

**LEGAL STUDY ABOUT DEMOTION OF THE INDONESIAN NATIONAL
ARMY AND POLICE IN THE DIRECTOR OF SEA TRANSPORTATION,
THE MINISTRY OF TRANSPORTATION OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA**

Junaedi

bintang.lyatiara66@gmail.com

Abstract

Government in a country is one element or component in the formation of a good state. The realization of good governance is when there is a synergy between the private sector, the people and the government as a facilitator, which is carried out in a transparent, participatory, accountable and democratic manner. The process of achieving a country with good governance requires tools in bringing components of government policies or regulations to the realization of national objectives. The government apparatus is the government apparatus, namely: Indonesian National Army (TNI), Indonesian National Police (POLRI) and Civil Servants (PNS). The challenge faced by the government in the field of human resources apparatus as the main pillar of the administration of government is the challenge of being able to develop a human resource planning system (HR) of the government apparatus in accordance with the results of structuring institutional structures and devices. The consequence is the formation of discipline, ethics and morale at the executive level, namely: the Indonesian National Army (TNI), the Republic of Indonesia National Police (POLRI), and Civil Servants (PNS) aimed at increasing work productivity and demands on the realization of a corrupt government apparatus. , Collusion, Nepotism (KKN), and more professional. Based on the above background, the problem formulation in this paper is the legal study of the demotion of the TNI and Polri in the ranks of the Director General of Sea Transportation at the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia. The purpose of the study was to study and analyze the demotion of the TNI and Polri in the ranks of the Director General of Sea Transportation at the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia.

Keywords. *Demotion, Indonesian National Army/Indonesian National Police, Directorate General of Sea Transportation.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Negara Indonesia adalah Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 serta merupakan negara yang memiliki sejarah sangat panjang dalam sistem pemerintahannya. Sejarah tersebut telah mencatat berbagai permasalahan-permasalahan yang muncul terkait pemerintahan seperti pola pikir pemerintah yang berhubungan dengan politik, pemerintah, sosial kemasyarakatan. Hal sering menimbulkan suatu kebijakan yang banyak mendapat pertentangan dari masyarakat. Juga terdapat pula permasalahan lain seperti penyalahgunaan jabatan diantaranya adalah penetapan jabatan dan golongan yang tidak berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku menurut konstitusi negara.

Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI) didasarkan pada dan merupakan penjabaran dari Undang-undang Dasar (UUD) 1945. Pada Pembukaan UUD 1945 terdapat ungkapan yang mendeklarasikan “*the Spiritual*

Dimensions of the Indonesian Public Administration” yang sangat mendasar.¹ Makna spiritual dalam konteks Indonesia ini mengandung makna “psiko religius dan kultural” yang kental dengan dimensi ketuhanan dan pengakuan bangsa Indonesia akan keberadaan dan peran Allah Yang Maha Kuasa dalam perjuangan mewujudkan cita-cita dan tujuan luhur bangsa dan negara, yang sepenuhnya merefleksikan nilai-nilai kemanusiaan yang fitri atau murni dan universal. Pembukaan UUD 1945 menegaskan *dimensi spiritual* dari sistem administrasi negara Indonesia, berupa pernyataan keimanan dan pengakuan kemaha kekuasaan Allah SWT dalam perjuangan bangsa (pada alinea tiga); serta cita-cita dan tujuan bernegara, dan sistem pemerintahan negara (alinea empat). Pada hemat saya, dimensi-dimensi spiritual SANKRI tersebut sepenuhnya merefleksikan komitmen terhadap nilai dan prinsip *Good Governance* (GG) dan Masyarakat Madani (MM).²

Dalam pada itu, “ Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi pemerintahan”, baik para birokrat karier mau pun *political appointees*, diharapkan menjiwai perannya dalam mengemban “misi perjuangan bangsa”, dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai “abdi masyarakat” dan “abdi negara” yang bertanggung jawab, bijak, efektif, efisien, adil, dan santun, baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, maupun dalam “pengelolaan berbagai kebijakan” dalam menghadapi permasalahan bangsa dan dalam perjuangan mewujudkan cita-cita dan tujuan bangsa bernegara. Sejalan dengan itu, setiap warga negara dan masyarakat pun diharapkan lebih menyadari hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dalam perjuangan mewujudkan cita-cita dan tujuan bersama dalam bernegara.³

Dengan demikian, reformasi sistem birokrasi dalam rangka perwujudan *Good Governance* (GG) dan Masyarakat Madani (MM) harus menyentuh keseluruhan pilar pendukungnya dan secara substansial meliputi unsur “organisasi, manajemen, dan sumber daya manusia” yang didasarkan dan terarah pada nilai dan prinsip *Good Governance* (GG) dan Masyarakat Madani (MM). Dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa Indonesia, semua itu merupakan manifestasi dari “dimensi-dimensi spiritual SANKRI” yang “harus diamalkan secara konsisten” dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa baik oleh aparaturnegara maupun warga masyarakat bangsa.

