

**Implementasi Pp No : 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Remunerasi Sesuai Dengan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 (Study Kasus Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**

Pudyastuti Kusuma Wardhani\*

\* Mahasiswa Program Magister (S-2) Ilmu Hukum UNISSULA Semarang, email : dhanie.kumham2010@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan amat sangat penting sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara Indonesia. Seperti tertuang dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, tujuan Negara Indonesia untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Pada masa Orde Baru banyak PNS yang mencari sambilan pekerjaan untuk menambah penghasilan dikarenakan pendapatan PNS pada saat itu masih minim serta tingkat kedisiplinan PNS masih sangat rendah. Tahun 2017 Pemerintah mengeluarkan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja atau remunerasi yang diharapkan dapat mensejahterakan PNS serta dapat meningkatkan kedisiplinan PNS yang tertuang dalam PP No : 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Dari hasil penelitian diketahui bahwa implementasi atau penerapan Disiplin PNS yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah antara lain menetapkan jam kerja dinas serta sanksi yang diperoleh, Pelaksanaan Apel Pagi dan Apel Sore, Penertiban Dalam Berpakaian, Target Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hambatan dan upayanya antara lain penentuan kelas jabatan dalam pemberian tunjangan kinerja sering tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, penetapan keterlambatan jam kerja dan pulang kantor yang belum terukur dengan jelas. Upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan hasrat yang kuat dalam pegawai untuk menjalankan tugas sesuai norma, etika dan kaidah yang berlaku.

Kata kunci : Remunerasi , Disiplin, PNS

**ABSTRACT**

Civil Servants (PNS) has a very very important role because Civil Servants are elements of the state apparatus to organize the government and development in order to achieve the goals of the State of Indonesia. As stated in the preamble of the 1945 Constitution, the objective of the State of Indonesia to protect the entire nation and the whole of Indonesia's blood sphere, to promote the common good, to educate the nation and to execute the order of the world. In the New Order era many civil servants are looking for a sideline work to supplement income due to civil servants income at the time is still minimal and the level of discipline of civil servants is still very low. In 2017 the Government issued Permenkumham Number 33 Year 2017 on Performance Allowance or remuneration that is expected to prosper civil servants and can improve the discipline of civil servants as stipulated in Government Regulation No. 53 of 2010 on Civil Government Discipline. The approach method used in this research is empirical juridical. From the results of the research is known that the implementation or implementation of civil servant discipline conducted by the Regional Office of the

Ministry of Justice and Human Rights of Central Java, among others set the working hours of the service and sanctions obtained, Implementation of Apple Morning and Apples Evening, Order In Dressing, Target Performance Civil. Obstacles and efforts include the determination of the class position in the provision of performance allowances are often not in accordance with the work performed by employees, the determination of delay in working hours and home office that has not been measured clearly. Efforts are made by increasing the strong desire in the employee to perform tasks according to norms, ethics and rules that apply.

Keywords: Remuneration, Discipline, civil servants

---

## PENDAHULUAN

Pada masa orde baru seorang pegawai negeri justru banyak yang mencari sambilan pekerjaan untuk menambah penghasilan. Hal ini disebabkan karena pendapatan atau Gaji Pegawai Negeri pada saat itu terasa minim sehingga mau tidak mau harus mencari tambahan yang terkadang akan berbenturan dengan proses pelayanan. Kalau hal ini sudah terjadi maka tingkat kedisiplinan terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara dan masyarakat pasti sangat kecil. Pada jam masuk kantor yang seharusnya mereka berada dalam kantornya untuk mengerjakan tugas kedinasan justru malah tidak berada ditempat yang tidak ada kepentingannya dengan urusan dinas. Begitupun sebaliknya pada jam yang memang belum waktunya untuk pulang kantor justru malah sudah pulang terlebih dahulu. Dengan kondisi seperti ini tidak ada yang memperhatikan sama sekali. Bahkan pegawai yang rajin dan yang tidak rajin tidak ada pengaruh apa – apa dan akan mendapatkan gaji yang sama pula sehingga tidak ada penghargaan (*reward*) bagi mereka yang memang benar – benar disiplin dan rajin sesuai aturan yang ditentukan dalam kehadiran. Pemerintah mengeluarkan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja yang diharapkan dapat mensejahterakan PNS serta dapat meningkatkan kedisiplinan PNS yang tertuang dalam PP No : 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Tulisan ini akan membahas beberapa masalah, yaitu : 1) Bagaimana Implementasi PP No : 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan remunerasi sesuai dengan permenkumham Nomor 33 tahun 2017 study kasus Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah?; 2) Apa saja hambatan dan upaya yang dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dalam mengimplementasikan PP No : 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menkumham Nomor 33 Tahun 2017 dalam kaitannya dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Remunerasi?

## Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yang bersifat yuridis empiris. Penelitian yuridis mempergunakan sumber data sekunder, untuk menganalisis berbagai peraturan perundang – undangan dibidang kepegawaian dan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta peraturan tentang tunjangan kinerja. Jurnal – jurnal yang mempunyai korelasi yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan secara empiris dipergunakan dari sumber data primer untuk menganalisis hukum yang berlaku. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian secara deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis dan lisan dan juga perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>1</sup> Metode Penentuan

---

<sup>1</sup>Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta:Universitas Indonesia Press. 2005

Sampel diadakan batasan terhadap populasi yang dijadikan daerah penelitian. Untuk dapat diketahui populasinya perlu ditentukan batas – batas populasi yang tegas, yang oleh penulis diharapkan dapat dipertanggungjawabkan. Populasi yang diambil adalah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara – cara tertentu atau subyek penelitian dikelompokkan berdasarkan ciri, sifat dan peranannya. *Purposive Sampling* diterapkan agar peneliti benar – benar menjamin bahwa unsur – unsur yang hendak diteliti masuk kedalam sampel yang digunakan.<sup>2</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Implementasi PP No : 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan remunerasi sesuai dengan Permenkumham Nomor 33 tahun 2017 study kasus Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah**

Dalam penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 serta Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 tentang Remunerasi, maka penerapannya secara optimal harus diperlukan penjabarannya, penulis melakukan wawancara dengan responden yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan TU Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah oleh Bapak Budhiarso Widhyarsono;

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Bpk Budhiarso dapat dikemukakan bahwa<sup>3</sup> :

#### 1. Penetapan Jam Kerja Dinas

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah telah menetapkan ketentuan jam kerja dinas yaitu pada hari Senin sampai dengan Kamis pukul 07.30 s.d. 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam, yakni pada pukul 12.00 s.d. 13.00 WIB sedangkan Jam kerja hari Jum'at pukul 07.30 s.d. 16.30 WIB dengan waktu istirahat selama 1, 5 (Satu setengah jam), yakni pada pukul 12.30 s.d. 13.00 WIB. Adanya Pemberlakuan Sistem Absensi Elektronik (Finger Printing) setelah adanya Remunerasi yaitu untuk masuk kantor dibuka mulai pukul 05.30 WIB dan ditutup pukul 07.30 WIB sedangkan Sistem Absensi Elektronik (*Finger Printing*) untuk Pulang Kantor dibuka mulai pukul 16.00 WIB dan ditutup pukul 19.00 WIB.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah telah memberikan sanksi hukuman disiplin kepada pegawai apabila telah melebihi 30 menit/lebih dari ketentuan masuk jam kerja dan/atau kurang 30 menit atau lebih dari ketentuan pulang jam kerja, secara kumulatif jumlahnya menjadi 40 (empat puluh) jam kerja, dan dikonversi sama dengan 5 (lima) hari tidak masuk kerja, karena jam kantor dalam 1 (satu) hari berjumlah 7,5 (tujuh setengah) jam. Dengan demikian pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran secara lisan maupun secara tertulis ataupun pernyataan tidak puas secara tertulis;

#### 2. Pelaksanaan Apel Pagi dan Apel Sore Setiap Hari Kerja

---

<sup>2</sup>*Ibid*, halaman 196

<sup>3</sup> Budhiarso Widhyarsono, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan TU Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Wawancara (Semarang, 15 Desember 2014)

Pelaksanaan apel juga menjadi kewajiban bagi PNS khususnya pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sebagai proses peningkatan disiplin kerja setelah dikeluarkannya Peraturan Menkumham tentang Remunerasi tersebut.

