study indicate that the cause of no valid and actual disciplinary penalty data at the Ministry of Law and Human Rights is because many media are used in the implementation of the disciplinary punishment process, so the input data is spread across different media. The results of the study suggest integrating media related to the disciplinary process at the Ministry of Law and Human Rights.

Keywords: *law enforcement; disciplinary punishment; information systems; system Integration*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai, pemerintah telah memperbaharui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 1 angka 4 peraturan ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah: kesanggupan pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian pada pasal 1 angka 6 disebutkan juga yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja[1]

Dalam pelaksanaan penegakan hukuman disiplin di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Yang mana dalam peraturan ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah rangkaian kegiatan mulaİ dari pemanggilan sampai dengan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan.

Dalam pelaksanaanya proses penjatuhan hukuman di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) menemui beberapa kendala. Terutama di masa pandemi covid 19 di mana terjadi pembatasan aktivitas pegawai di lingkungan Kemenkumham, sehingga proses hukuman disiplin dilakukan secara online. Belum adanya aplikasi yang dapat dipergunakan secara bersama secara *realtime* menjadi salah satu kendala yang dihadapi sehingga proses pelaksanaan hukuman disiplin yang ditangani pada tingkat pusat (Inspektorat Jenderal atau Sekretariat Jenderal Cq Biro Kepegawaian) tidak dapat dipantau oleh Kantor Wilayah (Kanwil) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Permasalahan lainnya berupa tidak dapat ditampilkannya data secara aktual dan valid terkait dengan pegawai di Kemenkumham yang sedang di proses, sedang menjalani hukuman disiplin, dan telah menjalani hukuman disiplin. Hal tersebut berimbas terhadappengambilankebijakankepegawaian di lingkungan Kemenkumham. Sehingga ada pegawai yang terkena dan atau masih dalam proses hukuman disiplin di mutasi atau dipromosikan, ditemukan juga pegawai yang masih dalam masa proses penegakan disiplin pindah ke unit lain dan ada pegawai yang masih dalam proses hukuman disiplin diikutkan dalam diklat-diklat penjenjangan[2] sesuai peraturan kepegawaian hal tersebut tidak diperbolehkan,[3] hal ini tentu saja akan mencederai rasa keadilan bagi pegawai lain yang berlaku disiplin dan taat aturan.

Sistem Manajeman Informasi Pengawasan (SIMWAS) yang dikembangkan oleh Inspektorat Jenderal dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kemenkumham yang dikembangkan oleh Biro Kepegawaian, belum mampu untuk menjawab permasalahan data dan informasi hukuman disiplin di Kemenkumham. Belum adanya instrumen yang dapat digunakan secara bersama dan menyeluruh oleh satuan kerja (Satker) dalam proses penegakan disiplin pegawai di lingkungan Kemenkumham, patut diduga penyebab timbulnya beberapa permasalahan kepegawaian seperti di-sebutkan di atas.[4]

1 *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, n.d.

2 "Oki Wahju Budijanto Dan Nicken Sarwo Rini, 'Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM,' Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 13, No. 3 (2019): hal 283" (n.d.).

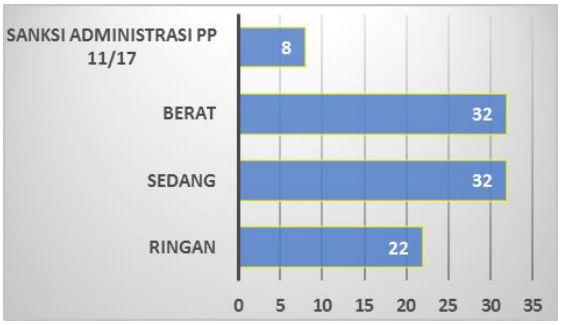
3 *Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dl Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Pasal 45*, n.d.

4 *Sumber Data : Penjelasan Informan Dari Inspektorat Jenderal Kemenkumham Pada Rapat Tim Secara Virtual Pada Tanggal 24/2/21 Di*

Permasalahan lainnya berupa fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal (Itjen) Kemenkumham belum dapat mengawasi tahapan-tahapan pelaksanaan proses penegakan disiplin pegawai di Kemenkumham, terutama untuk proses hukuman disiplin (hukdis) ringan dan sedang yang di tangani pada tingkat Kanwil dan UPT. Sehingga Itjen tidak memiliki data jumlah seluruh pegawai di lingkungan Kemenkumham yang terkena hukdis (ringan, sedang dan berat) secara aktual dan valid..[5]

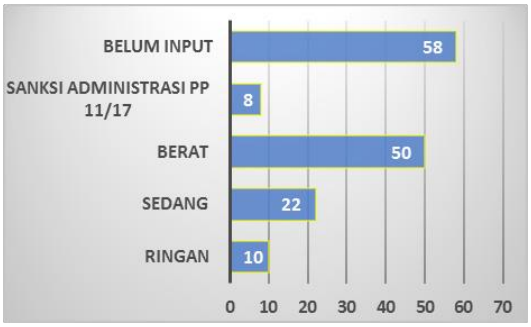
Berdasarkan laporan Itjen tahun 2020, jumlah hukuman disiplin sebanyak 94 dengan rincian sebagai berikut [6] :

Grafik 1. Data di Inspektorat Jenderal Kemenkumham tahun 2020, berdasarkan jenis hukdis yang telah tuntas diselesaikan



Sumber Data : Inspektorat Jenderal Kemenkumham tahun 2020

Grafik 2. Data di Inspektorat Jenderal Kemenkumham tahun 2020, berdasarkan jenis hukdis yang belum tuntas diselesaikan

