

**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA PENINGKATAN
KINERJA BERDASARKAN PASAL 2 DAN 3 PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik)**

JURNAL ILMIAH

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum**

Oleh :

NURCA MAYA SHABRINA

105010107111020



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA BERDASARKAN
PASAL 2 DAN 3 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000
TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN GRESIK)**

Oleh:
NURCA MAYA SHABRINA
105010107111020

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal:

Ketua Majelis Penguji

Anggota

Prof. Dr. Sudarsono, S.H.,M.S

Lutfi Effendi,S.H.,M.Hum

NIP. 19510825 197903 1 004

NIP. 19600810 198601 1 002

Anggota

Anggota

Agus Yulianto, S.H.,M.H
NIP. 19590717 198903 2 001

Dr. Shinta Hadiyantina, S.H.,M.H
NIP. 19770305 200912 2 001

Anggota

Ketua Bagian HAN

Tunggul Anshari,S.H.M.Hum

Lutfi Effendi,S.H.,M.Hum

NIP. 19590524 198601 1 001

NIP. 19600810 198601 1 002

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Sihabudin, SH. MM
NIP. 19660622 199002 2 001

**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM RANGKA PENINGKATAN
KINERJA BERDASARKAN PASAL 2 DAN 3 PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN GRESIK)**

Nurca Maya Shabrina

Prof. Dr. Sudarsono, S.H.,M.S. Lutfi Effendi,S.H.,M.Hum

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang

Email: ochamshabrina@yahoo.com

Abstraksi

Badan Kepegawaian Daerah merupakan gambaran secara umum tentang data dan informasi tentang kelembagaan dan sumber daya manusia aparatur dan hal-hal lain yang berkaitan dengan upaya perbaikan kinerja sumber daya manusia aparatur, serta hasil-hasil yang telah dicapai terkait program dan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik. Dalam upaya mengetahui realita efektivitas program pendidikan dan latihan (selanjutnya disebut diklat) dipengaruhi banyak faktor yang menyangkut proses perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasiannya. Misalnya dalam proses perencanaan ini penyelenggara diklat harus melakukan analisis kebutuhan pelatihan dan hal ini sekaligus sebagai permintaan dukungan dari atasan untuk program pelatihan dan pengembangan, maka metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Sosiologis dan analisa data dilakukan dengan metode Deskriptif Analisis. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, dengan responden yang digunakan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik serta 5 (lima) pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik yang pernah mendapatkan pelatihan dan pendidikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan belum efektif.

Kata Kunci : Efektifitas, Pendidikan dan Pelatihan, Pegawai Negeri Sipil

abstraction

Regional Employment Board is a general overview of the data and information about the institutional and human resource personnel and other matters relating to the performance improvement of human resources, as well as the results that have been achieved related programs and activities in the areas of employment, education and training at the Regional Employment Board of Gresik. In an effort to find out the reality of the effectiveness of education and training programs (hereinafter referred to as training) influenced by many factors related to the planning, implementation and pengevaluasiannya. For example, in the planning process of training providers must conduct a training needs analysis and it is at the same time as permintaan support from employers for training and development programs, the approach used in this study is the juridical and sociological data analysis was conducted using descriptive analysis. The study was conducted at the Regional Employment Board of Gresik, with respondents who used the Head of the Regional Employment Board of Gresik and 5 (five) employees in the Regional Employment Board Gresik ever get training and education. The results of this study concluded that the implementation of education and training at the Regional Employment Board of Gresik in order to improve the performance of the Civil Service under Government Regulation No.. 101 of 2000 on Education and Training has not been effective.

Keywords: Effectiveness, Education and Training, Civil Servants

PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Gresik dalam meningkatkan Prestasi Kerja PNS. Dalam usaha untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan khususnya di Pemerintahan Kabupaten Gresik sangat ditentukan kualitas pegawai yang berada didalamnya. Namun demikian pada kenyataannya kemampuan aparatur pemerintah khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik masih kurang mampu menjalankan tugasnya dengan baik terlihat masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, bermalas-malasan seperti hanya bercerita atau bermain catur pada saat jam kerja serta banyak pegawai yang belum sepenuhnya menguasai bidang yang dikerjakannya. Dalam arti prestasi kerja atau kualitas pegawainya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan yakni masih sering terlambatnya laporan-laporan kerja dan terkesan asal-asalan¹.