Nilai dan prinsip *Good Governance* (GG) dan Masyarakat Madani (MM) harus merupakan komitmen dan melekat pada setiap individu dan institusi sesuai posisi dan peran masing-masing dalam kehidupan bernegara. Dalam pembangunan birokrasi, fungsi dari nilai-nilai tersebut adalah menjadi “pedoman perilaku” dalam bersikap, berpikir, dan bertindak, baik secara individual maupun secara institusional, yang dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dapat dijabarkan antara lain dalam format “pengelolaan pelayanan dan kebijakan prima” (*excellent management of public services and policies*) yang memungkinkan “karya dan kinerja” keseluruhan pilar dan unsur Masyarakat Madani mencapai tingkat optimalitas sosial. Tanpa konsensus, kompetensi, dan komitmen bersama, *Good Governance* (GG) dan Masyarakat Madani (MM) tidak mungkin dapat terwujud sebagai sistem penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa.⁴

¹ Hans F. W. Dubois & Giovanni Fattore, (2009), “*Definitions and Typologies in Public Administration Research: The Case of Decentralization*”, *International Journal of Public Administration*, 32:8, 704-727, DOI: 10.1080/01900690902908760.

² Umar Congge, *Potret Birokrat Lokal*, Cet. I, (Makassar: Sah Media, November 2015), hlm. 97.

³ *Ibid.*, hlm. 98.

⁴ Rahayu, S., (2011), “Pembangunan Masyarakat Madani dan Pemerintah Yang Bersih Sebagai Perwujudan Tata Kelola Yang Baik” *ProBank*, 1(7).

Pemerintah pada suatu negara merupakan salah satu unsur atau komponen dalam pembentukan negara yang baik. Terwujudnya pemerintahan yang baik adalah manakala terdapat sebuah sinergi antara swasta, rakyat dan pemerintah sebagai fasilitator, yang dilaksanakan secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis. Proses pencapaian negara dengan pemerintahan yang baik memerlukan alat dalam membawa komponen kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Alat pemerintahan tersebut adalah aparatur pemerintah, yaitu Tentara Nasional Indonesia (TNI), Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah bidang sumber daya manusia aparatur sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintah adalah tantangan untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika dan moral ditingkat pelaksana yaitu Tentara Nasional Indonesia (TNI), Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dan tuntutan terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan lebih profesional.⁵

Penataan Organisasi dan Tata Kerja. Penataan organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah didasarkan pada visi, misi, sasaran, strategi, agenda kebijakan, program, dan kinerja kegiatan yang terencana; dan diarahkan pada terbangunnya sosok birokrasi yang ramping, desentralistik, efisien, efektif, bertanggung jawaban, terbuka, dan aksesif; serta terjalin dengan jelas satu sama lain sebagai satu kesatuan birokrasi nasional dalam sistem administrasi negara. Seiring dengan itu, penyederhanaan tata kerja dalam hubungan intra dan antar aparatur, serta antara aparatur dan masyarakat dikembangkan terarah pada penerapan pelayanan prima yang efektif, dan mendorong peningkatan produktivitas kegiatan pelayanan aparatur dan masyarakat.⁶

Pemantapan Sistem Manajemen. Dengan makin meningkatnya dinamika masyarakat dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa, pengembangan sistem manajemen pemerintahan diprioritaskan pada revitalisasi pelaksanaan fungsi-fungsi pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik yang kondusif, transparan, dan akuntabel, disertai dukungan sistem informatika yang sudah terarah pada pengembangan e-government. Peran birokrasi lebih difokuskan sebagai agen pembaharuan, sebagai motivator dan fasilitator bagi tumbuh dan berkembangnya swakarsa dan swadaya serta meningkatnya kompetensi masyarakat dan dunia usaha. Dengan demikian, dunia usaha dan masyarakat dapat menjadi bagian dari masyarakat yang terus belajar (*learning community*), mengacu kepada terwujudnya Masyarakat Madani (MM) yang berdaya saing tinggi.⁷

Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur. Mengantisipasi tantangan global, pembinaan sumber daya manusia aparatur negara perlu mengacu pada standar kompetensi internasional (*world class*). Sosok aparatur masa depan penampilannya harus profesional sekaligus taat hukum, rasional, inovatif, memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan profesionalisme aparatur harus ditunjang dengan integritas yang tinggi, dengan mengupayakan terlembagakannya

⁵ Badan Pembinaan Hukum Nasional RI, Departemen Hukum dan HAM RI, 2007, "Laporan Akhir Tim Kompendium Bidang Hukum Pemerintahan yang Baik".

⁶ Pahrizal Iqrom, *Reformasi Birokrasi di Nusantara*, Cet. I, (Malang: Universitas Brawijaya Press, Oktober 2013), hlm. 117-118.