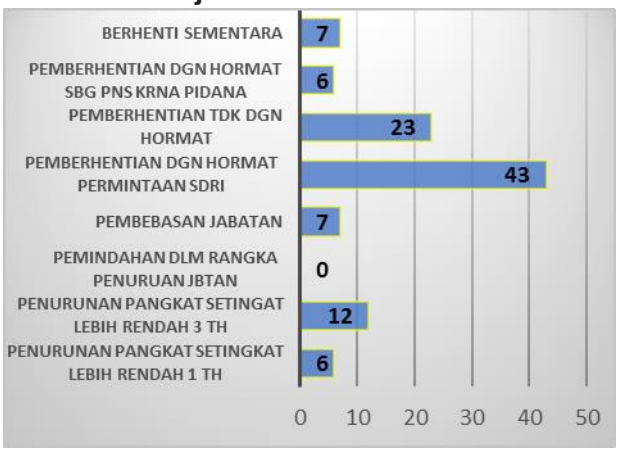


Sumber Data: Inspektorat Jenderal Kemenkumham tahun 2020

Sekretariat Jenderal Cq Biro Kepegawaian Kemenkumham, saat ini mengelolah sumber daya manusia di Kemenkuham sebanyak 62.000[7] orang terdiri dari 837 satuan kerja tersebar hingga tingkat Kabupaten/Kota di seluruh wilayah Indonesia, serta beberapa perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.[8] Namun sistem yang ada sekarang dirasakan oleh Biro Kepegawaian belum mendukung dalam proses pelaksanaan hukdis pegawai di lingkungan Kemenkumham, Biro Kepegawaian belum memiliki database aktual dan valid terkait dengan data seluruh pegawai di Kemenkumham yang terkena hukdis, baik data pegawai yang dalam proses hukdis maupun data pegawai yang telah selesai melaksanakan hukdis.

Sebagai data pembanding yang kami peroleh dari Biro Kepegawai terdapat ada 104 Jenis hukuman yang diterapkan kepada pegawai di lingkungan Kemenkumham pada tahun 2020, Adapun rincian sebagai berikut :

Grafik. 3 Data di Biro Kepegawaian Kemenkumham tahun 2020, berdasarkan jenis hukuman



Sumber Data : Biro Kepegawaian Kemenkumham 2020

Jakarta. 9.00 – 12.00 WIB Di Jakarta (n.d.).

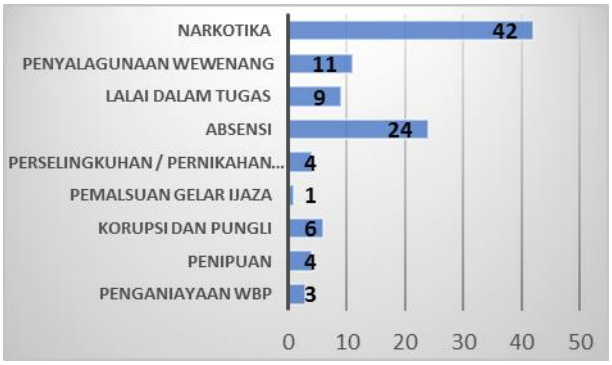
5 "Sumber Data : Penjelasan Informan Dari Inspektorat Jenderal Kemenkumham Pada Rapat Tim Secara Virtual Pada Tanggal 24/2/21 Di Jakarta. 9.00 – 12.00 WIB Di Jakarta," n.d.

6 "Laporan Tahunan Inspektorat Jenderal Kemenkumham Tahun 2020," n.d.

7 "Berdasarkan Penjelasan Ibu Kepala Badan Penelitian Hukum Dan HAM, Pebruari 2021," n.d.

8 "LAKIP Kemenkumham Tahun 2019," n.d.

Grafik. 4 Data di Biro Kepegawaian tahun 2020 berdasarkan jenis pelanggaran yang dilakukan PNS di lingkungan Kemenkumham



Sumber Data:Biro Kepegawaian Kemenkumham tahun 2020

Berbedanya data hukdis antara Itjen Kemenkumham dengan Biro Kepegawaian Setjen Kemenkumham karena, masing-masing mengunakan sistem penginputan yang berbeda. Karena aplikasi sistem yang tidak sama akibatnya data tidak secara langsung dapat terlihat pada sistem. Hal ini berimbas pada proses pembinaan pegawai (proses promosi dan mutasi) menjadi tidak maksimal. Semestinya Biro kepegawaian sebagai pusat pengelolaan kepegawaian dan inspektorat yang bertindak dalam pengawasan seharusnya memiliki data yang sama dan valid terkait hukuman disiplin pegawai di Kemenkumham, karena kedua lembaga ini mengelola pegawai yang sama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat ditarik pertanyaan mendasar yang terkait dengan kajian ini, yaitu :

1. Bagaimana sistem informasi dan kendala penegakan hukuman disiplin di Kementerian Hukum dan HAM ?
2. Bagaimana upaya menerapkan Sistem Informasi Hukuman disiplin yang terintegrasi di Kemenkumham ?

Tujuan

Menganalisa dan memberikan solusi terhadap masalah pada sistem informasi dan data pelanggaran hukdis pegawai di lingkungan Kemenkumham.

Metodologi Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengunakan pendekatan kualitatif, sebagai strategi untuk mengumpulkan dan memanfaatkan semua informasi yang terkait dengan pokok permasalahan secara mendalam, berupa proses pelaksanaan hukuman disiplin di Kemenkumham dan penerapan hukuman disiplin di lingkungan Kemenkumham.

2. Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian berasal dari para informan pejabat atau pegawai yang terlibat dalam penegakan disiplin pegawai yang terkait langsung pada proses pelaksanaan hukdis di Kemenkumham. Penentuan lokasi menggunakan *purposive sampling* dengan memperhatikan keterjangkauan wilayah, biaya dan protokol kesehatan pada masa pandemic covid 19.

3. Jenis data

Jenis data terdiri dari data primer diperoleh dari jawaban para informan Sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan – peraturan tentang penegakan disiplin pegawai, hasil penelitian naskah karya tulis ilmiah (KTI) yang diterbitkan di jurnal, buku, arsip, majalah atau dokumen-dokumen resmi, makalah dan literature/artikel lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian ini. Sedangkan alat pengumpul data mengunakan pedoman wawancara, kuesioner dan observasi lapangan.

