

## UPAYA ADMINISTRATIF DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN ASN AKIBAT PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Firna Novi Anggoro<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung

Email: anggorofirna@gmail.com

### Abstract

*The imposition of disciplinary punishment often creates disputes between ASN and officials authorized to impose sentences so that even the imposition of punishment can be a unilateral legal action. This is where the ASN staffing dispute arises. Regarding ASN employment disputes arising from the imposition of disciplinary punishment, it is necessary to understand the efforts that can be taken by ASN in dealing with actions taken by the state administration agency or official. The problem is what are the arrangements and mechanisms for administrative review in resolving ASN disputes due to disciplinary punishment and what is the role of administrative review in resolving ASN staffing disputes due to disciplinary punishment. This research is a normative juridical research with a statute approach and a conceptual approach. The ASN Law states that ASN employee disputes are resolved through further administrative review. Arrangements and Mechanisms for Administrative review in Settlement of ASN Personnel Disputes Due to Disciplinary Punishments are regulated in the Civil Servant Discipline PP and PP Administrative review and BPASN. Administrative review are a form of legal protection (rechtsbescherming) for ASN, as well as functioning as oversight (internal, a-posteriori) of the actions of government organs.*

**Keyword:** *administratieve review, ASN dispute, disciplinary punishment*

### Abstrak

Penjatuhan hukuman disiplin seringkali menimbulkan sengketa antara ASN dengan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman sehingga penjatuhan hukuman pun bisa jadi sebagai perbuatan hukum sepihak. Disinilah muncul sengketa kepegawaian ASN. Terhadap sengketa kepegawaian ASN yang timbul akibat penjatuhan hukuman disiplin tersebut perlu adanya pemahaman mengenai upaya-upaya yang dapat ditempuh ASN dalam menghadapi tindakan yang dilakukan oleh badan atau pejabat tata usaha negara tersebut. Permasalahannya adalah bagaimana pengaturan dan mekanisme upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin dan bagaimana peran upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). UU ASN menyebutkan bahwa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Pengaturan dan Mekanisme Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian ASN Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin diatur dalam PP Disiplin PNS dan PP Upaya Administratif dan BPASN. Upaya administratif merupakan bentuk perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) bagi ASN, sekaligus berfungsi sebagai pengawasan (*intern, a-posteriori*) terhadap tindakan-tindakan organ pemerintah.

**Kata Kunci:** upaya administratif, sengketa kepegawaian ASN, hukuman disiplin.

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat strategis. Kedudukan dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadikan ASN sebagai garda terdepan untuk memberikan pelayanan publik secara optimal kepada warga negara. Oleh karenanya,

ASN dituntut agar bekerja secara profesional dan akuntabel dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan kewenangan yang diberikan negara kepadanya.

Untuk menjaga profesionalitas, integritas, dan akuntabilitas ASN, pemerintah menetapkan berbagai pedoman yang disusun melalui peraturan perundang-undangan. Salah satunya yakni terkait dengan hak, kewajiban, fungsi, tugas, peran, dan kedudukan PNS yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Secara khusus terkait kedisiplinan PNS juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS).

Adanya pedoman yang dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan, ternyata belum menjamin ASN bekerja secara profesional dan akuntabel. Pada praktiknya masih ada PNS yang melakukan tindakan indisipliner. Terhadap PNS yang melanggar peraturan disiplin tentunya harus dihukum sesuai dengan peraturan disiplin PNS. Namun terhadap penjatuhan hukuman disiplin tersebut, seringkali terjadi sengketa antara PNS dengan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman. Sering terjadi PNS telah melakukan pelanggaran disiplin, namun antara tingkat pelanggaran yang dilakukan PNS dengan sanksi yang dijatuhkan tidaklah adil sehingga putusan hukumannya tidak tepat. Seringkali juga dalam penjatuhan hukum tersebut ada prosedur-prosedur yang dilewati atau kelengkapan administrasi yang belum terpenuhi sehingga penjatuhan hukuman pun bisa jadi sebagai perbuatan hukum sepihak. Disinilah muncul sengketa kepegawaian ASN yakni sebagai sengketa yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) di bidang kepegawaian oleh badan atau pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak dan kewajiban atau pembinaan PNS (Priodarminto, 1993).

