

**PENERAPAN SANKSI TERHADAP PEGAWAI NEGERI
SIPII PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH YANG
MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN
TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK**

TESIS



Oleh:

**NAMA : HAIRODIN
NIM : 912 24 065
BKU : KENEGARAAN**

**PROGRAM STUDI HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TAHUN 2026

**PENERAPAN SANKSI TERHADAP PEGAWAI NEGERI
SIPIL PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH YANG
MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN
TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK**



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Hukum pada Program Studi Hukum Program
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Tanggal 29 April 2026 di Program Studi Hukum Program Magister
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TAHUN 2026

**PENERAPAN SANKSI TERHADAP PEGAWAI NEGERI
SIPIL PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH YANG
MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN
TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK**

TESIS

**HAIRODIN
912 24 065**

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : 29 April 2026

Pembimbing I,



Dr. H. Erli Salia, S.H., M.H.
NIDN : 0213056301

Pembimbing II,



Dr. Mulyadi Tanzili, SH., MH.
NIDN : 0202106701

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi,



Dr. Mulyadi Tanzili, SH., MH.
NIDN : 0202106701

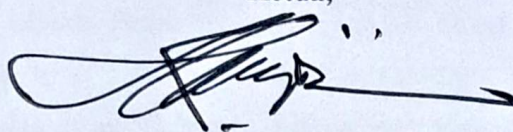
**PENERAPAN SANKSI TERHADAP PEGAWAI NEGERI
SIPIL PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH YANG
MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN
TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK**

TESIS

**HAIRODIN
912 24 065**

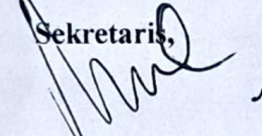
Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 29 Mei 2025

Ketua,



Dr. H. Erli Salia, S.H., M.H.
NIDN : 0213056301

Sekretaris,



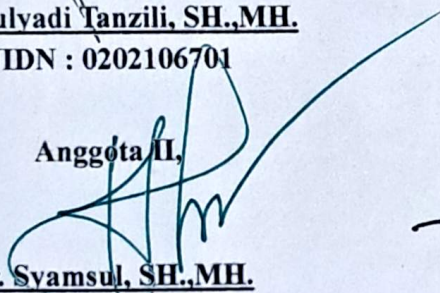
Dr. Mulyadi Tanzili, SH., MH.
NIDN : 0202106701

Anggota I,



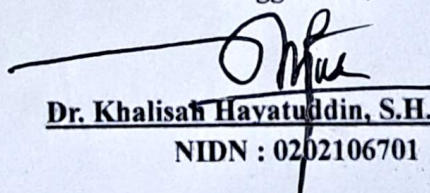
Dr. Ruben Achmad, S.H., M.H.
NIDN : 9990482266

Anggota II,



Dr. Syamsul, SH., MH.
NIDN : 0201017402

Anggota III,



Dr. Khalisah Hayatuddin, S.H., M.Hum.
NIDN : 0202106701

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAIRODIN
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Raja Lubay, 11 Januari 1975
Nim : 91224065
Program Studi : Magister Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikannya di media secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, 2026

Yang membuat Pernyataan,



HAIRODIN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO/PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	11
C. Ruang Lingkup	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Kerangka Teoritis dan Konseptual	13
F. Metode Penelitian	28
G. Sistematika Penulisan	31
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).....	33
B. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	41
C. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.....	53
D. Tinjauan Tentang Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	58
E. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	65
F. Tata Cara Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	80
G. Penyampaian Dalam Pemberian Hukuman.....	81
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	83
B. Kendala-Kendala Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	93
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

PENERAPAN SANKSI TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH YANG MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK.

Oleh

Hairoodin

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun, pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh ASN. Permasalahan yang dibahas dalam tesis ini adalah: Bagaimanakah Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik ? dan apakah Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik?

Penelitian ini adalah penelitian hukum dengan pendekatan yuridis empiris yaitu sebagai pendekatan utama dalam menggali bahan hukum. Berdasarkan hasil pembahasan terhadap pokok permasalahan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin telah menurunkan tingkat pelanggaran disiplin yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi tersebut cukup efektif. Penerapan Sanksi tersebut dilaksanakan berdasarkan Peraturan-Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; Surat Edaran Walikota Prabumulih Nomor 800/073/BKPSDM.V/2022 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara; Keputusan Walikota Palembang Nomor 007/KPTS/BKPSDM-V/2022 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN; dan Keputusan Walikota Palembang Nomor 008/KPTS/BKPSDM-V/2022 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN; 2).Kendala dalam pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Prabumulih terletak pada faktor penegak hukum/aparatur dan faktor budaya. Dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di fokus pada tugas sebagai Tim Pemeriksa karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing. Sedangkan dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu : kurangnya tanggung jawab atasan langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

Kata Kunci: Penerapan Sanksi, Pegawai Negeri Sipil.