4. Teknik Analisa data

Data yang diperoleh berdasarkan lokasi kajian selanjutnya disederhanakan dengan cara reduksi data atau penyederhanaan, memilah antara data yang relevan dengan tujuan kajian dan meringkas informasi/ data mentah yang di peroleh. Kemudian di susun menjadi lebih sistematis. Dari proses tersebut diharapkan dapat memunculkan data-

data penting yang terkait dengan permasalahan penelitian. Setelah data terkumpul dilakukan pengkodingan untuk memilah jenis data berdasarkan rumusan masalah. Dari data-data tersebut dilakukan inventarisir dan penyusunan secara sistematik, kemudian diolah dan di analisa dengan mengunakan penarikan logika berpikir induktif, gunanya untuk menarik suatu kesimpulan berdasarkan data dan fakta yang telah di Analisa, penyajian dan analisis dibuat dalam bentuk deskriptif sehingga hasil analisa diharapkan dapat memberikan simpulan yang dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan diawal. Dengan harapan hasil penelitian dapat pahami serta dapat dipertanggungjawabkan.

PEMBAHASAN

Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.[9]

Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, sebagaimana dikutip oleh Peter mahmud Marzuki, merumuskan bahwa hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau das sollen, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. [10]

Menurut Gustav Radbruch, sebagaimana dikutip oleh Oeripan Notohamidjojo, merumuskan bahwa hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu asas kepastian hukum asas keadilan hukum dan asas kemanfaatan hukum. Tujuan hukum yang mendekati realistis adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan kaum fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa *“summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux”,* yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.[11]

9 Jimly Asshiddiqie, “PENEGAKAN HUKUM,” http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf. diakses 20 Agustus 2021

10 Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum,* (Jakarta: Kencana, 2008). Hal 42

11 Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Dan Memahami Hukum* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010).hal 63

Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. **Pemanggilan:**

Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Tata cara pemanggilan diatur sebagai berikut:

a) PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.

b) Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja.

c) Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

d) Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2. **Pemeriksaan**

Tata cara pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran peraturan disiplin, yaitu:

a. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplinsetiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;

b. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan; dan

c. Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:

d. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; dan

e. yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan cermat dan seobyektif mungkin sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman dengan seadil-adilnya.

3. **Penjatuhan Hukuman**

Tata cara penjatuhan hukuman disiplin:

a. Setiap penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

b. Keputusan sebagaimana dimaksud disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

c. Keputusan disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

d. Keputusan disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

e. Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari ke-15 (lima belas) sejak diterima, jika Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif berlaku sesuai dengan keputusan upaya administratifnya.

4. **Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin**
   Keputusan Hukuman Disiplin harus didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan. digunakan sebagai salah satu bahan penilaian daiam pembinaan PNS yang bersangkutan. Semua dokumen yang terkait degan keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen dalam pemeriksaan diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.[12]

Sistem Informasi Hukuman Disiplin

Sistem informasi merupakan suatu perkumpulan data yang terorganisasi beserta tatacara penggunaanya yang mencangkup lebih jauh dari pada sekedar penyajian. Istilah tersebut menyiratkan suatu maksud yang ingin dicapai dengan jalan memilih dan mengatur data serta menyusun tata cara penggunaanya. Keberhasilan suatu sistem informasi yang diukur berdasarkan maksud pembuatanya tergantung pada tiga faktor utama, yaitu : keserasian dan mutu data, pengorganisasian data, dan tatacara penggunaanya.untuk memenuhi permintaan penggunaan tertentu, maka struktur dan cara kerja sistem informasi berbeda-beda bergantung pada ragam keperluan atau jenis permintaan yang harus dipenuhi. Suatu persamaan yang menonjol ialah suatu sistem informasi menggabungkan berbagai ragam data yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Untuk dapat menggabungkan data yang berasal dari berbagai sumber suatu sistem alih rupa *(transformation)* data sehingga jadi tergabungkan *(compatible).* Berapa pun ukurannya dan apapun ruang lingkupnya suatu sistem informasi perlu memiliki ketergabungan *(compatibility*) data yang disimpannya.[13]

Sistem informasi data hukuman disiplin dapat diartikan sekumpulan data hukuman disiplin pegawai yang teroganisasi yang menampilkan berbagai data hukuman disiplin dari proses pemangilan sampai penjatuhan hukuman disiplin yang tersimpan kedalam suatu data base hukdis. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 1 ayat 6 menyebutkan bahwa Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Keberadaan Aplikasi SIMWAS dan SIMPEG

1. Sistem Informasi Manajemen Pengawasan (SIMWAS).

Dalam usaha mengintegrasikan unit kerja pengawasan, Itjen mengembangkan dan meningkatkan kinerja administratif berbasis Sistem Informasi melalui pembangunan SIMWAS. Berdasarkan pada Instruksi Inspektur Jenderal Nomor ITJ.OT.01.01-15 Tahun 2015 tentang Sistem Insformasi Manajemen Pengawasan. SIMWAS mulai dioperasikan pada Tahun 2016.

Untuk melakukan percepatan pelaksanaan pengembangan Sistem Elektronik Pemerintah *(e-Government)* dan manajemen pengawasan. Inspektorat Jenderal Kemenkumham saat ini mengembangkan SIMWAS yang telah memasuki generasi ketiga (SIMWAS 3.0).[14] adapun fungsi SIMWAS secara umum antara yaitu:

1. Manajemen Hasil Pengawasan Inspektort Jenderal (Internal)
2. Manajemen Hasil Pengawasan BPK, BPKP, ORI (Eksternal)
3. Manajemen Data Hukuman Disiplin.

Aplikasi ini secara umum berfungsi untuk pengintegrasian data hasil pengawasan Itjen secara umum. Aplikasi ini juga memberikan

12 *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 39*, n.d.

13 "Sumber : Http://Www.Artikelteknologi.Com/2015/11/Pengertian-Sistem-Informasi-Menurut-Ahli.Html Akses 11 Juli 2020."

14 "Laporan Tahunan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2020," n.d.

akses login di tingkat Kanwil untuk melakukan tindak lanjut temuan hasil pengawasan dan pengelolaan data proses penjatuhan hukuman disiplin melalui perngkat yang terhubung ke internet.. Kantor Wilayah diberikan 2 login yaitu Admin Tindaklanjut (mencakup Manajemen Hasil Pengawasan) Admin Hukdis (Mencakup Data Hukdis).