Terhadap sengketa kepegawaian ASN yang timbul akibat penjatuhan hukuman disiplin PNS tersebut, perlu adanya pemahaman mengenai upaya-upaya yang dapat ditempuh ASN dalam menghadapi tindakan yang dilakukan oleh badan atau pejabat tata usaha negara tersebut. UU ASN telah menyebutkan bahwa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Tulisan ini dibatasi pada sengketa kepegawaian ASN yang timbul dari pelanggaran disiplin PNS, karena sengketa kepegawaian ASN yang sering terjadi adalah sengketa kepegawaian yang disebabkan oleh pelanggaran disiplin PNS.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaturan dan Mekanisme Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian ASN Akibat Penjatuhan hukuman Disiplin

Dalam praktiknya sengketa kepegawaian ASN sering dipicu oleh ketidakpuasan atas keputusan kepegawaian mengenai penilaian kinerja, pengangkatan, pemindahan atau pengisian-pengisian jabatan kepegawaian tertentu atau penjatuhan hukuman disiplin. Dengan kata lain sengketa jenis ini menyangkut kebijakan di bidang manajemen kepegawaian ASN. Pada prinsipnya sengketa kepegawaian ASN ini masuk menjadi bagian dari sengketa Tata Usaha Negara (sengketa TUN) sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU Peratun) yakni:

“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selanjutnya Pasal 129 UU ASN menyebutkan bahwa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan banding administratif diajukan kepada Badan Pertimbangan ASN (BPASN).

Sebagai peraturan delegasi dari Pasal 129 UU ASN, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (PP Upaya Administratif dan BPASN). Secara garis besar PP Upaya Administratif dan BPASN menyebutkan sebagai berikut:

1. Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau keputusan pejabat dapat mengajukan upaya administratif. Upaya administratif terdiri atas (keberatan dan banding administratif).
2. Terkait dengan keberatan, yaitu:
  - a. Keberatan diajukan pegawai ASN atas keputusan pejabat dan keputusan PPK selain pemberhentian sebagai PNS atas selain pemutusan hubungan kerja sebagai PPPK.
  - b. Keberatan diajukan secara tertulis kepada PPK atau atasan Pejabat paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung keputusan diterima oleh pegawai ASN.
  - c. PPK atau atasan langsung wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan pegawai ASN dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung keberatan diterima.
  - d. Jika dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja PPK atau atasan pejabat tidak mengambil keputusan, maka pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.
  - e. Keputusan PPK atau Keputusan Atasan Pejabat dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut atau membatalkan keputusan yang diajukan keberatan.
  - f. Pegawai ASN yang tidak puas atas Keputusan PPK atau Keputusan Atasan Pejabat tersebut dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.
3. Terkait banding administratif, yaitu:
  - a. Banding administratif diajukan pegawai ASN atas keputusan PPK yang berupa pemberhentian sebagai PNS dan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagai PPPK.
  - b. Banding administratif diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung keputusan PPK diterima oleh Pegawai ASN. Diajukan secara tertulis kepada BPASN dengan memuat alasan dan/atau alat bukti sanggahan dan tembusannya disampaikan kepada PPK.
  - c. PPK harus memberi tanggapan atas banding administratif kepada BPASN paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya tembusan banding administratif. Jika PPK tidak memberikan tanggapan dalam jangka waktu tersebut maka BPASN mengambil keputusan terhadap banding administratif berdasarkan bukti yang ada.

- d. Melalui sidang, BPASN wajib mengambil keputusan atas banding administratif paling lama 65 (enam puluh lima) hari kerja terhitung tanggal diterimanya permohonan banding administratif.
- e. Keputusan BPASN dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut atau membatalkan keputusan PPK.
- f. Pegawai ASN yang tidak puas atas Keputusan BPASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Jika melihat substansi PP Upaya Administratif dan BPASN, maka ketentuan tersebut memiliki cakupan upaya administratif sebagai penyelesaian sengketa kepegawaian ASN dalam arti luas (bukan hanya sebagai penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin). Untuk sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin PNS kita bisa merujuk secara khusus yakni pada ketentuan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS (PP Disiplin PNS). PP Disiplin PNS menyatakan bahwa bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Pada PP Disiplin PNS Upaya Administratif diartikan sebagai prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Untuk mekanisme pengajuan upaya administratif, Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tidak mengaturnya sehingga mekanisme pelaksanaan upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin tetap mengacu pada PP Upaya Administratif dan BPASN.

Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 memiliki kemajuan dibandingkan dengan peraturan disiplin sebelumnya yakni Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pada Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 seluruh jenis hukuman disiplin (ringan, sedang, berat) dapat diajukan upaya administratif oleh pegawai PNS yang dijatuhi hukuman. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, terdapat hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif sehingga menghambat hak PNS yang dijatuhi hukuman disiplin untuk memperoleh keadilan.