MOTTO

“Jika Allah menolongmu, maka tak ada yang dapat mengalahkanmu; dan jika Allah meninggalkanmu, maka siapakah yang dapat menolongmu selain Allah ? Karena itu hanya kepada Allah saja orang-orang mu'min bertawakal “

(Q.S. Al Imran : 169)

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

@ Isteri dan Anak-anakku tersayang

@Orang tuaku tercinta,

@Saudaraku tersayang

@Almamater Twercinta.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat dan karunianya penulis telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul :
“ Penrapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih Yang Melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.”

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penulisan Tesis ini penulis sangat menyadari masih terdapat kekurangan dan kesalahan serta kelemahan, Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman serta literatur yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang bersifat konstruktif demi perbaikan Tesis ini.

Tesis ini dapat diselesaikan karena bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih, khususnya kepada Bapak Dr. H. Erli Salia, SH., MH. dan Bapak Dr. Mulyadi Tanzili, SH. MH, atas kesabaran dan ketelitian dalam memberikan bimbingan dan arahannya kepada penulis.

Serta tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. Abid Djazuli, SE. MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Ir. Mukhtaruddin Muchsiri, MP. Dan Ibu Dr. Sri Wardani, selaku Direktur dan Sekretaris Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Dr. Mulyadi Tanzili SH. MH dan Dr. Abdul Latif Mahfuz, SH.M.Kn selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Para Dosen Pengajar Program Studi Magister Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Staf Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Staf Administrasi Program Studi Magister Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Rekan-Rekan Mahasiswa Prodi Magister Hukum PPs. UMP angkatan 37
8. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selama ini telah banyak membantu penulisan sehingga selesainya tesis ini.

Akhir kata penulis sangat mengharapkan semoga jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua,amin...

Palembang, 2026

Penulis

HAIRODIN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Reformasi terhadap sumber daya manusia (pegawai) merupakan bagian dari reformasi pemerintahan dalam rangka mengarah pada pencapaian *good governance government* (tata kelola pemerintahan yang baik). Upaya yang dilakukan melalui sistem manajemen kinerja, tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran Pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional. Tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan, sehingga sebuah organisasi harus mampu beradaptasi secara cepat agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerjanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara Indonesia seperti tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Keempat tujuan Negara ini hanya dapat dicapai dengan adanya pembangunan Nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistik, terarah, terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh. Berdayaguna dan berhasil guna.

Tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, seimbang material dan spiritual berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan Nasional itu

terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri sipil (sebagian dari aparatur negara).¹

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Nainggolan² bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri sipil. Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggungjawab sebagai unsur pertama aparatur negara.³

Pengaturan tentang Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada awalnya diatur Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang kemudian diubah oleh Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 1974. Kemudian pengaturan masalah kepegawaian di Indonesia diatur oleh Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tersebut diganti dengan Undang-Undang RI nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu

¹ Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1998, hlm, 2.

² Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, PT. Pertika, 1987, hlm, 23.

³ Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, Jksrts, Ikhtiar, 1974, hlm 66.

pengaturan kepegawaian di Indonesia pada dasarnya tunduk pada Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, kecuali hal-hal tertentu yang menyangkut Pegawai Negeri Sipil masih berlaku ketentuan yang diatur Undang-Undang RI Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Perlu diketahui pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 selanjutnya disebut Undang-Undang ASN, yaitu sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan diatas bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintahan berkenaan dengan sumber daya manusia (selanjutnya disingkat SDM). Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.⁴ Permasalahan lainnya seperti

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gaya Media, 2004, hlm, 329,

Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak masyarakat di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.⁵

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh PNS, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun, pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS. Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan organisasi, karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain : ketaatan/kepatuhan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran PNS sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

⁵ Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006, hlm, 7..

Tingkat produktifitas PNS di negara berkembang termasuk Indonesia dianggap masih rendah, tentunya anggapan ini tidak boleh digeneralisasikan untuk semua instansi ataupun semua individu PNS.⁶ Untuk itu pada tanggal 6 Juni 2010 Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah (selanjutnya disingkat PP) RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PP RI Nomor 53 tahun 2010 ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi PP RI Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, diantaranya :

1. Kondisi disiplin PNS yang masih belum optimal;
2. Telah hampir 30 (tiga puluh) tahun masa berlakunya;
3. Beberapa substansi materi sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan lingkungan strategis yang terus berkembang;
4. Penerapan jenis hukuman disiplin sangat variatif.

Sedangkan tujuan diberlakukannya PP RI Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, diantaranya ;

1. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi;
2. Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS;
3. Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS;
4. Meningkatkan kedisiplinan PNS;
5. Mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

⁶ *Ibid*, hlm 17

Kemudian PP RI Nomor 53 Tahun 2010 diganti PP RI Nomor 94 Tahun 2021, yang pada pokoknya mengatur tentang :

1. Kewajiban dan larangan PNS;
2. Pelanggaran Disiplin;
3. Hukuman Disiplin;
4. Upaya Administratif; Penegakan Disiplin;
5. Upaya Preventif.

Perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin secara nasional dilingkungan aparatur negara khususnya PNS. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat taat dan percaya terhadap peran PNS.⁷

Upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Republik Indonesia telah menerbitkan suatu regulasi dengan dikeluarkannya PP RI Nomor 30 tahun 1980 yang kemudian diganti dengan PP RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kemudian diganti PP RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah

⁷ Ambar Teguh Sulistiyani, *Op. Cip*, hlm, 241

para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi, apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil.⁸ Untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁹

PNS sebagai aparatur sipil negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. PNS juga harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Kenyataannya masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan fungsi dan tugasnya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Pemerintah Kota Prabumulih sebagai salah satu Daerah Otonom yang menyelenggarakan Pemerintahan memiliki jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 3.263 (Tiga Ribu Dua Ratus Enam Puluh Tiga) Orang, yang terdiri dari golongan I – IV dengan rincian sebagaimana tabel dibawah ini :

⁸ Moh. Mahfud, *Op.Cit*, hlm, 121.

⁹ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak Dan Moral Bangsa*, Jakarta, PT. Pirel Mundial, 1997, hlm, 85.

Tabel 1 .
PNS Pemkot Prabumulih Berdasarkan Golongan/Pangkat

JENIS KELAMIN	GOL I	GOL II	GOL III	GOL IV	JUMLAH
LAKI-LAKI	6	107	741	257	1.111
PEREMPUAN	-	148	1.439	565	2.152
JUMLAH	6	255	2.180	822	3.263

Sumber data : BKDPSDM Kota Prabumulih tahun 2025..

Jumlah PNS Pemerintah Kota Prabumulih tersebut diatas dapat di juga diklasifikasikan sesuai jenjang Pendidikannya sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2 .
PNS Pemkot Prabumulih Berdasarkan Strata Pendidikan

JENIS KELAMIN	SD	SLTP	SLTA	D1-D4	S1	S2	S3	TOTAL
LAKI-LAKI	2	7	87	150	642	221	2	1.111
PEREMPUAN	1	1	71	562	1.184	333	-	2.152
JUMLAH	3	8	158	712	1.826	554	2	3.263

Sumber Data : BKDPSDM Kota Prabumulih Tahun 2025..

Hal-hal tersebut diatas sesuai dengan salah satu paradigma dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023, sebagaimana diatur Pasal 1 angka 22 Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023, terutama yang berkaitan dengan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem Merit, yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, dan kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini

meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). (Pasal 55 dan 93 Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023). Dalam Undang-Undang ini, disebutkan pula bahwa Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada pejabat yang berwenang di Kementerian, Sekretariat Jenderal/Sekretariat Lembaga Negara, Sekretaris Daerah Propvinsi dan Kabupaten/Kota. (Pasal 54 Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pembinaan ASN dilingkungan Pemerintah Kota Prabumulih adalah menjadi tugas dari Sekretaris Daerah Kota Prabumulih. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah RI Nmor 53 Tahun 2010 sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021, bahwa yang termasuk pelanggaran disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berikut adalah data PNS Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar disiplin tahun 2024, sesuai kategorinya sebagaimana tabel berikut :

TABEL 3 .
PNS Pemkot Prabumulih Yang Terkena Sanksi Tahun 2024.

RINGAN	SEDANG	BERAT	JUMLAH
190	15	2	207

Sumber Data : BKDPSDM Kota Prabumulih Tahun 2025..

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa pelaksanaan penegakan sanksi terhadap PNS pada Pemerintah Kota Prabumulih telah dijalankan mengikuti Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 tahun 2021, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan keberatan atas sanksi yang diberikan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin pada umumnya belum dipahami oleh para PNS yang terkena sanksi disiplin, hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh instansi/ pejabat pembina Pada Pemerintah Kota Prabumulih.

Setiap organisasi Pemerintah baik instansi/Kementerian/Lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh sikap profesionalisme dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Namun yang terjadi terkait dengan pemberian sanksi terhadap disiplin pegawai terkesan ditutup-tutupi dan kurang transparansi, sehingga berdampak pada ketidakpastian serta ketidakpatuhan pegawai terhadap disiplin serta sanksi yang melekat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul “Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota prabumulih Yang Melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik”

B. Permasalahan

Berdasarkan judul Tesis tersebut di atas, maka beberapa permasalahan pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik ?
2. Apakah Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin dalam upaya mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik?

C. Ruang Lingkup

Sebagai pembatasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka ruang lingkup dari penelitian Tesis ini adalah menyangkut penerapan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melakukan pelanggaran disiplin dan Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin dalam upaya mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik, namun tidak tertutup kemungkinan menyinggung hal-hal lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Menganalisis dan menjelaskan Penerapan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin Dalam upaya mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik.
- b) Menganalisis dan menjelaskan Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar Disiplin dalam upaya mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik.