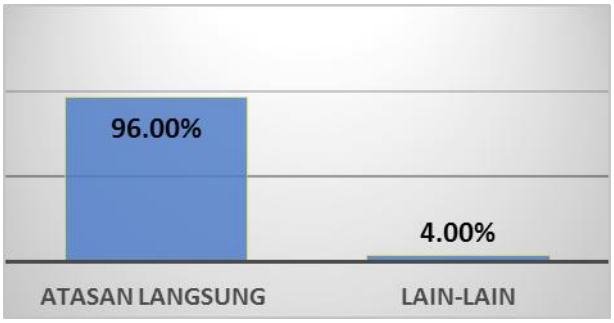
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

SIMPEG Kemenkumham saat ini telah memasuki generasi merupakan pembaharuan dari aplikasi SIMPEG sebelumnya. SIMPEG New 0.1.7 merupakan transformasi proses kepegawaian manual menjadi otomatis. Sistem ini mengintegrasikan seluruh layanan kepegawaian, yang menjadi sarana bagi Menteri Hukum dan HAM, Sekretaris Jenderal, dan Kepala Biro Kepegawaian serta para pimpinan unit lainnya dalam memonitor kinerja seluruh jajarannya. Beberapa fitur dalam aplikasi tersebut, yaitu : Absensi, Kinerja, Monitoring Jurnal, Profil, Dossir Infomasi Jabatan, Disiplin, Profil, Dossier, Informasi Jabatan, Informasi beasiswa Produk Kepegawaian, Penghargaan, Izin/ DL,Cuti, Daftar Riwayat, KGB, Layanan Konsultasi, Tunjangan Kinerja, Seleksi, Disiplin, Administrasi Jabatan, Kopetensi, Info Proses, SK &SP, Pemetaan Alumni dan Rekap Survey Covid19.

Sistem Informasi Penegakan Hukdis Dan Kendala yang Dihadapi di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM

Sistem informasi hukdis di lingkungan Kemenkumham tergambar, berdasarkan data kajian yang diperoleh dari 24 Kanwil Kemenkumham yang bersedia menjawab. Kuesioner yang disebarkan melalui *google form*, responden yang menjawab berjumlah 111 orang yang terdiri dari pejabat JFU, JFT, pejabat eselon II eselon III dan eselon IV. Kemudian ada sebanyak 55 UPT yang bersedia menjawab kuesioner, sedang jumlah responden UPT sebanyak 71 orang. Data pelanggaran yang sempat kami peroleh tergambar sebagai berikut:

Grafik 5. Sumber Informasi Pelanggaran disiplin



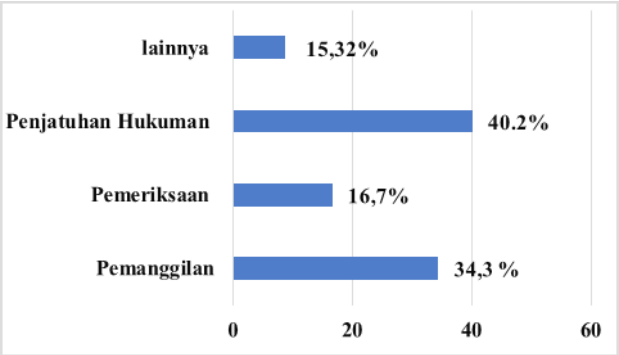
Data Kajian tahun 2021

Dari data ini terlihat bahwa, data pelanggaran hukdis terbanyak diinformasikan oleh atasan langsung. Ini menunjukan bahwa sumber lainnya yang berjumlah 4% terdiri dari laporan media masa, masyarakat, pihak kepolisian dan SIMPEG Kumham. Ini berarti bahwa masih sedikit sekali peran masyarakat dalam mengawasi atau menginformasikan kegiatan pegawai yang menyalahi atau melanggar disiplin pegawai. Sebanyak 88,29% atasan langsung yang memproses pelanggaran hukdis untuk tingkat Kanwil dan UPT, karena untuk pemeriksaan awal atasan langsunglah yang mengetahui keadaan dan kondisi pegawai yang berangkutan sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan[15].

Ada beberapa tahap yang dilalui dalam memproses suatu pelanggaran disiplin pegawai di Kemenkumham, yaang didahului dengan proses pemanggilan, pemeriksan dan penjatuhan hukuman. Pada proses tersebut setiap daerah, dan satuan kerja akan memiliki karakteristik masalah yang berbeda. Berdasarkan data yang terkumpul. Ada beberapa kesulitan yang dihadapi oleh pihak Kanwil maupun UPT dalam proses hukdis.

15 Republik Indinesia, *Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*.

Grafik 6. Tahapan sulit dalam penangan hukdis



Data Kajian tahun 2021

Berdasarkan data diatas menunjukan beberapa kendala yang dihadapi pihak Kanwil pada proses pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin, berdasarkan data lapangan dapat diuraikan proses tersebut, sebagai berikut:

Pemanggilan

Setelah diketahui melakukan pelanggaran kepada pegawai yang bersangkutan dilakukan pemangilan secara bertahap pertama secara lisan dan yang kedua secara tertulis. Pemanggilan secara tertulis atau melalui surat baik manual maupun elektronik, pemanggilan melalui media elektronik mengunakan SIMPEG melalui fitur disiplin, sebagian Kanwil telah melakukan hal ini akan tetapi dalam fitur ini tidak dapat dilihat apakah yang bersangkutan telah mengetahui dan membacanya atau belum. Sehingga tidak jarang pihak Kanwil juga memangil yang bersangkutan melalui surat. Namun tidak jarang yang bersangkutan tersebut tidak diketahui keberadaanya atau yang bersangkutan berhalangan datang ke kantor. Berdasarkan data hasil wawancara dengan pihak Kanwil dan UPT, dalam hal ini pihak Kanwil tetap berusaha agar yang bersangkutan dapat dihadirkan agar diketahui permasalahan yang dihadapi bisanya hal ini yang terkait dengan kasus hukdis ringan dan sedang yang masih dapat ditangani pada tingkat Kanwil atau UPT yang bersangkutan.