Pasal 33 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 menetapkan beberapa hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif yaitu hukuman disiplin yang dijatuhi oleh 1) presiden 2) Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk jenis hukuman disiplin Teguran

lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tertulis, Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan Pembebasan dari jabatan 3) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah berupa jenis hukuman disiplin berat berupa Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan Pembebasan dari jabatan 4) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI berupa hukuman disiplin berupa Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tertulis, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan pembebasan dari jabatan 5) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, berupa jenis hukuman ringan (Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tertulis).

Ketentuan upaya administratif yang digunakan pada penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam UU ASN jo. PP Upaya Administratif dan BPASN, jo. PP disiplin PNS sesungguhnya sejalan dengan semangat yang ada pada Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP). Pasal 75 sampai Pasal 78 UUAP mengamanatkan bahwa warga masyarakat yang dirugikan akibat keputusan dan/atau tindakan Badan atau Pejabat Pemerintahan dapat mengajukan upaya administratif. Terkait dengan upaya administratif dalam UUAP, Mahkamah Agung mengeluarkan Peraturan Mahkamah Agung No. 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan setelah Menempuh Upaya Administratif dimana di dalam Pasal 2 ayat (1) PERMA No. 6 Tahun 2018 menyatakan bahwa "Pengadilan (Peratun) berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administratif".

## **2. Peran Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian ASN Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin**

Secara yuridis istilah upaya administratif telah baku digunakan dalam UU No. 5 Tahun 1986, meskipun dalam literatur hukum administrasi ditemukan beberapa istilah antara lain *administratieve beroep*, *quasi rechtspraak* (peradilan administrasi semu), *eigen*

*administratieve rechtpraak* (peradilan administrasi tak murni) dan *administratieve tribunals* (marbun, 2021). Beberapa ciri-ciri upaya administratif sebagai berikut (Soemintro, 1977):

- a. Yang memutuskan perkara dalam *beroep* adalah instansi yang hirarki lebih tinggi atau instansi lain daripada yang memberikan putusan pertama;
- b. Tidak saja berwenang meneliti *doelmatigheid*, tetapi berwenang juga meneliti *rechtmatigheid*;
- c. Dapat mengganti, merubah, atau meniadakan keputusan administrasi yang pertama;
- d. Dapat memperhatikan perubahan-perubahan keadaan sejak saat diambilnya keputusan, bahkan juga dapat memperhatikan perubahan yang terjadi selama prosedur berjalan.

Jika melihat ciri diatas maka dapat dilihat bahwa upaya administratif memiliki unsur pengawasan *intern* dan *a-posteriori*. *Intern* yakni pengawasan itu dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri atau pengawasan oleh dan terhadap organ pemerintah itu sendiri (*toezicht door en tegen de overheid*). *A-posteriori* karena dilaksanakan sesudah dikeluarkannya keputusan pemerintah, dan pengawasannya mencakup aspek hukum (*rechtmatigheid*) dan aspek kebijakan (*doelmatigheid*). Di sisi lain, pada upaya administratif juga ada unsur peradilan yaitu adanya suatu aturan hukum yang abstrak yang mengikat umum, yang dapat diterapkan pada suatu persoalan, adanya suatu perselisihan hukum yang konkret, dan ada sekurang-kurangnya dua pihak. Hanya saja, upaya administratif tidak dapat dikualifikasikan sebagai peradilan dalam arti yang sesungguhnya atau peradilan murni. Upaya administratif disebut peradilan administrasi tidak murni karena fungsi peradilannya tidak dijalankan oleh hakim tetapi oleh pemerintah dan tidak hanya menguji aspek hukum tetapi juga aspek kebijakan. Sehubungan upaya administratif merupakan bagian dari sistem Peradilan administrasi, hakim peradilan administrasi dapat menggunakan hasil pemeriksaan aspek kebijakan pemerintah dari upaya administratif sebagai salah satu dasar pertimbangan pengambilan keputusan (*vonnis*).