2. Manfaat Penelitian

Secara garis besar manfaat penelitian ini adalah untuk :

a. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Hukum Administrasi, yang diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan untuk menambah bahan literatur yang mungkin sudah ada khususnya yang menyangkut Hukum Kepegawaian.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis penulisan Tesis ini berguna sebagai bahan pemikiran dan masukan bagi Penyelenggara Pemerintahan, terutama aparatur sipil negara khususnya Pegawai Negeri Sipil, maupun pejabat pemerintahan dan Praktisi Hukum.

E. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teoritis

1. Teori *Good Governance*.

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktik dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu aktor dan tidak selalu menjadi aktor utama yang menentukan. Implikasi Pemerintah sebagai pelaksana pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan hal itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri.¹⁰

Dapat dikatakan bahwa *Good Governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frame work* bagi tumbuhnya aktifitas usaha. Padahal selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian Pemerintah Daerah selalu diragukan

¹⁰ Sumarto Hetifa Sj, *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Bandung, yayasan Obor, Indonesia, 2003, hlm, 2.

kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisilain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korup menjadi pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Ciri-ciri *Good Governance* dalam dokumen kebijakan *united nation development programe* (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri *good governance* yaitu :¹¹

1. Mengikutsertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil;
2. Menjamin adanya supremasi hukum;
3. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial, dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat;
4. Memperhatikann kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembngunan.

Penyelenggaraan Pemerintahan yang demokratis saat ini adalah pemerintahan yang menekankan pada pentingnya proses pengambilan keputusan publik yang sensitif terhadap suara-suara komunitas. Proses pengambilan keputusan bersiat hirarki berubah menjadi pengambilan keputusan dengan adil untuk seluruh *stakeholder*.

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan dari birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya diluar negara dan birokrasi pemerintahpun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi kemasyarakatan dan kekuatan penyeimbang Negara. Namun cita *good governance* kini sudah menjadi

¹¹ *Ibid*, hlm 3

bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembaangunan kedepan, karena peranan dan implimentasi dari *good governance* adalah untuk memberikan keseimbangan bagi para *stakeholders* dalam memenuhi keentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga Adminnistrasi Negara menyimpulkan ada sembilan aspek fundamental dalam perwujudan *good governance*, yaitu :¹²

1. Partisipasi (*Participation*).

Partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena tanpa partisipasi orang tua, pendidik (guru) ataupun supervisor tidak akan mampu mengtsinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua mereka.

2. Penegakan Hukum (*Law Enforcement*)

Penegakan Hukum dalam pelaksanaannya tidak mungkin berjakan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau perturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berikut sanksinya guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhiinya. Turan-aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, melainkan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dengan seoptimal mungkin.

3. Transparansi (*Transparency*).

Persoalan aat ini adalah kurangnya keterbukaan superisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi, dimana salah satu dapat menimbulkan percekcoakan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan, apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik dibidang kebijakan, keuangan ataupun bidang-bidang lainnya.

4. Responsif (*Responsiveness*)

Salah satu untuk menuju cita *good governance* adalah responsif, yaitu supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi, atasan juga harus dapat memahami kebutuhan masyarakat, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supersvisor harus bisa menganalisa kebutuhan-kebutuhan mereka, sehingga dapat membuat

¹² Dede Rosyada, dkk, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, jakarta, ICCE UIN Syarif Hidayatullah. 2000, hlm, 182.

suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan-kepentingan bersama.

5. *Konsensus (Concensus Orientation)*.
Aspek fundamental untuk cita good governance adalah perhatian supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yaitu pengambilan keputusan secara konsensus, dimana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga., sehingga keputusan itu memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.
6. *Kesetaraan dan Keadilan (Equity)*.
Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf didalam perlakuannya, dimana dalam suatu lembaga yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil, sehingga tidak ada seorangpun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi hanya.
7. *Efektifitas dan Efisien*.
Efektifitas dan Efisien maksudnya adalah berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkaubesarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalitas untuk memenuhi kebutuhan yang ada pada lembaga.
8. *Akuntabilitas (Accountability)*
Asas Akuntabilitas berarti pertanggung jawaban supervisor terhadap para stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk mengurus beberapa urusan dan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor harus mempertanggung jawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun netralitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.
9. *Visi Strategis (Strategic Vision)*
Visi strategis adalah pandangan-pandangan strategis untuk menghadapi masa yang akan datang, karena perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkat bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Disinilah diperlukan strategi-strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada.

2. Teori Penegakan Disiplin.

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*Discipulus*” yang berarti “pembelajaran,” jadi, disiplin itu sebenarnya difokuskan pada

pengajaran.. Menurut Soegeng Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.¹³ The Liang Gie Mendefinisikan Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.¹⁴ *Good's* dalam *Dictionary Of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut :¹⁵

1. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif;
2. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan;
3. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah;
4. Pengekangan dorongan dengan cara yang tidak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta ada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penegakan disiplin antara lain dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :¹⁶

¹³ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1994, hlm, 23.