¹ Hasil *pra-survey* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

Dari hasil *pra-survey* yang dilakukan pada hari selasa, 21 januari 2014 diketahui permasalahan atau perlunya pengembangan karir pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik yaitu:

- a. Pengelolaan administrasi Kepegawaian yang masih terbatas.
- b. Akibat pengelolaan administrasi Kepegawaian di daerah masih tergantung dari pusat.
- c. Kurangnya sosialisai tentang pendidikan dan pelatihan terhadap PNS
- d. Kurang menguasai bidang yang sedang dikerjakan
- e. Minimnya pengetahuan dalam bidang tertentu

Berdasarkan hasil *pra-survey* diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada umumnya masih terbatas dalam arti sebagian masih belum mengerti mengenai tugas pokok dan fungsinya, kurangnya kemampuan aparat dalam menjalankan teknologi seperti komputer, internet, pengetahuan aparat akan pekerjaan yang harus dilakukan seperti pembuatan laporan tertulis maupun tidak sehingga menyebabkan pekerjaan yang terkesan asal-asalan dan tidak maksimal, mengingat betapa pentingnya kualitas sumber daya PNS dalam pelaksanaan pembangunan, pemerintahan, pelayanan masyarakat dituntut untuk selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan gambaran secara umum tentang data dan informasi tentang kelembagaan dan sumber daya manusia aparatur dan hal-hal lain yang berkaitan dengan upaya perbaikan kinerja sumber daya manusia aparatur, serta hasil-hasil yang telah dicapai terkait program dan kegiatan pada Tahun 2012 dan 2013 di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik².

Pasal 2 dan pasal 3 Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 menyebutkan bahwa :

Pasal 2

Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional

² Hasil *pra-survey* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

- dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
 - d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pasal 3

Sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Di dalam peraturan perundang-undangan tersebut disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi PNS ditujukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengemabnagn wawasan PNS. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut terdapat tiga jenis program Diklat dalam jabatan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dna Diklat Teknis³.

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik (BKD) melalui Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diharapkan mampu untuk mengoptimalkan peran pembinaan diklat melalui berbagai jenis kegiatan yang antara lain berupa kegiatan evaluasi baik yang menyangkut programnya maupun unit diklat secara keseluruhan. Kegiatan evaluasi ini sangat strategis terutama untuk memperoleh data tentang dampak program kinerja para alumninya. Dengan demikian, evaluasi alumni diklat ini tidak saja untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada diri alumni setelah mengikuti suatu program diklat, tapi juga akan berguna untuk menilai keseluruhan efektivitas penyelenggara diklat itu sendiri⁴.

³ Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik** . Jakarta: Ghalia Indonesia.

⁴ Hasil *pra-survey* di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang hendak diteliti adalah efektifitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik serta upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik guna mengefektifkan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil

PEMBAHASAN

A. Efektifitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Efektifitas diartikan sebagai keefektifan yang berasal dari kata efektif. Kata efektif ini sendiri berarti ada efeknya yang dapat membawa hasil guna terhadap suatu usaha atau tindakan.⁵Efektifitas hukum dalam masyarakat berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan/atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Efektifitas hukum dimaksud berarti mengkaji kaidah hukum yang harus memenuhi syarat, yaitu berlaku secara yuridis, berlaku secara sosiologis dan berlaku secara filosofis.⁶

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 yaitu tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Peraturan tersebut berbunyi “Diklat dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya”.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, **Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga**, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm.28.

⁶ Zainuddin Ali, **Sosiologi Hukum**, Sinar Grafika, Palu, 2005,hlm. 62.