### 3. Penertiban Dalam Berpakaian di Jam Kerja

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah menerapkan tentang Seragam Kantor yaitu selama hari kerja Senin dan Kamis, pegawai diwajibkan berpakaian seragam (atasan biru muda bawahan biru tua) lengkap dengan bed nama instansi, Kartu identitas, papan nama serta pin logo Kementerian Hukum dan HAM sedangkan hari kerja Kamis menggunakan pakaian Batik dan pada hari Jumat pada waktu apel pagi menggunakan baju olah raga karena dilanjutkan dengan senam dan waktu apel sore menggunakan pakaian batik. Pemakaian baju kaos tanpa kerah pada saat melaksanakan apel pagi di hari jumat dan dilanjutkan dengan olahraga/ senam juga menjadi penerapan disiplin PNS setelah adanya remunerasi, beliau berpendapat bahwa sedapat mungkin dihindari karena tidak memberi kesan formal, Atasan langsung wajib menegur pegawai yang diketahui tidak mengenakan pakaian seragam dan atribut lainnya.

### 4. Target Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 pasal 3 ayat (12) tentang kewajiban PNS yaitu mencapai sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan serta berdasarkan Peraturan Menkumham Nomor 33 tahun 2017 pasal 3 huruf (b) tentang target kinerja yang dihitung menurut kategori dan nilai capaian SKP.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah telah menerapkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dibuat setiap bulan Januari dan Penilaian SKP yang dibuat setiap akhir bulan Desember. Penilaian SKP di akhir tahun dilaksanakan oleh pejabat penilai dengan cara membandingkan natra realisasi kerja dengan target di awal tahun, selanjutnya realisasi kerja ini dapat melebihi target dan capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus).

## **Hambatan dan Upaya Yang Dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah Dalam Mengimplementasikan PP No. 53 Tahun 2010 dan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 dalam Kaitannya Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Remunerasi.**

### a. Hambatan yang dihadapi <sup>4</sup>:

- ✓ Waktu penjatuhan disiplinnya yang terlalu lama sejak pelanggaran disiplin sampai dengan penjatuhan hukuman , hal ini dikarenakan pejabat yang akan memeriksa harus mengumpulkan keterangan-keterangan berkenaan dengan latar belakang pelanggaran;
- ✓ Jenis penjatuhan hukuman disiplin yang berbeda pada pelanggaran yang sama serta masih adanya penjatuhan hukuman disiplin ganda pada satu kasus yang berbeda;
- ✓ Adanya beberapa kasus yang tidak ada prosedur dilewati namun hanya berdasarkan kebijaksanaan Pejabat yang berwenang sehingga Pejabat tersebut langsung menjatuhkan hukuman disiplin yang tidak terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu pemindahan yang bersangkutan guna mendapatkan pembinaan di tempat yang baru sehingga tidak adanya keadilan.