¹⁴ The Liang Gie dalam Soegeng Prijodarminto, *Ibid.*.

¹⁵ *Ibid*, hlm 24.

¹⁶ M. Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter, Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta, Yuma Prensindo, 2010, hlm, 45.

1. Peningkatan Motivasi.

Motivasi merupakan latar belakang yang menggerakkan atau mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu yang pertama motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri kita. Kedua motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita. Dalam menegakkan disiplin mungkin berawal berdasarkan motivasi ekstrinsik. Orang melakukan sesuatu karena paksaan, pengaruh orang lain atau karena keinginan tertentu. Akan tetapi setelah berproses orang tersebut dapat saja berubah ke arah motivasi intrinsik. Setelah merasakan bahwa dengan menerapkan disiplin memiliki dampak positif bagi dirinya kemudian orang tersebut melakukan sesuatu dilandasi dengan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Idealnya menegakkan disiplin itu sebaiknya dilandasi oleh sebuah kesadaran.

2. Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk dan menemba disiplin. Pendidikan dan Latihan merupakan suatu proses yang di dalamnya ada beberapa aturan atau prosedur yang harus diikuti. Peraturan-peraturan tersebut merupakan faktor-faktor penting dalam suksesnya mencapai tujuan tertentu, dan dalam kehidupan sehari-hari nilai-nilai karakter tersebut juga sangat penting.

3. Kepemimpinan.

Kualitas Kepemimpinan dari seorang pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya dalam pembinaan disiplin, karena pemimpin merupakan panutan, maka faktor ketauladanan juga sangat berpengaruh dalam pembinaan disiplin bagi yang dipimpinnya.

4. Penegakan aturan.

Penegakan disiplin biasanya dikaitkan dengan penerapan aturan (*rule enforcement*). Idealnya dalam menegakkan aturan hendaknya diarahkan pada “takut pada aturan bukan takut pada orang”. Orang melakukan sesuatu karena taat pada aturan bukan karena taat pada orang yang memerintah. Jika hal ini tumbuh menjadi suatu kesadaran, maka menciptakan kondisi yang nyaman dan aman. Pada dasarnya penegakan disiplin adalah mendidik agar seseorang taat pada aturan dan tidak melanggar larangan yang dilandasi oleh sebuah kesadaran.

5. Penerapan *Reward and Punishment*.

Reward and Punishment atau penghargaan dan hukuman merupakan dua kesatuan yang tidak terpisahkan. Jika penerapannya secara terpisah maka tidak akan berjalan efektif, terutama dalam rangka penegakan disiplin.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi, maksudnya pengembangan disiplin yang

datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Didalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimuat tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu :

- (1). Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman Disiplin Ringan;
 - b. Hukuman Disiplin Sedang' dan
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2). Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3). Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4). Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- b Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

3. Teori Sanksi Administrasi.

Ditinjau dari segi sasarannya, dalam hukum administrasi dikenal dua jenis sanksi, yaitu :¹⁷

1. Sanksi *reparatoir* artinya sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum (*legale situatie*), dengan kata lain mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran. Misalnya paksaan pemerintah (*bestuurdwang*), pengenaan uang paksa (*dwangsom*).
2. Sanksi punitif artinya sanksi yang ditujukan untuk memberikan hukuman pada seseorang, misalnya berupa denda administratif.

Disamping dua jenis sanksi tersebut, ada sanksi lainn yang oleh J.B.J.M ten Berge disebut sebagai sanksi regresif (*regressieve sanctie*) yaitu sanksi yang diterapkan sebagai rekasi atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang terdapat pada ketetapan yang diterbitkan.¹⁸ Sanksi ini ditujukan pada keadaan hukum semula, sebelum diterbitkannya ketetapan. Contohnya, penarikan, perubahan, dan penundaan suatu ketetapan. Ditinjau dari segi tujuan diterapkannya sanksi, sanksi regresif ini sebenarnya tidak begitu berbeda dengan sanksi *reparatoir*. Bedanya

¹⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hlm, 319.

¹⁸ *Ibid*,

hanya terletak pada lingkup dikenakannya sanksi tersebut. Sanksi *reparatoir* dikenakan terhadap pelanggaran norma hukum administrasi secara umum, sedangkan sanksi regresif hanya dikenakan terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam ketetapan.