Adapun kriteria untuk mengukur keefektifan jalannya pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik adalah melalui⁷:

- a. Kualitas: ukuran untuk menentukan apakah hasil atau proses pekerjaan mendekati sempurna, dalam arti mendekati standar yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas: ukuran yang menerangkan jumlah yang dihasilkan yang diungkapkan dalam nilai uang, jumlah, unit, jumlah kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu: ukuran yang menentukan apakah kegiatan itu diselesaikan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan dihubungkan dengan hasil kegiatan tersebut.
- d. Efektivitas biaya: ukuran untuk menentukan apakah sumber daya organisasi yang digunakan (manusia, uang, teknologi atau bahan) dapat menghasilkan output yang tertinggi.
- e. Kebutuhan akan pengawasan: ukuran untuk menentukan apakah seorang yang melakukan pekerjaan perlu pengawasan atau tidak untuk menghasilkan output yang tinggi.
- f. Pengaruh interpersonal: ukuran untuk menentukan bahwa pegawai yang diukur kinerjanya dapat mendorong perasaan harga diri, kemauan positif dan kerjasama dengan koleganya.

Peraturan hukum atau sistem hukum dapat dikategorikan sebagai peraturan hukum yang efektif apabila peraturan hukum tersebut dipatuhi dan ditaati oleh masyarakat. Peraturan yang cenderung dilanggar dan tidak dipatuhi oleh masyarakat adalah termasuk peraturan hukum yang tidak efektif. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik tidak melaksanakan PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan secara maksimal, sehingga hal tersebut mengakibatkan peraturan hukum tersebut tidak efektif.

Perbedaan antara diklat Fungsional dan diklat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik yaitu Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang

⁷ Wawancara dengan Saputro Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

jabatan fungsional masing-masing. Dalam hal ini yang dimaksud fungsional adalah fungsi seorang PNS didalam jabatan yang sedang ia miliki agar sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Diklat struktural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatannya. Pelaksanaan diklat struktural untuk setiap tingkat jabatan struktural disesuaikan, dengan formasi jabatan struktural dan perencanaan pengisian jabatan struktural pada instansi masing-masing sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Diklat fungsional diperuntukkan untuk PNS yang telah di evaluasi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan memperhatikan pertimbangan tim seleksi diklat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik

Bahwa hasil penelitian tentang Diklat belum efektif, maka untuk menjelaskan hal tersebut dapat dijelaskan dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya hukum menurut Lawrance M Friedman⁸ adalah:

1. Substansi Hukum

Hal yang menentukan berfungsi atau tidaknya suatu peraturan hukum tertulis yang dibuat adalah bergantung pada aturan hukum itu sendiri. Suatu penelitian terhadap efektifitas peraturan perundang-undangan didalam suatu masyarakat merupakan salah satu usaha untuk mengetahui apakah suatu peraturan hukum tersebut sudah efektif atau belum. Disahkannya dan digunakannya suatu peraturan pemerintah ini bukan berarti telah menjadi sebuah peraturan mutlak untuk digunakan atau tidak bisa lagi diubah atau bahkan diganti isi peraturannya, sebaliknya justru perbaikan dan perubahan harus dilakukan pada setiap peraturan perundang-undangan termasuk pada peraturan pemerintah tersebut bila didalamnya terdapat suatu kelemahan dan kekurangan terutama apabila kelemahan tersebut fatal sifatnya dan merugikan berbagai pihak atau pada masyarakat sekitar⁹.

⁸ Soerjono Soekanto, **Efektifitas Hukum dan Peranan Sanksi**, Remadja Karya, Bandung, 1985

⁹ Soerjono Soekanto dan Abdullah Mustafa, **Sosiologi Hukum dalam Masyarakat**, Rajawali, Bandung

Analisis tentang substansi hukum berawal dari disahkannya Peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil berharap akan semakin meningkatnya kinerja para pegawai negeri sipil. Menurut data dan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik PP tentang diklat sudah banyak diketahui oleh para Pegawai Negeri Sipil, namun pelaksanaannya belum dilakukan secara maksimal.