Pemeriksaan

Sebelum melakukan pemeriksaan atas langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama laporan dan bahan yang terkait dengan pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh pegawai yang diperiksa dan pemeriksa. Pegawai yang diperiksa, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya/tim Pemeriksa. Apabila pegawai yang diperiksa ltu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam berita acara pemeriksaan. Namun kenyataan dilapangan kadang setelah dilakukan pemangilan yang bersangkutan tidak datang dan tidak diketahui keberadaanya, ada juga pada beberapa daerah berdasarkan pegakuan dari informan sudah pindah satker. Kesulitan dilapangan terkadang atasan langsung yang memeriksa mendapat ancaman dari yang bersangkutan, sehingga proses hukdis tidak jadi dilanjutkan karena faktor keselamatan, atau antara Pemeriksa dan terperiksa masih ada hubungan Keluarga.

Penjatuhan Hukuman

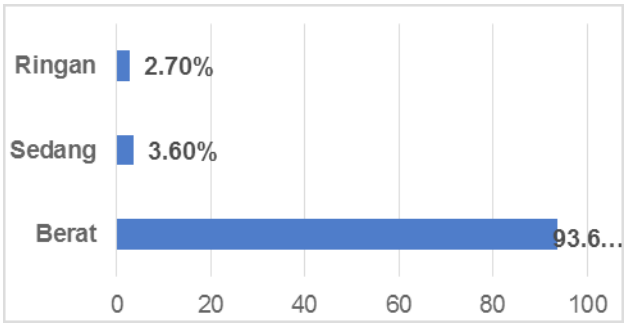
Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pernbinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi lagi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang, Juga dimaksudkan agar PNS yang lain tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Pejabat yang berwenang sebelum rnenjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang rnendorong atau yang menyebabkan PNS melakukan pelanggaran displin dan dampak atas pelanggaran tersebut. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor- yang mendorong dan darnpak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, rnaka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkanpun akan berbeda pula.

Dalam hal laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada

Permenkumham Nomor 28 tahun 2019 pasal 19 Pemeriksaan terhadap pegawai yang di duga melakukan pelanggaran. Ketentuan seperti yang termasuk dalam peraturan ini rata-rata dari semua Kanwil dan UPT yang sempat menjawab kuesioner dan hasil wawancara untuk jenis pelanggaran yang disampaikan Inspektorat Jenderal. Tergambar sebagai berikut :

Grafik 7. Data Hukdis yang dikirim ke Itjen



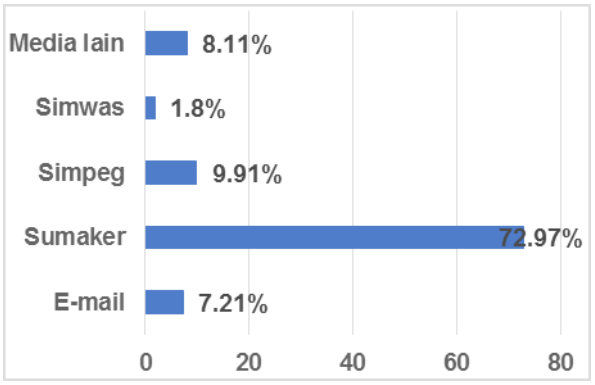
Data tahun 2020 sd Mei 2021

Berdasarkan fakta dilapangan menunjukan bahwa penjatuhan hukdis pada tingkat pusat terkadang tidak pasti waktu penyelesaiannya. Sementara Kanwil juga kesulitan untuk mendapatkan informasi sampai di mana proses penjatuhan hukuman tersebut diproses. Karena ketiadaan media/aplikasi untuk memantau proses hukdis di Itjen dan Setjen maka, sebagan (56,76) responden Kanwil menyatakan untuk mengetahui/ memantau keberadaaan proses hukdis di Itjen dan Setjen, pihak Kanwil biasanya menghubungi langsung pihak Setjen ataupun Itjen.

Pengunaan Media/Aplikasi Dalam Proses Hukdis

Berdasarkan data lapangan menujukan bahwa terdapat beberapa media yang digunakan untuk mengirimkan data hukdis baik dari UPT ke Kanwil maupun dari Kanwil ke Unit Pusat Itjen dan Setjen diantara media yang digunakan tersebut berikut gambarannya :

Grafik 8. Media yang digunakan mengirimkan data Hukdis



Data Kajian tahun 2021

Sebagian besar Kanwil dan UPT Kemenkumham masih mengunakan banyak media dalam mengirimkan data/berkas-berkas hukdis ke Itjen atau Biro Kepegawaian. Media/aplikasi yang digunakan tersebut belum terintegrasi sehingga data–data masih banyak yang tersebar pada tiap-tiap aplikasi. Sehingga pihak Itjen atau Biro Kepegawaian perlu penginputan secara manual data-data yang dikirimkan oleh pihak Kanwil. Karena aplikasi yang digunakan berbeda, menyebabkan data informasi hukuman disiplin tidak dapat disajikan secara *real time* dan valid.

Hinggasaatinimenurutdatayangdiperoleh, media terbanyak yang dipergunakan untuk mengirimkan data hukdis itu adalah SUMAKER karena menurut informan aplikasi ini dapat secara cepat diterima dan telah memiliki *tamplate* yang baik. Akan tetapi kelemahanan pada media SUMAKER adalah penginputan dan proses hukdis tidak dapat terpantau melalui media ini. Untuk mengatasi hal tersebut berdasarkan data kajian, Kanwil/ UPT memantau keberadaan proses hukdis di pusat, biasanya pihak Kanwil akan menelpon/ menghubung Itjen/ biro kepegawaian terkait dengan keberadaan proses hukdis yang mengalami keterlambatan penyelesaian.