Menurut Philipus M. Hadjon, penerapan sanksi secara bersama-sama antara Hukum Administrasi dengan Hukum lainnya dapat terjadi, yakni kumulasi internal dan kumulasi eksternal.¹⁹ Kumulasi eksternal merupakan penerapan sanksi administrasi secara bersama-sama dengan sanksi lain, seperti sanksi pidana atau sanksi perdata. Khusus untuk sanksi perdata, Pemerintah dapat menggunakannya dalam kapasitasnya sebagai badan hukum untuk mempertahankan hak-hak keperdataannya. Sanksi pidana dapat diterapkan bersama-sama dengan sanksi administrasi, artinya tidak diterapkan prinsip “*ne bis in idem*” karena dalam Hukum Admisitrasi dengan sanksi pidana ada perbedaan sifat dan tujuan.

Macam-macam sanksi dalam Hukum Administrasi sebagai berikut :²⁰

1. Paksaan Pemerintahan (*Bestuurdwang*).

Berdasarkan Undang-Undang Hukum Administrasi Belanda, paksaan pemerintahan merupakan tindakan nyata yang dilakukan organ pemerintah atau atas nama pemerintah untuk memindahkan, mengosongkan, menghalang-halangi, memperbaiki pada keadaan

¹⁹ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2004, hlm, 250.

²⁰ *Ibid*, hlm, 250 -265.

semula apa yang telah dilakukan atau sedang dilakan yang bertentangan dengan kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Bestuurdwang merupakan kewenangan bebas, artinya pemerintah diberi kebebasan untuk mempertimbangkan menurut inisiatifnya sendiri apakah menggunakan *bestuurdwang* atau tidak atau bahkan menerapkan sanksi yang lainnya. Paksaan Pemerintahan harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku baik hukum tertulis maupun tidak tertulis, yaitu asas-asas pemerinttahan yyang layak seperti asas kecermatan, asas keseimbangan, asas kepastian hukum dan lain-lain

2. Penarikan kembali Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang menguntungkan.

Ketetapan yang menguntungkan (*Begunstigende beschikking*) artinya ketetapan itu memberikan hak-hak atau memberikan kemungkinan untuk memperoleh sesuatu melalui ketetapan atau bila ketetapaian itu memberikan keringanan beban yang ada atau mungkin ada. Penarikan kembali Ketetapan Tata Usaha Negara yang menguntungkan dilakukan dengan mengeluarkan suatu ketetapan baru yang isinya menarik kembali dan/atau menyatakan tidak berlaku lagi ketetapan yang terdahulu.

Sanksi ini termasuk sanksi berlaku ke belakang (*regressieve sancties*) yaitu sanksi yang mengembalikan pada situasi sebelum

ketetapan itu dibuat. Sanksi penarikan kembali KTUN yang menguntungkan diterapkan dalam hal jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan atau syarat-syarat yang dilekatkan pada penetapan tertulis yang telah diberikan, juga dapat terjadi pengangaran undang-undang yang berkaitan dengan izin yang dipegang oleh si pelanggar.

Penarikan kembali penetapan ini menimbulkan persoalan yuridis, karena didalam Hukum Administrasi Negara terdapat asas *het vermoeden van rechtmatigheid* atau *presumptio iustae causa*, yaitu bahwa pada dasarnya setiap ketetapan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dianggap benar menurut hukum. Oleh karena itu Ketetapan Tata Usaha Negara (KTUN) yang sudah dikeluarkan itu pada dasarnya tidak untuk dicabut kembali, sampai dibuktikan sebaliknya oleh hakim di Pengadilan.

Kaedah Hukum Administrasi Negara memberikan kemungkinan untuk mencabut KTUN yang menguntungkan sebagai akibat dari kesalahan si penerima KTUN, sehingga pencabutannya merupakan sanksi baginya. Sebab-sebab pencabutan KTUN sebagai sanksi ini terjadi melingkupi jika yang berkepentingan tidak mematuhi pembatasan-pembatasan, syarat-syarat atau ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang dikaitkan pada izin, subsidi, atau pembayaran. Jika yang berkepentingan pada waktu mengajukan permohonan untuk mendapat izin, subsidi, atau pembayaran telah

memberikan data yang sedemikian tidak benar atau tidak lengkap, hingga apabila data itu diberikan secara benar atau lengkap, maka akan berlainan misalnya penolakan izin.

3. Pengenaan Uang Paksa (*Dwangsom*).

N.E. Algra berpendapat bahwa pengenaan uang paksa ini merupakan sebagai hukuman atau denda, jumlahnya berdasarkan syarat dalam perjanjian, yang harus dibayar karena tidak menunaikan, tidak sempurna melaksanakan atau tidak sesuai waktu yang ditentukan, dalam hal ini berbeda dengan biaya ganti kerugian, kerusakan dan pembayaran bunga.²¹ Menurut Hukum Administrasi Negara, pengenaan uang paksa ini dapat dikenakan kepada seseorang atau warga negara yang tidak dapat mematuhi atau melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai alternatif dari tindakan paksaan Pemerintahan.