---

<sup>4</sup> Budhiarso Widhyarsono, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan TU Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Wawancara (Semarang, 29 Januari 2018)

- ✓ Perilaku atasan yang dapat memberikan contoh atau panutan serta membangkitkan semangat dan gairah bekerja, selain itu juga setiap atasan harus mampu mengenali dirinya sendiri, mendisiplinkan diri, memimpin dengan keteladanan, menanamkan sifat kemandirian, menghindari sikap dan perilaku negatif, dan menganggap disiplin tersebut adalah cerminan ibadah, sehingga setiap atasan dapat membina setiap pegawai bukan sekedar takut akan sanksi yang akan dijatuhkan, tetapi benar-benar timbul dari kesadaran masing-masing Pegawai, selain itu perilaku atasan tersebut juga mempengaruhi keputusan apa yang digunakan pada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin,
  - ✓ Penentuan kelas jabatan di masing-masing unit kerja yang didasarkan atas keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, untuk menentukan kelas tunjangan jabatan yang diberikan kepada masing-masing pegawai berdasarkan SKP dan prestasi kerja, masih belum sesuai dengan yang diinginkan, mengingat banyaknya pegawai yang selama ini melakukan satu pekerjaan secara bersama-sama, dan penentuan pegawai tertentu diletakkan di kelas jabatan tertentu.
  - ✓ Penetapan keterlambatan jam kerja dan pulang kantor, serta keberadaan pegawai tersebut di kantor wilayah untuk melaksanakan tugas belum terukur dan jelas, untuk kedatangan dan kepulangan dapat diukur karena memang ada alat absensi secara elektronik, namun pada saat jam menjalankan tugas belum dapat terukur secara jelas.
- b. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan<sup>5</sup> :
- ❖ Bagi Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah
    - Bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil harus adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan segala hal yang telah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku baik dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
    - Pembuatan SKP dan prestasi kerja dilakukan secara rutin setiap hari dengan pengawasan langsung dari atasan yang bersangkutan sehingga dapat terukur dalam pekerjaan dan pembuatan laporan dapat tepat pada waktunya
  - ❖ Bagi Atasan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah
    - Bahwa setiap contoh dari atasan sangat berperan penting bagi bawahan sehingga selalu dapat melakukan ketegasan dalam penegakkan disiplin, selain tidak mendasarkan hukuman dengan cara “sistem kawan” pada penjatuhan hukuman disiplin
    - penetapan kelas jabatan bukan berdasarkan suka atau tidak suka terhadap pegawai bawahannya namun memang benar-benar berdasarkan tugas dan pelaksanaan kinerja.
    - Pengawasan melekat kepada bawahan sebagai tugas manajemen kepemimpinan dalam organisasi kepegawaian baik dalam hal pelaksanaan jam bekerja, maupun izin dalam bekerja.
    - Adanya pembaharuan terhadap sistem dan metode penjatuhan hukuman disiplin dengan pengawasan bukan hanya dari atasan saja, namun dari rekan sejawat serta masyarakat mampu memberikan pengawasan yang melekat kepada performance Pegawai Negeri Sipil
    - Penataan ulang prosedur wajib dilakukan guna menutup celah adanya KKN terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban serta membuka ruang untuk inisiatif dan kemandirian pegawai, bukan hanya berdasarkan atas perintah atasan guna meningkatkan pelayanan secara prima oleh semua lembaga pemerintahan terutama pelayanan prima Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

---

<sup>5</sup> Budhiarso Widhyarsono, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan TU Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Wawancara (Semarang, 15 Desember 2014)