⁷ *Ibid.*

karakteristik sebagai berikut: a) mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perjuangan mencapai cita-cita dan tujuan bernegara; b) memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengemban tugas pengelolaan pelayanan dan kebijakan publik; c) berkemampuan melaksanakan tugas dengan terampil, kreatif, dan inovatif; d) disiplin dalam bekerja berdasarkan sifat dan etika profesional; e) memiliki daya tanggap dan sikap bertanggung gugat (akuntabilitas); f) memiliki derajat otonomi yang penuh rasa tanggung jawab dalam membuat dan melaksanakan berbagai keputusan sesuai kewenangan, dan (g) memaksimalkan efisiensi, kualitas, dan produktivitas.⁸

Upaya pemberdayaan masyarakat memerlukan semangat untuk melayani masyarakat (“*a spirit to serve public*”), dan menjadi mitra masyarakat (“*partner of society*”); atau melakukan kerja sama dengan masyarakat (“*co production*”). Dalam pada itu pelayanan mempunyai makna pengabdian atau pengelolaan pemberian bantuan yang mengutamakan efisiensi dan keberhasilan bangsa dalam membangun, yang dimanifestasikan antara lain dalam perilaku “melayani, bukan dilayani”, “mendorong, bukan menghambat”, “mempermudah, bukan mempersulit”, “sederhana, bukan berbelit-belit”, “terbuka untuk setiap orang, bukan hanya untuk segelintir orang”. Makna administrasi publik sebagai wahana penyelenggaraan pemerintahan negara, yang esensinya “melayani publik”, harus benar-benar dihayati para penyelenggara pemerintahan negara.

Dengan demikian yang dimaksud dengan “pemerintah wajib” menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan secara terbuka. Artinya dalam pelaksanaannya taat asas sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu “Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas, khususnya asas-asas berikut ini: 1) kepastian hukum; 2) profesionalitas; 3) proporsionalitas; 4) netralitas; 5) akuntabilitas; 6) keterbukaan; 7) non-diskriminatif; 8) keadilan dan kesetaraan”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam paper ini adalah : Bagaimana kajian hukum tentang penurunan pangkat TNI dan Polri di jajaran Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia?

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini diharapkan dapat mengkaji dan menganalisis kajian hukum tentang penurunan pangkat TNI dan Polri di jajaran Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Pembahasan

Legal System Theory

Adapun teori hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sistem hukum (*legal system theory*) dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman yang menyatakan bahwasanya efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung dari 3 (tiga) unsur. Adapun ketiga unsur sistem hukum tersebut, yaitu⁹ :

a. “Substansi Hukum (*Substance of The Law*)

Substansi hukum adalah peraturan perundang-undangan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada pada sistem itu. Jadi, substansi hukum menyangkut

⁸ *Ibid.*

⁹ Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum : Perspektif Ilmu Sosial*, (Bandung : Nusa Media, 2013), hlm. 6.

peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak.

b. Struktur Hukum (*Structure of The Law*)

Struktur hukum adalah pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Ketika berbicara mengenai struktur hukum tidak terlepas dari institusi-institusi aparaturnya yang terlibat dalam proses tegaknya hukum itu, dimulai dari polisi, jaksa, pengadilan, dan lembaga masyarakat yang keseluruhannya memiliki tugas atau perannya yaitu terkait dengan kegiatan pelaporan atau pengaduan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi, serta upaya masyarakat kembali (resosialisasi) terpidana. Hukum tidak bisa berjalan dengan baik atau tidak dapat ditegakkan bila tidak ada aparat hukum yang berkredibilitas, kompeten, dan independen.

c. Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat atau rekayasa sosial tidak lain hanya merupakan ide-ide yang ingin diwujudkan oleh hukum itu untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai rekayasa masyarakat ke arah yang lebih baik. Jadi, bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundang-undangan belaka melainkan dukungan dari budaya hukum orang-orang yang terlibat dalam sistem hukum dan masyarakat, semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat, maka akan tercipta budaya hukum yang baik”.

Mengenai struktur hukum, Lawrence M. Friedman menjelaskan : *“To begin with, the legal system has the structure of a legal system consists of elements of this kind : the number and size of courts; their jurisdiction... Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of cross section of the legal system... a kind of still photograph, with freezes the action”*.¹⁰

Struktur dari sistem hukum terdiri atas unsur berikut ini, jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksinya (termasuk jenis kasus yang berwenang mereka periksa), dan tata cara naik banding dari pengadilan ke pengadilan lainnya. Struktur juga berarti bagaimana badan legislatif ditata, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh Presiden, prosedur ada yang diikuti oleh Kepolisian dan sebagainya. Jadi, struktur (*legal structure*) terdiri dari lembaga hukum yang ada dimaksudkan untuk menjalankan seperangkat hukum yang ada atau yang dikenal dengan *Criminal Justice System* (CJS). CJS terdiri dari 4 (empat) lembaga, yaitu : Penyidik (Kepolisian), Penuntut Umum (Kejaksaan), Pengadilan (Hakim), Lembaga Masyarakat (Direktorat Jenderal Masyarakat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI), dan Advokat. Seluruh struktur hukum tersebut saling bekerja mendukung satu sama lain.¹¹

Struktur adalah pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini menunjukkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan serta proses hukum itu berjalan dan dijalankan. Di Indonesia misalnya jika berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia, maka

¹⁰ Lawrence M. Friedman, *American Law : An Introduction*, (New York : W.W. Norton & Company, 1984), hlm. 5-6.