Pengukuran pencapaian peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2013 digunakan untuk mengetahui keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam melaksanakan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun. Analisis pencapaian kinerja diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab keberhasilan atau ketidakberhasilan kinerja yang pada akhirnya dapat disimpulkan adanya masalah kinerja sebagai bahan pengambilan keputusan manajemen untuk meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang didalamnya terdapat beberapa sub pelaksana baik setingkat bidang maupun sub bidang sebagai pelaksana program dan kegiatan maka segala pencapaian peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dilepaskan dengan tugas dan fungsi masing-masing sub pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tingkat kewenangan yang diberikan¹⁰.

2. Struktur Hukum

Struktur hukum yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil . Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik melakukan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan.

¹⁰ Wawancara dengan Saputro Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

Analisis mengenai struktur hukum dalam penyelenggaraan fungsi dan tugas pokok untuk mewujudkan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik. Berdasarkan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut¹¹:

- a. Jumlah Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang dilaksanakan dengan target 6 jenis diklat, dapat direalisasikan 7 jenis diklat atau terealisasi 116,66%
- b. Pendidikan dan Pelatihan Mantri Tani Pemerintah Kabupaten Gresik pada tanggal 12 s/d 25 Pebruari 2013 di Ruang Mandala Bhakti Praja Kantor Bupati Gresik dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang;
- c. Bimbingan Teknis Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Angkatan I pada tanggal 26 s/d 28 Pebruari 2013 dengan jumlah peserta sebanyak 31 orang dan angkatan II pada tanggal 4 s/d 6 Maret 2013 dengan jumlah peserta sebanyak 36 orang bertempat di Ruang Mandala Bhakti Praja Kantor Bupati Gresik;
- d. Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Organisasi, Tata Kerja dan Pengembangan Kinerja Aparatur (On The Job Training) pada tanggal 14 s/d 15 Maret 2013 di Ruang Mandala Bhakti Praja Kantor Bupati Gresik dengan jumlah peserta sebanyak 218 orang;
- e. Pendidikan dan Pelatihan Sekretaris Desa Pemerintah Kabupaten Gresik Angkatan I dan II pada tanggal 21 s/d 28 Mei 2013 di Ruang Mandala Bhakti Praja Kantor Bupati Gresik dengan jumlah peserta sebanyak 80 orang yang terdiri dari Sekretaris Desa yang telah diangkat menjadi PNS;
- f. Pendidikan dan Pelatihan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) pada tanggal 2 s/d 3 Juli 2013 di Ruang Putri Mijil Pendopo Kabupaten Gresik dengan jumlah peserta sebanyak 130 orang;
- g. Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Proyek Pemerintah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 s/d 26 Oktober 2013 di Hotel Kartika Wijaya

¹¹ Wawancara dengan Saputro Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

Batu dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang, yang terdiri dari Kasi pembangunan sebanyak 18 orang, Staf Dinas PU sebanyak 13 orang, Staf Bappeda sejumlah 2 orang, staf Badan Lingkungan Hidup sejumlah 2 orang, Staf Badan Penanaman Modal dan Perijinan 2 orang, staf Bagian Administrasi Pembangunan 2 orang dan staf Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa sejumlah 1 orang;