Upaya Menerapkan Sistem Informasi Hukdis Yang Terintergrasi

Media yang remi untuk digunakan dalam proses hukdis yaitu SIMWAS berfungsi sebagai basis data hasil pengawasan internal Kemenkumham, dan hasil pengawasan ekternal (BPK, BPKP, Polisi, ORI) serta disematkan juga data hukdis di lingkungan

Kemenkumham. Sedangkan SIMPEG yang memuat database Kepegawaian di lingkungan Kemenkumham berfungsi sebagai sarana yang mengintegrasikan semua layanan kepegawaian dilingkungan Kemenkumham dari Absen sampai rekap survey covid 19. Kedua aplikasi ini memiliki fungsi yang berbeda. Akan tetapi untuk mengatasi kesimpangsiuran data hukdis di lingkungan Kemenkumham, kedua aplikasi ini dapat diintegrasikan guna saling melengkapi dan mempermuda pengoprasian proses hukdis di Kemenkumham.

Banyak nya pengelolah kepegawaian yang mengunakan SISUMAKER sebagai sarana proses hukdis di Kemenkumham, karena sampai saat penelitian ini dilakukan SIMWAS belum dapat dipergunakan secara maksimal dan oleh sebagian Kanwil, sementara untuk UPT belum disediakan akun login. Digunakannya SISUMAKER adalah sarana alternatif bagi Kanwil dan UPT dalam proses pelaksanaan hukdis.

Sementara masih sedikitnya pengunaan SIMPEG untuk proses hukdis, karena menurut informan fitur disiplin yang ada di SIMPEG belum lengkap dan draf pada fitur belum diatur dengan baik. Kesulitan lainnya berdasarkan penjelasan informan jika melakukan proses hukdis melalui SIMPEG patut diduga, jika setelah dilakukan pemeriksaan ternyata itu bukanlah suatu pelanggaran, catatan hitam hukdis seseorang tersebut tidak dapat dihilangkan. Kendala lainnya juga yang terkait dengan hal-hal yang meringankan hukdis pegawai yang bersangkutan atau adanya diskresi dari pimpinan saat dilakukan pemeriksaan kemudian hal tersebut dinyatakan bukanlah suatu pelanggaran disiplin.

Dalam upaya mengatasi permasalahan aktualisasi dan validitas data hukdis hukdis di lingkungan Kemenkumhan.menurut Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 tahun 2019 tentang Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kemenkumham pasal 20 menyatakan bahwa :

Pengelola kepegawaian Kantor Wilayah atau pengelola kepegawaian pada unit Eselon I melakukan input ke dalam aplikasi SIMWAS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 paling lama 3 (tiga) hari terhitung sejak pemeriksaan dilakukan

Kemudian pada: Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 39 menyatakan bahwa:

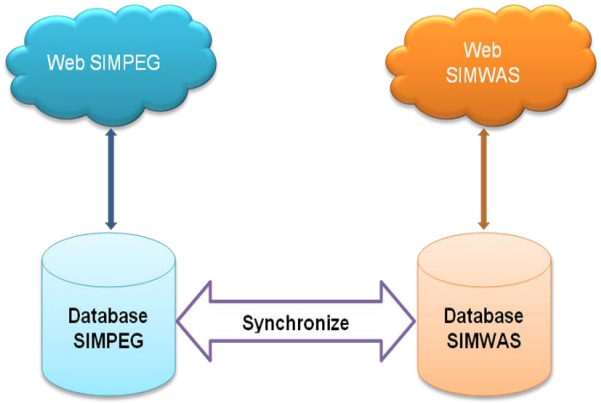
Pendokumentasian keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen dalam pemeriksaan diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Maka perlu mengintegrasikan SIMWAS dan SIMPEG ke dalam suatu sistem yang terintegrasi dan terpadu saling melengkapi. saling berhubungan satu dengan yang lain dengan berbagai cara yang sesuai dengan keperluan. Hal ini sangat bermanfaat bila suatu data dalam file suatu sistem diperlukan juga oleh sistem yang lainnya atau *output* suatu sistem menjadi *Input* sistem lainnya.[16] Untuk mengintegrasikasn fungsi-fungsi pada setiap fitur aplikasi perlu suatu metode *Horizontal Integration*, atau ada yang mengistilahkan dengan *Enterprise Service Bus* (ESB), merupakan sebuah metode yang mengintegrasikan sistem dengan cara membuat suatu layer khusus yang berfungsi sebagai interpreter, di mana semua sub-sub sistem yang sudah ada akan berkomunikasi ke layer tersebut. Kelemahannya, metode ini tidak memungkinkan untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi baru atau proses bisnis baru ke dalam sub-sistem yang sudah model ini lebih menawarkan fleksibilitas dan menghemat biaya integrasi, karena yang perlu difokuskan dalam implementasi proses pengintegrasian hanya layer interpreter. Untuk menangani ekspansi proses hanya perlu diimplementasikan dilayer interpreter, dan sub sistem baru yang akan menangani *interface* dari proses bisnis *ekstensi* tersebut.[17]

16 Rizky Prihanto, "Konsep Sistem Integrasi," last modified 2009, http://rizky.prihanto.web.id/2009/05/konsep-sistem-terintegrasi.html.

17 Op.cit.,

Gambar 1. Arsitektur Integrasi



Rancangan untuk arsitektur integrasi sistem hukdis (SIMPEG, SIMWAS) yang ditawarkan ini mempunyai dua akses dan terdapat database pada masing-masing aplikasi. Akses yang ada adalah *send* dan *request*, komunikasi yang terjadi adalah dua arah di mana pada sisi konsumen dapat melakukan permintaan-permintaan dengan paramater tertentu dan melakukan pengiriman-pengiriman data dengan paramater tertentu. Database SIMPEG itu sendiri diteruskan/disinkronkan ke database SIMWAS dan sebaliknya. Berikut fitur - fitur yang dapat di integrasikan.