¹¹ Dikaji dari perspektif Sistem Peradilan Pidana (*Criminal Justice System*), maka di Indonesia dikenal 5 (lima) institusi yang merupakan sub sistem peradilan pidana. Terminologi lima institusi tersebut dikenal sebagai *Panca Wangsa* Penegak Hukum. Menurut Mardjono Reksodiputro, maka Sistem Peradilan Pidana merupakan sistem dalam suatu masyarakat untuk menanggulangi masalah kejahatan. Sumber : Mardjono Reksodiputro, *Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana : Kumpulan Karangan*, Buku Ketiga, (Jakarta : Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hlm. 84-85.

termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum, seperti : Kepolisian, Kejaksaan, Lembaga Pemasyarakatan, Pengadilan, dan Advokat.¹²

Substansi hukum menurut Lawrence M. Friedman, menyatakan bahwa : *“Another aspect of the legal system is its substance. By this is meant the actual rules, norm, and behavioral patterns of people inside the system...the stress here is on living law, not just rules in law books”*.¹³ Aspek lain dari sistem hukum adalah substansinya. Adapun yang dimaksud dengan substansinya adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Jadi, substansi hukum menyangkut peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum.

Sedangkan mengenai budaya hukum, Lawrence M. Friedman, berpendapat: *“The third component of legal system, of legal culture. By this we mean people’s attitudes toward law and legal system their belief...in other word, is the eliminate of social thought and social force which determines how law is used, avoided, or abused”*.¹⁴ Kultur hukum menyangkut budaya hukum yang merupakan sikap manusia (termasuk budaya hukum aparat penegak hukumnya) terhadap hukum dan sistem hukum. Sebaik apapun penataan struktur hukum untuk menjalankan aturan hukum yang ditetapkan dan sebaik apapun kualitas substansi hukum yang dibuat tanpa didukung budaya hukum oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dan masyarakat, maka penegakan hukum tidak akan berjalan secara efektif.

Kajian Hukum Tentang Penurunan Pangkat TNI dan Polri di Jajaran Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia

Penyalahgunaan dan atau penurunan jabatan atau golongan yang tidak berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku menurut konstitusi negara adalah penistaan konstitusi dan Kejahatan jabatan yang tersebut dalam pasal 11 Undang-Undang No. 20 Tahun 2001, ditujukan kepada pejabat yang mengatur (menurunkan/menaikan) jabatannya yang bukan merupakan keputusan Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah, apalagi keputusan itu hanya nota dinas Dirjen itu inkonstitusional dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Bab III Jenis, hierarki, dan materi muatan peraturan perundang-undangan mengenai Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

¹² Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia : Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum di Indonesia*, Cet. Ke-2, (Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 36, menyatakan bahwa : “Jika kita ingin melihat hukum secara lebih utuh, maka hendaknya hukum tidak sekedar dipandang sebagai kumpulan asas-asas dan aturan-aturan, melainkan hendaknya kita memandang hukum dalam wujudnya sebagai tatanan yang utuh, yang mencakup tatanan sosial dan tatanan politik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan hukum gaya lama hanya mempelajari hukum sebagai tatanan politik yaitu hukum positif, hukum negara yang oleh Roberto M. Unger diistilahkan sebagai hukum birokrat. Kalangan hukum positif mengatakan bahwa di luar hukum positif (hukum negara) tidak ada lagi hukum”.

¹³ Lawrence M. Friedman, *Loc.cit.*, hlm. 5-6.

¹⁴ Lawrence M. Friedman, *Op.cit.*, hlm. 6.

Karena Jabatan TNI dan Polri sudah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang sudah inkrah, dengan Komponen Sistem Hukum, yang meliputi:

- 1) *Legal Structure* (Struktur hukum). Disahkan dan dibenarkan keseluruhan institusi yang berwenang berdasarkan perundang-undangan yang berlaku (Pemerintah, DPR RI dan MPR RI, DPD RI);
- 2) *Legal Substance* (Substansi hukum). Disahkan dan dibenarkan Keseluruhan asas-hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan;
- 3) *Legal Culture* (Budaya hukum). Disahkan dan dibenarkan Nilai-nilai & sikap-sikap yang merupakan pengikat sistem tsb, juga kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berpikir dan cara bertindak, baik dari para penegak hukum maupun dari masyarakat utk taat atau tidak terhadap hukum dan juga harus sesuai dengan Landasan asas hukum tercatat dalam peraturan hukum konkrit.