- h. Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Pembangunan Pemerintah Kabupaten Gresik pada tanggal 2 s/d 6 Desember 2013 di Hotel Sapta Nawa Gresik dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang, yang terdiri dari Kasi pembangunan sebanyak 18 orang, Staf Dinas PU sebanyak 11 orang, Staf Bappeda sejumlah 2 orang, staf Badan Lingkungan Hidup sejumlah 2 orang, Staf Satuan Polisi Pamong Praja sejumlah 4 orang, staf Bagian Administrasi Pembangunan 1 orang, staf Bagian Hukum sejumlah 1 orang dan staf Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa sejumlah 1 orang;
- i. Jumlah PNS yang dikirim untuk mengikuti Diklat Fungsional, Workshop, Sosialisasi dan Lokakarya dengan target 80 orang terealisasi 97 orang atau 121,25%. Dari jumlah tersebut diantaranya 9 orang mengikuti Diklat PPNS di Pusdiklat RESKRIM POLRI Jalan Mega Mendung Bogor dari tanggal 8 Oktober s/d 21 Nopember 2013;
- j. Adapun kebutuhan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa yang bersertipikat dengan target 72,86% terealisasi 148%. Perlu kami informasikan bahwa target Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa yang bersertipikat sampai dengan akhir Tahun 2015 sejumlah 210 orang, namun pada akhir Tahun 2013 telah tercapai 311 orang, sehingga ada kelebihan target sebanyak 75,14%, hal ini karena persentase pejabat yang lulus sertifikasi pengadaan barang/jasa meningkat terus dari tahun ke tahun. Tahun 2013 bimbingan teknis dan ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah dilaksanakan dari tanggal 1 s/d 5 April 2013 di Ruang Mandala Bhakti Praja Kantor Bupati Gresik dengan jumlah peserta 100 orang, sedangkan yang lulus sebanyak 72 orang.

3. Kultur Hukum/ Budaya Hukum

Bila membicarakan efektifitas hukum dalam masyarakat berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan / atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Oleh karena itu, faktor- faktor yang mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat salah satunya adalah pada kesadaran masyarakat itu sendiri yaitu pada faktor budaya hukum masyarakat¹². Faktor budaya hukum yang dimaksud adalah suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan lebih efektif lagi apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya faktor budaya hukum dapat dikatakan belum efektif apabila warga masyarakat masih cenderung tidak mempunyai kesadaran hukum sehingga membiarkan pelanggaran itu terjadi dan tidak menaati dengan sebaik-baiknya¹³.

Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan hukum, dan patuh atau tidak terhadap hukum sangat tergantung pada kultur hukumnya. Kita dapat mengatakan bahwa kultur hukum seseorang dari lapisan bawah akan berbeda dengan mereka yang berada di lapisan atas. Demikian pula kultur hukum seorang pengangguran berbeda dengan orang- orang yang sudah mempunyai pekerjaan dan seterusnya. Jadi tidak ada dua orang laki-laki maupun wanita yang memiliki sikap yang sama terhadap laki-laki maupun wanita yang memiliki sikap yang sama terhadap hukum. Disini nampak adanya korelasi yang sistematis antara berbagai faktor seperti umur, jenis kelamin, pekerjaan, kebangsaan dan sebagainya¹⁴.

Aparat penegak hukum dalam hal ini tetap menjalankan tugasnya dengan memberikan sosialisasi kepada masyarakat dan menjalankan efektifitas pada peraturan daerah ini, walaupun kesadaran masyarakat terhadap pentingnya hukum masih rendah. Masalah kesadaran hukum

¹² Soerjono Soekanto, **Efektifitas Hukum dan Peranan Sanksi**, Remadja Karya, Bandung, 1985

¹³ Wawancara dengan Dwi Setiawan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

¹⁴ Wawancara dengan Muhammad Faiz Fanani Staff Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

masyarakat mulai berperan dalam pembentukan, penerapan, dan penganalisaan hukum. Dengan demikian, terhadap hukum dalam masyarakat terjadi kecocokan antara hukum dan perilaku – perilaku hukum tersebut¹⁵.

Kesadaran hukum di dalam masyarakat belumlah merupakan proses sekali jadi, melainkan merupakan suatu rangkaian proses yang terjadi tahap demi tahap. Kesadaran masyarakat tentang hukum berpengaruh terhadap kepatuhan hukum baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam masyarakat maju orang yang patuh pada hukum karena memang jiwanya sadar bahwa mereka membutuhkan hukum dan hukum itu bertujuan baik untuk mengatur masyarakat secara baik dan benar. Sebaliknya dalam masyarakat tradisional kesadaran dalam hukum masyarakat berpengaruh secara tidak langsung pada kepatuhan hukum. Patuh pada hukum bukan karena keyakinannya secara langsung bahwa hukum itu baik atau karena mereka memang membutuhkan hukum melainkan mereka patuh pada hukum lebih karena dimintakan, bahkan dipaksakan oleh para pemimpinnya.