Keputusan organ pemerintah merupakan wujud konkret dari tindakan hukum pemerintahan (*bestuurrechtelijk rechtshandeling*) di bidang publik yang dituangkan dalam bentuk tertulis (*schriftelijk*) dan bersifat sepihak atau bersegi satu (*enzijdige*), artinya dalam pembuatan, penerbitan, perubahan, dan pencabutannya tidak memerlukan persetujuan atau persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) dengan pihak-pihak yang dituju keputusan itu. Meskipun keputusan itu memiliki sifat bersegi satu, dan organ pemerintah memiliki keleluasaan

menafsirkan (*vrijheid interpretatie*) atau memaknai peraturan perundang-undangan lalu menuangkannya dalam keputusan itu, namun bukan berarti organ pemerintah dapat bertindak semaunya. Keputusan tidak boleh mengandung cacat hukum (*rechtsgebrek*) seperti kekhilafan (*dwaling*), penipuan (*bedrog*), paksaan (*dwang*) atau mengandung unsur penyalahgunaan wewenang (*detournement de pouvoir*) dan sewenang-wenang (*willekeur*) (Ridwan, 2019).

Keputusan yang dibuat organ pemerintah tersebut dilekati asas bahwa setiap keputusan organ pemerintah dianggap sah (*het vermoeden van rechtmatigheid*). Meskipun demikian, pejabat dan para pegawai pemerintah selaku fungsionaris jabatan pemerintahan adalah manusia selaku makhluk yang bersifat ruhani dan jasmani (*geestelijk tevens stoffelijk wezen*), yang dalam memaknai atau menafsirkan norma peraturan dan melakukan tindakan atau menafsirkan norma peraturan dan melakukan tindakan atau menggunakan wewenang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan kepentingan atau ada unsur subjektivitas pejabat oleh para pegawai yang bersangkutan, sehingga dimungkinkan keputusan yang dibuatnya itu tidak sesuai atau menyimpangi norma hukum misalnya mengandung cacat bentuk (*vormgebreken*), cacat isi (*inhoudsgebreken*), dan cacat kehendak (*wilgebreken*). Di samping akan merugikan pihak yang dituju atau pihak-pihak lain yang terkait dengan keputusan tersebut, juga akan mengganggu atau merusak sistem hukum, karena keputusan merupakan bagian dari sistem hukum atau sebagai instrumen hukum konkrit dari suatu norma umum-abstrak peraturan perundang-undangan. Keputusan yang merusak sistem hukum, lebih-lebih merugikan penerima keputusan atau pihak-pihak terkait, berarti keputusan tersebut tidak memiliki keabsahan (*rechtmatigheid*) sehingga tidak dapat dibiarkan tanpa koreksi, penilaian, atau pengujian (Ridwan, 2019).

Pada praktiknya tak jarang penyelesaian sengketa kepegawaian ASN terkendala karena ketidaktahuan PNS terkait prosedur dan ketentuan yang mesti ditaati atau diikuti saat mengajukan upaya penyelesaian sengketa kepegawaian ASN baik di tingkat upaya administratif maupun upaya pengadilan. Misalnya ketidaktahuan terhadap tenggang waktu berkas yang mesti diserahkan dan bagaimana prosedur mengajukan pemberkasannya (surat menyurat). Akibat ketidaktahuan tersebut tak jarang upaya yang dilakukan oleh pihak penggugat dalam rangka penyelesaian sengketa kepegawaian ASN (akibat dikeluarkannya KTUN atau hukuman disiplin dari Badan/Pejabat Tata Usaha Negara terhadapnya) tidak

diterima karena tidak sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang telah diterapkan dalam peraturan perundang-undangan. Upaya administratif ini juga memiliki sisi negatifnya, sisi negatifnya adalah memungkinkan timbulnya konflik kepentingan dalam penilaian karena Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang menerbitkan KTUN dan tim penilai kadang-kadang memiliki hubungan dan kepentingan baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga mengurangi penilaian maksimal yang seharusnya dilakukan dengan objektif. Hal inilah yang bisa melahirkan kendala dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN.

## KESIMPULAN

Sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Pengaturan dan mekanisme upaya administratif dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS diatur dalam PP Disiplin PNS dan PP Upaya Administratif dan BPASN. Upaya administratif merupakan bentuk perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) bagi ASN, sekaligus berfungsi sebagai pengawasan (*intern, a-posteriori*) terhadap tindakan-tindakan organ pemerintah. Pengetahuan dan pemahaman mengenai upaya administratif perlu diperoleh ASN sehingga perlu dilakukan sosialisasi terkait seluruh regulasi yang mengatur terkait upaya administratif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marbun, S.F., *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, Cetakan Keempat, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2021.
- Prijodarminto, Soegeng. *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1993.
- Ridwan, *Urgensi Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta, 2019.
- Stefanus, Kotan Y., *Mengenal Peradilan Kepegawaian*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995.