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Implementasi PP No : 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan remunerasi sesuai dengan permenkumham Nomor 33 tahun 2017 study kasus Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah diantaranya adalah (1) menetapkan jam kerja dinas serta sanksi yang diperoleh apabila dilanggar; (2) Pelaksanaan Apel Pagi dan Apel Sore setiap jam kerja, 3) Penertiban Dalam Berpakaian di Jam Kerja (4) Target Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diharuskan setiap PNS untuk menyusun SKP dan penilaian SKP.
2. Hambatan dan upaya yang dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dalam mengimplementasikan PP No : 53 Tahun 2010 dan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 dalam kaitannya dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Remunerasi adalah berupa waktu dalam penjatuhan hukuman disiplin yang terlalu lama dan birokrasi yang banyak, jenis hukuman disiplin dan penjatuhannya sering berbeda-beda, banyak kasus pelanggaran yang tidak melalui prosedur yang semestinya, semakin banyak perbuatan yang belum masuk sebagai pelanggaran disiplin sehingga tidak dapat dihukum, banyaknya perilaku atasan yang tidak dapat dijadikan contoh dan dalam pemberian hukuman atau penghargaan berdasarkan kedekatan semata, penentuan kelas jabatan dalam pemberian tunjangan kinerja/remunerasi sering tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, penetapan keterlambatan jam kerja dan pulang kantir yang belum terukur dengan jelas, sedangkan upaya yang dilakukan dengan meningkatkan hasrat yang kuat dalam pegawai untuk menjalankan tugas sesuai norma, etika dan kaidah yang berlaku, meningkatkan jiwa kepemimpinan dan keadilan pada atasan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM, adanya pembaharuan terhadap sistem dan metode penjatuhan hukuman disiplin serta pemberian tunjangan kinerja pegawai sebagai penghargaan, mengadakan pembaharuan peraturan perundang-undangan yang menyelesaikan persoalan di lapangan dan penataan ulang prosedur wajib untuk menutup celah adanya KKN dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban.

### **Saran**

- a. Perlu mengkaji kembali Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai mengingat masih banyaknya hal-hal yang harus diatur kembali dengan menyesuaikan dengan perkembangan Pegawai Negeri Sipil, terutama yang mengatur tentang hubungan atasan kepada bawahan, sehingga atasan dapat meningkatkan kualitas pribadinya sehingga mampu menjadi motivator dan mampu mengendalikan diri dalam penjatuhan disiplin tanpa membawa pengaruh politik dan kolusi.
- b. Bahwa pengawasan melekat kepada Pegawai Negeri Sipil dilakukan langsung oleh atasan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sesama rekan sejawat dan masyarakat sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan mampu memberikan prestasi kerja.
- c. Atasan yang terlebih dahulu tetap harus membenahi diri dengan tetap menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya terutama sebagai motivator dan secara tidak langsung menentukan masa depan seseorang didalam kariernya sebagai Pegawai Negeri Sipil, terlebih lagi untuk memberikan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak menjatuhkan hukuman berdasarkan kesukaan atau ketidaksukaan;
- d. Sistem penggajian dan pemberian tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil lebih diperhatikan kembali, gaji yang tinggi sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak merasa seenaknya sendiri

melaksanakan tugas dan kewajibannya, atau bahkan mencari celah guna mendapatkan keuntungan demi kesejahteraan hidup Pegawai Negeri Sipil tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hartini, Sri. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Suradji. *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara. 2006.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2005.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 2005.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo. 2003
- Vrendenberg, J. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia. 2005.
- Hadi, Sumitro. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM. 2003.
- Koentjoroningrat. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia. 2005
- Nawawi, Hadari. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah mada University Press. 1996.
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Yogyakarta. Rekasarasin. 1996.
- Burhan, Ashofa. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Bachan, Mustafa. *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Bandung. : 2001
- Mangkunegara, Drs. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya. 2007
- HR. Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2006
- Sekretariat Negara RI. *Himpunan Peraturan-Peraturan di Bidang Kepegawaian Jilid I*. Jakarta, 2012.
- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Sedarmayanti Prof. DR. *Administrasi Pegawai Umum*. Bandung: PT Refika Aditama. 2008.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Republik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajahmada University Pers. 2006
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Kementerian Hukum dan HAM RI. *Permenkumham tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai, 2011* (<http://www.djpp.kemenkumham.go.id/>, diakses 10 Maret 2014)
- Badan Kepegawaian Negara. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri*. Jakarta, 2010.
- Kementerian Hukum dan HAM RI. *Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM*. Jakarta, 2011.
- Badan Kepegawaian Negara. *Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM*. Jakarta. 2011
- Widhyarsono, Budhiarso. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan TU Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Wawancara. Semarang. 15 Desember 2014

Ridwan. PNS pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Wawancara. Semarang. 16 Desember 2014

Aldi. PNS pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Wawancara. Semarang. 16 Desember 2014