Kalau sistem penurunan kepangkatan ini tetap dilaksanakan oleh Direktur Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, maka akan menuai protes dan dampak negatif bagi Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, terutama dari Internal (Pegawai dari TNI/Polri) yang di delegasikan oleh lembaganya di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, sedangkan dari eksternal akan menuai protes dari para pakar dan para ahli baik ahli hukum tata negara, administrasi negara dan ahli hukum perundang-undangan, mengapa karena keputusan ini bersifat memaksakan dan tidak ada dasar hukum yang mengikat.

Mengenai mekanisme kepangkatan, pangkat, golongan, kenaikan dan penurunan pangkat masing-masing lembaga atau instansi sudah mempunyai payung hukum masing-masing, misalnya:

1. TNI berdasarkan Undang-Undang No. 34 Tahun 2014 tentang Tentara Nasional Indonesia jo Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia;
2. POLRI berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan perubahan berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/1259/X/2000, tertanggal 3 Oktober 2000.
3. PNS berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara jo Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, dan perubahannya Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;

Adapun perbandingan kepangkatan TNI, Polri, dan PNS/ASN dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1
Perbandingan Kepangkatan
TNI, Polri, PNS

| NO | TNI | POLRI | PEGAWAI NEGERI SIPIL | |
|----|---------|---------|----------------------|-----------|
| | PANGKAT | PANGKAT | PANGKAT | GOL/RUANG |

| | | | | |
|----|--|-----------------------------------|------------------------|------|
| 1. | Letnan Jenderal, Laksamana Madya, Marsekal Madya | Komisaris Jenderal Polisi | Pembina Utama | IV/e |
| 2. | Mayor Jenderal, Laksamana Muda, Marsekal Muda | Inspektur Jenderal Polisi | Pembina Utama | IV/e |
| 3. | Brigadir Jenderal, Laksamana Pertama, Marsekal Pertama | Brigadir Jenderal Polisi | Pembina Utama Madya | IV/d |
| 4. | Kolonel | Komisaris Besar Polisi | Pembina Utama Muda | IV/c |
| 5. | Letnan Kolonel | Ajun Komisaris Besar Polisi | Pembina Tingkat I | IV/b |

Sumber : Data Sekunder Yang Diolah, berupa : Undang-Undang No. 34 Tahun 2014 tentang Tentara Nasional Indonesia jo Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia; Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan perubahan berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/1259/X/2000, tertanggal 3 Oktober 2000; dan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara jo Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dan perubahannya Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Jadi, kalau ditelaah dengan seksama Nota Dinas yang dikeluarkan oleh Dirjen Hubungan Luar Kementerian Perhubungan Republik Indonesia sangat inkonstitusional dan melanggar hukum, karena *Lex Superior Derogat Legi Inferiori* (Undang-Undang yang lebih tinggi melumpuhkan Undang-Undang yang lebih rendah)¹⁵ contoh Nota dinas lawan Undang-Undang, peraturan pemerintah); kalau dikaji berdasarkan azas hukum yang telah disinkronkan dengan sistem hukum dalam mengatasi suatu konflik karena sistem selalu menyediakan asas-asas hukum dalam menyelesaikan konflik-konflik yang mungkin terjadi, karena bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi Pegawai Negeri Sipil, untuk Persyaratan dan Tata cara sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 sub (a), (b), (c), (d), (e), (f) dan sub (g), bahwa Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

¹⁵ Purwadi, A., (2013), "Harmonisasi Pengaturan Perencanaan Pembangunan Antara Pusat dan Daerah Era Otonomi Daerah", *Perspektif*, 18(2), 86-96.

- a. “Mempunyai pengetahuan serta keahlian yang berkaitan dengan substansi tugas jabatan yang akan didudukinya;
- b. Keahliannya tidak terdapat dalam lingkungan pegawai negeri sipil pada instansi yang membutuhkan;
- c. Mempunyai pengalaman yang berkesesuaian dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya;
- d. Memenuhi syarat jabatan dan syarat kompetensi yang ditentukan bagi pegawai negeri sipil;
- e. Mempunyai kemampuan manajerial dan/atau mempunyai pengalaman memimpin organisasi;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Memiliki integritas yang tinggi terhadap negara”.

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki Jabatan Struktural, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), bahwa “Kepada Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang telah dialihkan statusnya menjadi Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam Jabatan Struktural, diberikan pangkat yang sesuai dengan jabatannya tersebut dan diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil. Penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini”. Jika tidak memenuhi unsur yang tersebut diatas maka Nota dinas yang dikeluarkan oleh Dirjen Hubungan Laut Kementerian Perhubungan akan patah ditengah jalan karena dasar hukumnya lemah.