Table 1. Integrasi fungsi aplikasi Sistem Hukdis di Kemenkumham

SIMPEG	SIMWAS
Big Data Kepegawaian	**Data Proses Hukdis**
1. Pengelolaan Manajemen Kepegawaian 2. Fitur Proses Informasi awal hukdis ringan dari aspek kehadiran (Rekap dan Notifikasi tingkat Kehadiran (Absensi)	**A. Hukuman Disiplin Ringan** Fitur Monitoring Hukdis Ringan (*Upload* SK Hukdis Ringan dan dokumen pendukung lainnya) **B. Hukuman Disiplin Sedang dan Berat** 1. Pemanggilan (7 Hari Kerja), Dokumen yang diupload: a) Surat Pemanggilan b) Tanda Terima Penyerahan Surat Panggilan c) Bahan Pendukung Lain 2. Pemeriksaan (14 Hari Kerja), Dokumen yang diupload: a) Analisis Atas Laporan b) BAP c) Resume Pemeriksaan d) LHP e) Bahan Pendukung Lainnya 3. Usulan Hukuman, dokumen yang diupload a) Surat Usulan ke Itjen b) Bahan Pendukung Lainnya 4. Penerbitan SK (14 hari kerja), dokumen yang diupload a) Tanggapan Auditor b) Usulan Ke Menteri c) Penerbitan SK Ke Setjen d) Bahan Pendukung Lainnya 5.Selesai (Input SK Hukdis), Dokumen yang diupload: a) BA Tanda Terima SK b) Pengantar SK c) Bahan Pendukung Lainnya

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Khususnya kepada semua pejabat terkait di lingkungan Kemenkumham yang telah memberikan akses kepada penulis untuk memperoleh data, dan tak lupa rekan-rekan Tim Penelitian yang telah banyak membantu dalam hal pengolahan data.

PENUTUP

Kesimpulan

Banyaknya media yang digunakan dalam proses pelaksanaan hukdis di Kemenkumham. adalah sebagai sarana alternatif, karena belum ada sistem yang dapat dipergunakan secara bersama dalam melakukan proses penegakan hukuman disiplin di Kemenkumham. Tidak adanya aplikasi yang dapat dipergunakan secara *realtime* sehingga menimbulkan kendala pada proses pemangilan sampai penjatuhan hukuman, seperti : jarangnya pihak UPT dan Kanwil mengirimkan/melaporkan pelanggaran disiplin ringan dan sedang ke Inspektorat Jenderal.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalah - permasalahan yang terkait dengan proses pelaksanaan hukdis di lingkungan Kemenkumaham, adalah dengan mengintegrasikan SIMWAS dan SIMPEG melalui metode *Horizontal Integration*, mengintegrasikan fitur yang ada pada kedua aplikasi tersebut sehingga dapat saling melengkapi. Dengan pengintegrasian tersebut data hukdis dapat terlihat secara *realtime* dan memudahkan pihak Satker untuk memantau proses hukdis dan data yang di input akan tersimpan secara *auto rekord* pada aplikasi SIMWAS sebagai basis hukdis di Kemenkumham.

Saran

1. **Kepada Menteri Hukum dan HAM untuk:**
   Menginstruksikan kepada Inspektur Jenderal dan Sekretaris Jenderal untuk berkoordinasi dalam pembangunan sistem penegakan hukuman disiplin yang terintegrasi antara SIMWAS dan SIMPEG.

2. Kepada Sekretaris Jenderal Kemenkumham:

a. Menginstruksikan Kepala Biro Kepegawaian untuk melakukan koordinasi dan sinergitas dengan Inspektorat Jenderal dan Pusat Data dan Informasi terkait dengan pengembangan sistem informasi penegakan hukuman disiplin yang terintegrasi di Kemenkumham sebagaimana amanat PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 39 ayat (3).

b. Menginstruksikan Kepala Pusat Data dan Informasi untuk :

1) Menyiapkan pola pengintegrasian aplikasi SIMWAS dan SIMPEG dalam upaya penegakan hukuman disiplin yang dapat memonitoring tingkat kedisiplinan pegawai.

2) Menyiapkan *server* dengan kapasitas memadai untuk kebutuhan pengintegrasian.

3) Memastikan keamanan dan kerahasiaan data dan informasi hukuman disiplin pada setiap aplikasi yang diintegrasikan.

4) Mengembangkan sistem notifikasi hukuman disiplin pada fitur absensi kehadiran di SIMPEG yang terintegrasi ke SIMWAS.

3. Kepada Inspektur Jenderal

c. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka perlu memperbaharui Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

d. Melakukan sinergitas dengan Sekretaris Jenderal terkait penerapan sistem informasi penegakan hukuman disiplin yang terintegrasi di Kemenkumham.

e. Memastikan proses penjatuhan hukuman disiplin pada setiap tingkatan hukuman disiplin di lingkungan Kemenkumham berjalan sesuai dengan aturan terbaru/ terkini.

f. Menginstruksikan kepada seluruh Pimpinan Unit Kerja di lingkungan Kemenkumham agar mendokumentasikan keputusan Hukuman Disiplin (ringan, sedang dan berat) termasuk dokumen dalam pemeriksaan diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi.

g. Menginstruksikan jajaran untuk membahas dan membuat SOP penangan hukuman disiplin dari proses awal hingga banding dengan Biro Kepegawaian dan BKN.