Pengenaan Uang paksa merupakan alternatif untuk tindakan nyata, yang berarti sebagai sanksi *subsidiare* dan dianggap sebagai sanksi *reparatoir*. Persoalan hukum yang dihadapi dalam pengenaan Uang paksa (*dwangsom*) sama dengan pelaksanaan paksaan nyata. Dalam kaitannya dengan KTUN yang menguntungkan seperti izin, biasanya pemohon izin disyaratkan untuk memberikan uang jaminan. Jika terjadi pelanggaran atau pelanggaran (pemegang izin) tidak segera mengakhirinya. Uang jaminan itu dipotong sebagai *dwangsom*. Uang

²¹ N. E. Algra, dalam Philipus M. Hadjon, dkk, *Ibid*, hlm 259.

jaminan ini lebih banyak digunakan ketika pelaksanaan *bestuurdwang* sulit dilakukan.

4. Pengenaan Denda Administrasi.

Menurut P de Haan dkk, dinyatakan bahwa terdapat perbedaan dalam hal pengenaan denda administrasi ini, yaitu bahwa berbeda dengan pengenaan uang paksa yang ditujukan untuk mendapatkan situasi konkret yang sesuai dengan norma, denda administrasi tidak lebih dari sekedar reaksi terhadap pelanggaran norma yang ditujukan untuk menambah hukuman yang pasti ²² Dalam pengenaan sanksi ini Pemerintah harus tetap memperhatikan asas-asas Hukum Administrasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pembuat Undang-Undang dapat memberikan wewenang kepada organ Pemerintah untuk menjatuhkan hukuman yang berupa denda (*geldboete*) terhadap seseorang yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan. Pemberian wewenang langsung (*Atributie*) mengenai sanksi punitif ini dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan. Sanksi ini biasanya terdapat dalam hukum pajak, jaminan sosial, dan hukum kepegawaian. Pada umumnya dalam berbagai peraturan perundang-undangan, hukuman yang berupa denda ini telah ditentukan mengenai jumlah yang dapat dikenakan kepada pihak yang melanggar ketentuan. Berkenaan

²² P de Haan, dkk, dalam Philipus M. Hadjon, *Ibid*, hlm 260.

dengan denda administrasi ini, didalam *algemene bepalingen van administrative recht*, disimpulkan bahwa denda administrasi hanya dapat diterapkan atas dasar kekuatan wewenang yang diatur dalam undang-undang dalam arti formal.²³

2. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan kesatuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang berhubungan dengan judul Tesis ini, maka di bawah ini akan diuraikan kerangka konseptual sebagai berikut :

1. Penegakan sanksi (Administrasi) adalah penegakan hukum nonjudisial, artinya penjatuhan sanksi dijatuhkan oleh pejabat Tata Usaha Negara, atau dengan kata lain penjatuhan sanksi tidak melalui proses sidang di Pengadilan.²⁴
2. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan. (Pasal 1 Ayat (3) UU RI Nomor 20 Tahun 2023).
3. Pelanggaran Disiplin adalah ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. (Pasal 1 Ayat (3) PP RI Nomor 94 Tahun 2021).

²³ *Ibid.*

²⁴ Ridwan HR, *Op. Cip*, hlm, 112

4. Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance Government*) adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggung jawabkan secara bersama-sama, sehingga suatu konsensus yang dicapai oleh Pemerintah, Warga Negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan suatu negara.²⁵

Error! Bookmark not defined. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan Tesis ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris.. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang menelaah hukum sebagai kaidah yang dikaitkan dengan penomena yang terjadi di lapangan untuk mendukung penerapan aturan yang berlaku.

1. Sumber dan jenis Data

Sumber data yang dipergunakan penulis dalam penulisan Tesis ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang penulis peroleh dari studi lapangan yang merupakan bahan yang diperoleh langsung dari narasumber melalui wawancara dan observasi. Selain itu juga digunakan data sekunder yang diperoleh dari kajian pustaka yang terdiri dari bahan hukum antara lain :

- a. Bahan hukum primer yaitu terdiri dari ketentuan perundang-undangan :
 1. UUD 1945.
 2. Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

²⁵ Sumarto Hetifa Sj, *Op. Cit*, hlm, 7.

3. Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU RI Nomor 8 Tahun 1974;
 4. Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 5. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014;
 6. Peraturan pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil.
 7. Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 8. Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Perubahan PP RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 9. Dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan hukum kepegawaian dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berhubungan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer antara literatur dan referensi, misalnya artikel-artikel ilmiah, buku-buku, dan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah hukum anak.
 - c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, bibliografi, ensiklopedia dan sebagainya.

Sedangkan data Primer diperoleh dari lapangan melalui wawancara dengan pihak terkait yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Kota Prabumulih..

2. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui wawancara yang pertanyaannya sudah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan studi kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder. Sehubungan dalam hal ini penulis melakukan serangkaian kegiatan studi dokumenter dengan cara membaca, mencatat, mengutip buku-buku atau referensi dan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ada di dalam Tesis ini. Sedangkan

2. Teknik Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun dari studi kepustakaan digunakan metode-metode antara lain :

- a. Seleksi data yaitu data yang diperoleh, diperiksa dan diteliti mengenai kelengkapannya, kejelasan, kebenaran, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahannya.
- b. Klasifikasi data yaitu menempatkan data-data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan sesuai dengan pokok bahasan.