Adapun Golongan/Ruang TNI/Polri dan PNS/ASN dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2
Golongan/Ruang TNI/POLRI dan PNS/ASN

| Golongan | Ruang | PNS | Polri (Kini) | Polri (Dulu) | TNI Angkatan Darat | TNI Angkatan Laut | TNI Angkatan Udara |
|-----------------------------------|----------|---------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Perwira Pangkat Kehormatan | | | | | | | |
| | x | x | x | x | Jenderal Besar | Laksamana Besar | Marsekal Besar |
| Perwira Tinggi | | | | | | | |
| IV | g | x | Jenderal Polisi | Jenderal Polisi | Jenderal | Laksamana | Marsekal |
| | f | x | Komisaris Jenderal Polisi | Letnan Jenderal Polisi | Letnan Jenderal | Laksamana Madya | Marsekal Madya |
| | e | Pembina Utama | Inspektur Jenderal Polisi | Mayor Jenderal Polisi | Mayor Jenderal | Laksamana Muda | Marsekal Muda |
| | d | Pembina Utama Madya | Brigadir Jenderal Polisi | Brigadir Jenderal Polisi | Brigadir Jenderal | Laksamana Pertama | Marsekal Pertama |

| Perwira Menengah | | | | | | | | |
|------------------|----------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--|
| | c | Pembina Utama Muda | Komisaris Besar Polisi | Kolonel | Kolonel | Kolonel | Kolonel | |
| | b | Pembina Tkt I | Ajun Komisaris Besar Polisi | Letnan Kolonel | Letnan Kolonel | Letnan Kolonel | Letnan Kolonel | |
| | a | Pembina | Komisaris Polisi | Mayor | Mayor | Mayor | Mayor | |
| Perwira Pertama | | | | | | | | |
| III | d | Penata Tingkat I | | | | | | |
| | c | Penata | Ajun Komisaris Polisi | Kapten | Kapten | Kapten | Kapten | |
| | b | Penata Muda Tingkat I | Inspektur Polisi Satu | Letnan Satu | Letnan Satu | Letnan Satu | Letnan Satu | |
| | a | Penata Muda | Inspektur Polisi Dua | Letnan Dua | Letnan Dua | Letnan Dua | Letnan Dua | |
| Bintara Tinggi | | | | | | | | |
| II | f | x | Ajun Inspektur Polisi Satu | Pembantu Letnan Satu | Pembantu Letnan Satu | Pembantu Letnan Satu | Pembantu Letnan Satu | |
| | e | x | Ajun Inspektur Polisi Dua | Pembantu Letnan Dua | Pembantu Letnan Dua | Pembantu Letnan Dua | Pembantu Letnan Dua | |
| | Bintara | | | | | | | |
| | d | Pengatur Tingkat I | Brigadir Polisi Kepala | Sersan Mayor | Sersan Mayor | Sersan Mayor | Sersan Mayor | |
| | c | Pengatur | Brigadir Polisi | Sersan Kepala | Sersan Kepala | Sersan Kepala | Sersan Kepala | |
| | b | Pengatur Muda Tingkat I | Brigadir Polisi Satu | Sersan Satu | Sersan Satu | Sersan Satu | Sersan Satu | |
| | a | Pengatur Muda | Brigadir Polisi | Sersan Dua | Sersan Dua | Sersan Dua | Sersan Dua | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------|----------------|---------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|--|
| | | | Dua | | | | | |
| Tamtama Kepala | | | | | | | | |
| I | f | x | Ajun Brigadir Polisi | Kopral Kepala | Kopral Kepala | Kopral Kepala | Kopral Kepala | |
| | e | x | Ajun Brigadir Polisi Satu | Kopral Satu | Kopral Satu | Kopral Satu | Kopral Satu | |
| | d | Juru Tingkat I | Ajun Brigadir Polisi Dua | Kopral Dua | Kopral Dua | Kopral Dua | Kopral Dua | |
| | Tamtama | | | | | | | |
| | c | Juru | Bhayang kara Kepala | Prajurit Kepala | Prajurit Kepala | Kelasi Kepala | Prajurit Kepala | |
| | b | Juru Muda Tingkat I | Bhayang kara Satu | Prajurit Satu | Prajurit Satu | Kelasi Satu | Prajurit Satu | |
| a | Juru Muda | Bhayang kara Dua | Prajurit Dua | Prajurit Dua | Kelasi Dua | Prajurit Dua | | |

Sumber : Data Sekunder Yang Diolah, berupa : Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dan perubahannya Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS; Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi; dan Skep Koppolri No. Pol: Skep/1259/X/2000, tertanggal 3 Oktober 2000.

Di lain sisi, menabrak Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah serta peraturan-peraturan lainnya yang sudah mendarah daging dalam lembaga dan instansi tertentu misalnya TNI/POLRI. Walaupun selanjutnya diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 mengatur lembaga-lembaga (bukan hanya lembaga negara), yang berwenang membentuk peraturan perundang-undangan lainnya, sebagai berikut: "Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat."

Pada Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 selanjutnya mengatur bahwa: "Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh

Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.”