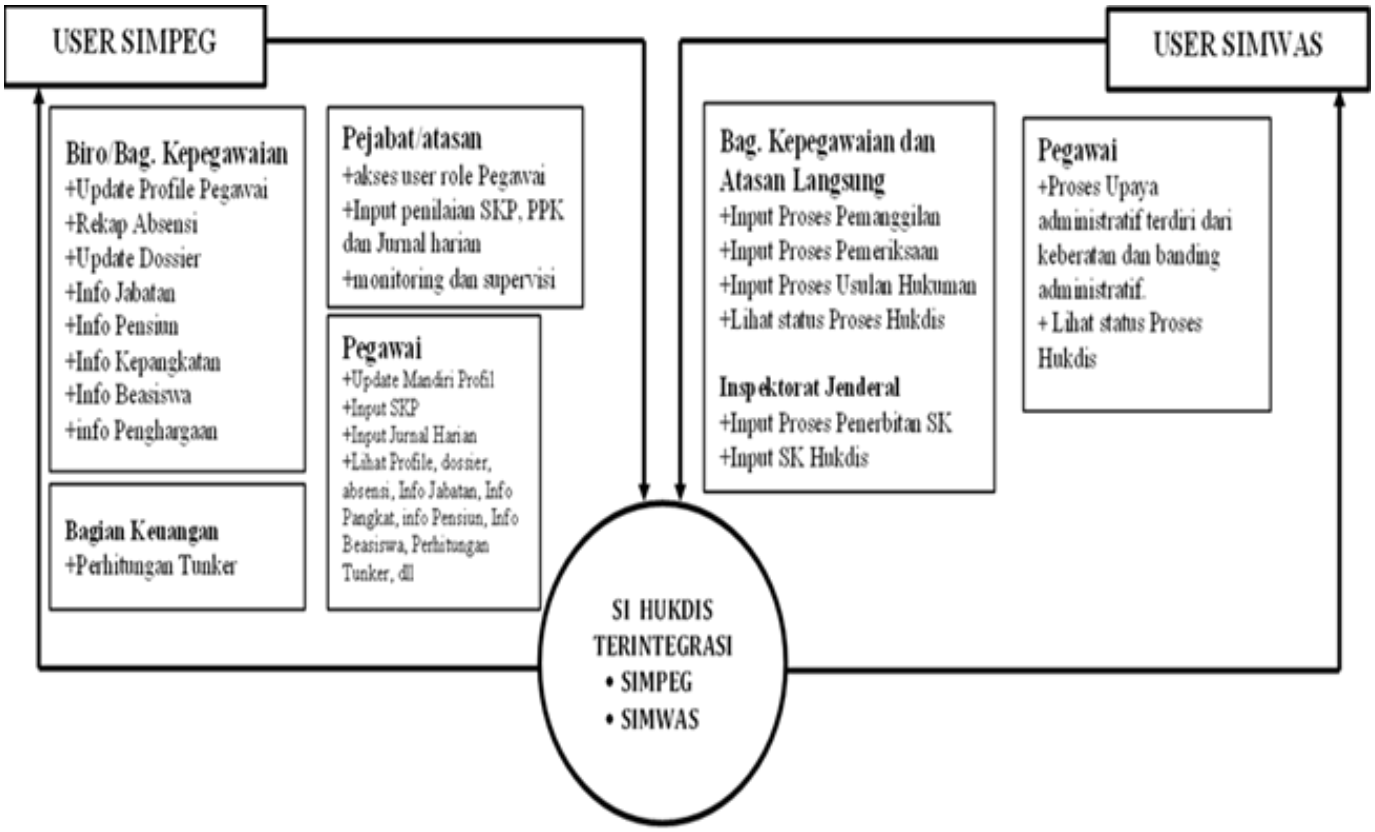
h. Membentuk tim yang melibatkan Biro Kepegawaian dan BKN dalam rangka revisi SOP hukuman disiplin. Hal ini mengingat SOP yang ada saat ini belum mengakomodir proses hingga tahap banding.

i. Menetapkan bisnis proses pelaksanaan hukuman disiplin di lingkungan Kemenkumham.

j. Mengintegrasikan Sistem SIMWAS ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

k. Melakukan sosialisasi tentang tata cara penggunaan SIMWAS, membuat konten video tentang tata cara penggunaan SIMWAS. serta membuat panduan penggunaan SIMWAS.

Gambar Usulan Sistem Penegakan Hukdis Yang Terintegrasi



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum,*. Jakarta: Kencana, 2008.

Dominikus Rato. *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

Gunarsa dikutif oleh Harun Arsad dan Bambang Sasmanto, Modul Diklat Analis Kepegawaian Disiplin PNS Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2014

Hasan Alwi, 2007, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.

Indroharto, 1994, Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, Bandung : Citra Aditya Bakti,

Peter Mahmud Marzuki, 2008, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Kencana

Soetandyo Wignjosobroto, 2002, Hukum: Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalah-Masalahnya, Jakarta :

Usan Nurdin, 2002, Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal, Makalah, Internet dan sumber lainnya

Asshiddiqie., Jimly. "Penegakan Hukum." http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf

Oki Wahju Budijanto dan Nicken Sarwo Rini, 'Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM,' Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 13, No. 3 (2019):" (n.d.).

Rizky Prihanto. "Konsep Sistem Terintegrasi," n.d. http://rizky.prihanto.web.id/2009/05/konsep-sistem-terintegrasi.html.

"Balitbang Hukum dan HAM: Kepala Badan Penelitian Hukum Dan HAM, Pebruari 2021," n.d.

"LAKIP Kemenkumham Tahun 2019," n.d.

"Laporan Tahunan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2020," n.d.Dominikus Rato. *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

Indinesia, Republik. *Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang TATA Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dl Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*,

Jimly Asshiddiqie. "Penegakan Hukum." http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf.

Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum,*. Jakarta: Kencana, 2008.

Rizky Prihanto. "Konsep Sistem Integrasi." Last modified 2009. http://rizky.prihanto.web.id/2009/05/konsep-sistem-terintegrasi.html.

"Berdasarkan Penjelasan Ibu Kepala Badan Penelitian Hukum Dan HAM, Pebruari 2021," n.d.

"LAKIP Kemenkumham Tahun 2019," n.d.

"Laporan Tahunan Inspektorat Jenderal Kemenkumham Tahun 2020," n.d.

"Laporan Tahunan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2020," n.d.

"Oki Wahju Budijanto Dan Nicken Sarwo Rini, 'Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM,' Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 13, No. 3 (2019):" (n.d.).

"Sumber :Http://Www.Artikelteknologi.Com/2015/11/Pengertian-Sistem-Informasi-Menurut-Ahli.Html Akses 11 Juli 2020."

Inspektorat Jenderal Kemenkumham Pada Rapat Tim Secara Virtual Pada Tanggal 24/2/21 Di Jakarta. 9.00 – 12.00 WIB Di Jakarta (n.d.).

Peraturan

Undang-Undang Nomo 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,

Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dl Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia,

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahu 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomnor 53 Tahun 2010

Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH.01.TI.03.02 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaran Sistem Surat Masuk dan Surat Keuar di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI

Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenkumham

Instruksi Inspektur Jenderal Nomor ITJ. OT.01.01-15 Tahun 2015 tentang Sistem Insformasi Manajemen Pengawasan.

HALAMAN KOSONG