Perkembangan saat ini bagi masyarakat modern terjadi pergeseran-pergeseran dimana akibat faktor-faktor tertentu menyebabkan kurang percayanya masyarakat terhadap hukum yang ada salah satunya adalah karena faktor penegak hukum yang menjadikan hukum atau aturan sebagai alasan untuk melakukan tindakan-tindakan yang dianggap oleh masyarakat mengganggu bahkan tidak kurang masyarakat yang merasa telah dirugikan oleh oknum-oknum penegak hukum seperti itu apalagi masih banyak masyarakat yang awam tentang masalah hukum sehingga dengan mudah dapat dimanfaatkan oleh objek penderita.

Dalam hubungannya dengan perkembangan masyarakat, hukum mengatur tentang masalah struktur sosial, nilai-nilai dan larangan-larangan atau hal-hal yang menjadi tabu dalam masyarakat. Salah satu faktor yang mengikuti perkembangan hukum dalam masyarakat adalah kesadaran

¹⁵ Pohan, Imbalo S. 2007. **Dasar-dasar Pengertian dan Penerapan**. Jakarta: Buku Kedokteran, EGC

hukum masyarakat itu sendiri. Faktor kesadaran hukum ini sangat memainkan peran penting dalam perkembangan hukum artinya semakin lemah tingkat kesadaran masyarakatnya maka semakin lemah pula kepatuhan hukumnya sebaliknya semakin kuat tingkat kesadaran masyarakatnya maka semakin kuat pula faktor kepatuhan hukumnya. Sehingga proses perkembangan dan efektifitas hukum dapat dirasakan langsung oleh masyarakat¹⁶.

Analisis dari Kultur Hukum melalui hasil Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik melalui program peningkatan pengembangan sistem pelaporan pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, Peningkatan keterampilan dan profesionalisme kerja Pegawai Negeri Sipil, adanya program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pendidikan dan pelatihan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah melalui pendidikan dan pelatihan penyidik Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan pelatihan pra jabatan bagi calon Pegawai Negeri Sipil, program pembinaan dan pengembangan aparatur, program pendidikan kedinasan, program peningkatan disiplin aparatur, pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi (penganugerahan tanda kehormatan satya lancana karya satya Pegawai Negeri Sipil).

C. Upaya yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Guna Mengefektifkan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik melakukan diklat karena proses yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap anggota Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik.

Adapun analisis guna mengefektifkan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan adalah agar individu pegawai dapat memiliki

¹⁶ Wawancara dengan Saputro Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

kompetensi yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan peran pegawai dalam Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri dapat menciptakan kesamaan visi, misi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik, serta kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik akan tugas, tanggung jawab, wewenang seorang aparatur negara terhadap kinerjanya.

Program-program pembangunan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik untuk mewujudkan sasaran dan tujuan, terdiri atas¹⁷:

1. Program pada Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah terdiri dari 5 (lima) program yaitu :
 - a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
 - b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
 - c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
 - d. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS;
 - e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
2. Program Urusan Wajib, terdiri dari 3 (tiga) program yaitu¹⁸:
 - a. Program Pendidikan Kedinasan;
 - b. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
 - c. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Sedangkan kegiatan-kegiatan Tahun 2012 yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan tersebut diatas terdiri dari¹⁹:

1. Penyediaan Jasa Surat-Menyurat;

¹⁷ Wawancara dengan Sri Handayani Staff Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

¹⁸ Wawancara dengan Muhammad Faiz Fanani Staff Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

¹⁹ Wawancara dengan Hendriawan Susilo Staff Sub Bidang Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

2. Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah;
3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
4. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
5. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
6. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan;
9. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
11. Penyediaan Makanan dan Minuman;
12. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah;
13. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
14. Pengadaan Mesin/Kartu Absensi;
15. Pemulangan Pegawai Yang Pensiun;
16. Penyusunan laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
17. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun;
18. Penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
19. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Sekretaris Desa;
20. Pendidikan Penjurusan Struktural;
21. Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan bagi Calon PNS Daerah;
22. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah;
23. Diklat Fungsional, Sosialisasi, Workshop, Seminar dan Lokakarya;
24. Seleksi Penerimaan Calon PNS;
25. Penempatan PNS;
26. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS;
27. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
28. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi;
29. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS;
30. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas;
31. Pemberian bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN;
32. Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan;
33. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;

34. Penataan Sumber Daya Aparatur sesuai Kebutuhan dan Kompetensi;
35. Penataan Sumber Daya Fungsional sesuai kebutuhan dan Kompetensi;
36. Sosialisasi Jabatan Fungsional, Analisis Kepegawaian, Pranata Komputer dan Arsiparis;
37. Bimbingan Teknis pembekalan bagi PNS yang akan Purna Tugas;
38. Pembinaan Aparatur Negara;
39. Penerimaan Pegawai Tidak Tetap;
40. Penyelenggaraan Pelantikan Pejabat Struktural;
41. Analisis Kebutuhan PNS;
42. Pelaksanaan Sumpah Janji PNS;
43. Pemberian penghargaan Purna Tugas TKM;
44. Pengujian Kesehatan Calon PNS;
45. Penyusunan Profil Kepegawaian;
46. Penyusunan Sistem dan Prosedur Pelayanan Kepegawaian;
47. Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat I dan II;
48. Sosialisasi Peraturan kepegawaian;
49. Penataan Dokumentasi Kepegawaian;
50. Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
51. Optimalisasi Pemanfaatan Jaringan Komunikasi dan Informasi.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi aparatur pemerintahan di Kabupaten Gresik telah dilakukan diantaranya adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur melalui lembaga bidang diklat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik. Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan diklat aparatur di Indonesia²⁰.

²⁰ Wawancara dengan Oedi Margiantonius Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

D. Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam melakukan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kendala internal yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam melakukan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil²¹ adalah

1. Belum adanya kewenangan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik guna menyelenggarakan Diklat Pra Jabatan
Hal tersebut dikarenakan belum adanya perda yang mengatur tentang BKD untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan PNS di Kabupaten Gresik. Sehingga BKD untuk melaksanakan pengiriman pendidikan dan pelatihan PNS menunggu perintah dari Kepala BKD, Kepala Bidang Diklat dan Kepala Sub Bidang menurut atau sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh para PNS.
2. Masih banyaknya pejabat struktural yang belum melaksanakan Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang kariernya
Hal ini dikarenakan masih minimnya prasarana, yang tidak memiliki balai diklat sendiri sehingga harus mengirim ke tingkat provinsi.
3. Kurang optimalnya pemanfaatan Informasi Teknologi di dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik
Dalam hal ini contohnya adalah kurang optimalnya menggunakan sarana teknologi (IT, komputer, laptop, printer) yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Gresik
4. Masih minimnya kesadaran pegawai atas pentingnya data/dokumentasi kepegawaian
Hal tersebut mengakibatkan banyaknya pegawai yang tidak mengetahui sistem dokumentasi kepegawaian, maka perlu diadakan diklat tentang hal ini.
5. Kurang optimalnya penataan dan pembinaan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kabupaten Gresik

²¹Wawancara dengan Dwi Setiawan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

6. Masa diklat yang dirasa terlalu lama

Minim waktu dalam melaksanakan diklat adalah 10 hingga 40 hari

Kendala eksternal yang dihadapi oleh BKD Kabupaten Gresik dalam melaksanakan diklat yaitu