Peraturan yang dibentuk oleh lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 dengan syarat “sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi” dapat dikatakan sebagai peraturan perundang-undangan delegasi (atas dasar delegasi). Yang menjadi pertanyaan adalah apakah peraturan yang dibentuk lembaga-lembaga tersebut dengan syarat “dibentuk berdasarkan kewenangan” dapat dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan.

Politik hukum yang terdapat dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011, khususnya mengenai peraturan perundang-undangan yang dibentuk “atas dasar kewenangan” mengacaukan konstruksi teoritik tentang kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan. Semestinya, tidak semua lembaga negara memiliki kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan dan tidak semua peraturan yang dibentuk lembaga yang disebutkan dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan.

Namun demikian, berdasarkan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011, semua peraturan yang dibentuk lembaga negara atau bahkan lembaga/pejabat pemerintahan (seperti Menteri) yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) undang-undang tersebut, dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan, walaupun hanya didasarkan atas kewenangan, yang belum tentu merupakan kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan (atribusi atau delegasi pembentukan peraturan perundang-undangan).

Selain itu juga, berdasarkan pendapat A. Hamid S. Attamimi, bahwasanya : “Hanya perkembangannya yang datang kemudian menyebabkan dikenalnya pembentukan peraturan negara berdasarkan fungsi reglementer dan berdasarkan fungsi eksekutif. Sementara pada umumnya, kewenangan pengaturan yang timbul dari fungsi reglementer dan eksekutif itu selalu didasarkan pada peraturan negara yang lebih tinggi dalam wujud kewenangan atribusi ataupun delegasi.”¹⁶

Atribusi kewenangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan menurut Maria Farida Indrati adalah pembentukan peraturan perundang-undangan yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan kepada suatu lembaga negara/pemerintahan. Kewenangan tersebut melekat terus menerus dan dapat dilaksanakan atas prakarsa sendiri setiap waktu diperlukan, sesuai dengan batas-batas yang diberikan. Delegasi kewenangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan adalah pelimpahan kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, baik pelimpahan yang dinyatakan dengan tegas maupun tidak.¹⁷

Pada hakikatnya kewenangan pemerintah atau pejabat administrasi negara dalam pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan kewenangan yang bersifat pelimpahan (*delegated authority*) karena kewenangan asli (*original authority*)

¹⁶ A. Hamid S. Attamimi dalam Soebroto, A.C., dan Arif Christiono, “Kedudukan Hukum Peraturan/Kebijakan Dibawah Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas”, *In Legal Position of Regulations/Policies Under The Regulation of the Minister for National Development Planning/Head of Bappenas* <http://birohukum.bappenas.go.id/data/databerita/WORKSHOP%20Peraturan>., Vol. 20, 2012: 2.

¹⁷ Indrati, Maria Farida dan Maria Farida, “Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, Materi Muatan”, *Yogyakarta : Kanisius, (2007) : 105-106.*

pembentukan peraturan perundang-undangan ada pada badan legislatif. Pendelegasian kewenangan legislatif kepada pemerintah (eksekutif).¹⁸

Dalam pasal tersebut diatas tidak menganulir nota dinas baik kementerian atau lembaga kementerian (Dirjen, Sekjen, Deputi Menteri), maka nota dinas itu lemah hukumnya, sedangkan penurunan pangkat (punish) dan kenikan pangkat/kehormatan (Reward) sudah ada mekanisme hukumnya tersendiri.

Mengenai masalah karier, pergerakan karier dalam organisasi Kepolisian ada tiga, yaitu:

1. Promosi : dipindah ke jabatan yang lebih tinggi karena prestasi;
2. Demosi : dipindah ke jabatan yang lebih rendah karena kasus/masalah;
3. *Tour of duty / Tour of area* : dipindah dengan tingkatan jabatan sama namun beda fungsi, atau dipindah dengan jabatan sama tapi beda wilayah;

Adapun mutasi ini bertujuan untuk penyegaran petugas pada jabatan/tempat yang baru. dan kalau ini benar-benar terjadi dan terkesan di paksakan, maka akan tampak bukti kesewenang-wenangan Kementerian Perhubungan yang seolah-oleh merasa lebih tinggi derajatnya/superior dibanding TNI-POLRI dan kementerian atau lembaga negara lainnya yang ada di Republik Indonesia yang kita cintai ini, maka oknum pelakunya akan di kenakan pasal pelanggaran jabatan yang diatur dalam Bab VIII Buku Ketiga KUHP. Contoh pelanggaran jabatan adalah Pasal 52 KUHP yang mengancam pidana denda kepada pejabat yang mengeluarkan petikan atau salinan putusan Pengadilan sebelum ditandatangani sebagaimana mestinya.