- c. Penyusunan data yaitu dengan menyusun dan menempatkan data pada setiap pokok bahasan secara sistematis sesuai dengan tujuan penulisan.

3. Analisis Data

Analisis data dengan cara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data ke dalam bentuk kalimat yang sistematis sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan menjawab permasalahan yang ada dalam penulisan Tesis ini. Penarikan kesimpulan itu dimaksudkan agar ada pengrucutan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara pembuatan penulisan dengan metode khusus umum, maksudnya yaitu cara berfikir yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus yang kemudian diambil kesimpulan secara umum, dimaksudkan untuk mendapatkan apa yang disimpulkan penulis dan mengajukan saran.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan disusun sebagai berikut :

- BAB I Pendahuluan, yang memuat, latar belakang masalah, permasalahan, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II Tinjauan Pustaka, yang terdiri dari Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil, Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Perundang-undangan, Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin, dan Penyelesaiann

sengketa TUN Menurut UU RI Nomor 51 Tahun 2009 jo UU RI Nomor 5 Tahun 1986.

BAB III Hasil penelitian dan pembahasan yang akan menguraikan tentang Penerapan sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih Yang Melanggar Disiplin Dalam upaya mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Prabumulih yang melanggar disiplin dalam upaya mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik..

BAB IV Penutup yang menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan pada pokok permasalahan di atas, dan saran sebagai suatu rekomendasi dari hasil penelitian dan pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alexs Nitisemito, S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Sasmita Bros.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Gaya Media.
- Amiroeddin Sjarif, 1982. *Disiplin Militer dan Pembinaannya*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Bintoro Tjokroamidjojo, 1984. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta, Penerbit LP3E9.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Dede Rosyada, dkk, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, jakarta, ICCE UIN Syarif Hidayatullah. 2000
- Dolet Unaradjan, 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Eddy Suwardi, 1982. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*. Bandung, Alumni.
- Erli Salia, 2016, *Kedudukan Mahkamah Kostitusi Dalam Sistem Kekuasaan Kehakiman Di Indonesia*, Tunas Gemilang, Palembang.
- Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta,Penerbit Andi.
- Gering Supriyadi, dan Trio Guno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia Gomes.
- Hadiperwono. 1982. *Tata Personalialia*. Bandung, Penerbit Djambatan.
- Hadjon, Philipus M. dkk. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

- Kristian Widya Wicksono 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1984. *Manajemen Dalam Pemerintahan*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi.
- M. Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter, Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta, Yuma Presindo, 2010
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak Dan Moral Bangsa*, Jakarta, PT. Pural Mundial, 1997
- Mahfud, Moh. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta, Liberrty.
- Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, Jsksrts, Ikhtiar, 1974
- Moekiyat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- . 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Muchsan. 1994. *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*. Yogyakarta, Liberty.
- Nainggolan. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, PT Pertja
- Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Retno Sri Harini, *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat Banding Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007*. Cilegon, 3-6 Desember 2007.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006,
- S. Sari, Endang. 1993. *Audience Research, Pengantar Studi Penelitian Terhadap Pembaca, Pendengar dan Pemirsa*. Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.

- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.'
- . 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- . 1985. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung, 1985.
- Sinungun, Muchdarsyah. 2000. *Productivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Situmorang, Victor M. dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Soegeng Prijodarminto, 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung, Pradnya Paramita
- Soerjono Soekanto, dan Sri Mamuji. 1986. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta, Rajawali.
- Soerjono Soekanto, 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia.
- Sumarto Hetifa Sj, *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Bandung, yayasan Obor, Indonesia, 2000
- Ronny Hanitijo Soemitro . 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- . 2005. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siti Soetami, A , 1990. *Hukum Administrasi Negara II*. Semarang, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.
- Vrendenberg, J. 1980. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta, PT. Gramedia.
- Zainun Buchari. 1982. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, Balai Aksara.

B. Peraturan Perundang-Undangan

UUD 1945.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU RI Nomor 8 Tahun 1974;

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. JURNAL

R A. Tutik Fatmadewi, *Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Sekolah Tinggi Pembangunan Desa Yogyakarta, Vol.6 No. 2 (2022).

Agustin Yusuf, *Pemberian Sanksi Pelanggar Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik*. E-Jurnal- Katalogis, Vol. 3 No. 11, 2015.

Wirna Wiyanti, Hendri Andry, *Efektifitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau*, Journal Of Public Administration Review, Vol. 1 No. 1, 2024.

Agung Wijaya, dkk, *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui BKPSDM Kota Palembang*, Lex Lata, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 2019.