1. Belum adanya fasilitas sebuah tempat diklat tersendiri sehingga sampai saat inipun BKD Kabupaten Gresik melaksanakan diklat melalui fasilitas tingkat Provinsi di Surabaya atau hotel-hotel terdekat²²
2. Kurangnya perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dalam pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian
Hal ini diketahui karena belum adanya Perda yang mengatur mengenai diklat PNS di Kabupaten Gresik.
3. Kurangnya pembinaan dan pengawasan disiplin PNS serta sistem pembinaan karier PNS
4. Kurangnya kualitas penyelenggaraan diklat teknis dan diklat fungsional
Karena tujuan dari diklat teknis adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, sedang diklat fungsional adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

E. Solusi yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Untuk Mengatasi Kendala dalam Melakukan Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menjadi aparatur yang berhasil guna, berdaya guna, bersih, berwibawa yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Akan tetapi, dengan latar belakang pendidikan, kualitas, ketrampilan dan kecakapan yang beragam menjadikan birokrasi belum mampu untuk mewujudkan profil aparatur tersebut. Oleh karena itu diperlukan serangkaian solusi peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur

²² Wawancara dengan Hendriawan Susilo Staff Sub Bidang Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

melalui diklat teknis dan fungsional guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Sehingga dengan demikian pelayanan terhadap masyarakat dapat menjadi lebih baik²³.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian peningkatan kinerja pegawai maka yang diperhatikan oleh BKD Kabupaten Gresik adalah²⁴:

1. Jumlah Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang dilaksanakan;
2. Jumlah pegawai yang dikirim untuk mengikuti diklat fungsional, workshop, sosialisasi dan lokakarya;
3. Persentase kebutuhan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa yang bersertifikat.

Adapun solusi internal yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Gresik guna menanggulangi kendala-kendala yang ditemui dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu²⁵:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Meningkatkan pelayanan administrasi di BKD;
5. Meningkatkan sarana dan prasarana perkantoran;
6. Meningkatkan kualitas perencanaan program dan pelaporan kinerja SKPD;

Sedangkan solusi eksternal yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Gresik guna menanggulangi kendala-kendala yang ditemui dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu²⁶:

²³ Wawancara dengan Hendriawan Susilo Staff Sub Bidang Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

²⁴ Wawancara dengan Saputro Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

²⁵ Wawancara dengan Sri Handayani Staff Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

²⁶ Wawancara dengan Sri Handayani Staff Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik pada tanggal 21 Januari 2014

1. Meningkatkan dan mengefektifkan pembinaan dan pengawasan disiplin PNS;
2. Meningkatkan kinerja PNS melalui diklat-diklat.
3. Meningkatkan sistem pembinaan kinerja PNS;
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat pimpinan bagi pejabat struktural;
5. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat teknis dan diklat fungsional;
6. Optimalisasi dokumentasi data kepegawaian;
7. Meningkatkan kualitas data Pegawai Negeri Sipil;
8. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang berkelanjutan.

PENUTUP

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan belum efektif
2. Salah satu faktor dominan yang menyebabkan ketidak efektifan pelaksanaan diklat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik yaitu faktor kultur hukum karena belum tentu masyarakat atau Pegawai Negeri Sipil tersebut mau melaksanakann dan mau mentaati peraturan yang ada yang telah diselenggarakan oleh instansi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik. Hal ini terjadi karena peserta diklat yaitu para Pegawai Negeri Sipil enggan untuk mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang mereka anggap terlalu memakan waktu yang lama dan pelaksanaan diklat terlaksana dilokasi yang jauh dari Kabupaten Gresik sehingga terkesan tidak memiliki waktu yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional, **Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga**, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm.28.

Pohan, Imbalo S. 2007. **Dasar-dasar Pengertian dan Penerapan**. Jakarta: Buku Kedokteran, EGC

Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik** . Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soerjono Soekanto dan Abdullah Mustafa, **Sosiologi Hukum dalam Masyarakat**, Rajawali, Bandung

Soerjono Soekanto, **Efektifitas Hukum dan Peranan Sanksi**, Remadja Karya, Bandung, 1985

Zainuddin Ali, **Sosiologi Hukum**, Sinar Grafika, Palu, 2005,hlm. 62.