Dalam membahas kejahatan jabatan perlu kiranya diperhatikan ketentuan Pasal 52 KUHP, yang berbunyi: "Jika seorang pejabat, karena melakukan tindak pidana, melanggar suatu kewajiban khusus dari jabatannya, atau pada waktu melakukan tindak pidana diberikan kepadanya, karena jabatannya, maka pidananya dapat ditambah sepertiga". Ketentuan pasal ini memperberat ancaman pidana dengan sepertiganya, bilamana seorang pejabat melakukan perbuatan pidana dengan melanggar kewajiban khusus dari jabatannya. Misalnya, seorang polisi yang bertugas menjaga bank justru melakukan perampokan terhadap bank tersebut, dalam hal ini lalu ancaman pidana diperberat dengan sepertiganya.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Mekanisme kepangkatan, pangkat, golongan, kenaikan dan penurunan pangkat masing-masing lembaga atau instansi sudah mempunyai payung hukum masing-masing, misalnya:
 - a. TNI berdasarkan Undang-Undang No. 34 Tahun 2014 tentang Tentara Nasional Indonesia jo Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia;
 - b. POLRI berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang kepangkatan militer/polisi dalam angkatan bersenjata republik Indonesia dan perubahan berdasarkan surat keputusan Kapolri No. Pol: Skep/1259/X/2000, tertanggal 3 Oktober 2000.
 - c. PNS berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara jo Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dan perubahannya Peraturan Pemerintah No. 12

¹⁸ *Loc.cit.*

Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

2. Nota Dinas bukanlah kategori perundang-undangan dan peraturan karena itu inkonstitusional karena *Lex Superior Derogat Legi Inferiori* (Undang-Undang yang lebih tinggi melumpuhkan Undang-Undang yang lebih rendah) contoh Nota dinas lawan Undang-Undang, peraturan pemerintah).
3. Di lain sisi menabrak Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah serta peraturan-peraturan lainnya yang sudah mendarah daging dalam lembaga dan instansi tertentu misalnya TNI/POLRI.

Saran

1. Untuk menerapkan sistem kepangkatan yang telah ada diikat oleh peraturan perundang-Undang yang berlaku di Negara Indonesia misalnya penurunan pangkat kepada TNI/POLRI yang dikaryakan dan atau di delegasikan oleh lembaganya ke Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, hendaknya harus koordinasi dengan lembaga atau pimpinan yang telah mendelegasikan anggotanya itu berdasarkan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah. No. 15 Tahun 2001.
2. Nota dinas pejabat tidak dapat dikategorikan sebagai Undang-Undang atau Peraturan atau Keputusan Pemerintah dalam membuat suatu keputusan, oleh karena itu hendaknya harus dianalisis dampak hukum dan dampak politiknya terhadap keputusan tersebut.

Daftar Pustaka

Buku

- Iqrom, Pahrizal., Oktober 2013, *Reformasi Birokrasi di Nusantara*, Cet. I, Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Friedman, Lawrence M., 2013, *Sistem Hukum : Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung : Nusa Media.
- Friedman, Lawrence M., 1984, *American Law : An Introduction*, New York : W.W. Norton & Company.
- Reksodiputro, Mardjono., 1994, *Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana : Kumpulan Karangan*, Buku Ketiga, Jakarta : Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia.
- Ali, Achmad., 2004, *Keterpurukan Hukum di Indonesia : Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum di Indonesia*, Cet. Ke-2, Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Congge, Umar., November 2015, *Potret Birokrat Lokal*, Cet. I, Makassar: Sah Media.
- Indrati, Maria Farida dan Maria Farida, 2007, *Ilmu Perundang-Undang: Jenis, Fungsi, Materi Muatan*, Yogyakarta : Kanisius.

Karya Ilmiah

- Dubois, Hans F. W., dan Giovanni Fattore, (2009), “*Definitions and Typologies in Public Administration Research: The Case of Decentralization*”, *International Journal of Public Administration*, 32:8, 704-727, DOI: [10.1080/01900690902908760](https://doi.org/10.1080/01900690902908760).
- Rahayu, S., (2011), “Pembangunan Masyarakat Madani dan Pemerintah Yang Bersih Sebagai Perwujudan Tata Kelola Yang Baik” *ProBank*, 1(7).
- Badan Pembinaan Hukum Nasional RI, Departemen Hukum dan HAM RI, 2007, “Laporan Akhir Tim Kompendium Bidang Hukum Pemerintahan yang Baik”.

Purwadi, A., (2013), “Harmonisasi Pengaturan Perencanaan Pembangunan Antara Pusat dan Daerah Era Otonomi Daerah”, *Perspektif*, 18(2).

Soebroto, A.C., dan Arif Christiono, (2012), “Kedudukan Hukum Peraturan/Kebijakan Dibawah Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas”, *In Legal Position of Regulations/Policies Under The Regulation of the Minister for National Development Planning/Head of Bappenas*) <http://birohukum.bappenas.go.id/data/databerita/WORKSHOP%20Peraturan..>, Vol. 20.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang No. 34 Tahun 2014 tentang Tentara Nasional Indonesia.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1973 tentang Kepangkatan Militer/Polisi Dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/1259/X/2000, tertanggal 3 Oktober 2000.