

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA
PRABUMULIH TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NAMA : NELIASNI

NIM : 912.24.060

BKU : HUKUM KENEGARAAN



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
Pada Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan dibawah Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 31 Maret 2026
Di Universitas Muhammadiyah Palembang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI HUKUM

TAHUN 2026

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PRABUMULIH TERHADAP
PENEGAKAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TESIS

NELIASNI

912 24 060

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : 31 Maret 2026

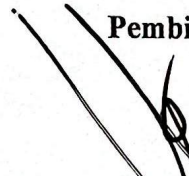
Pembimbing I,



Dr. Erli Salia, S.H., M.H.

NIDN : 0213056301

Pembimbing II,



Dr. Abdul Latif Mahfuz, S.H., M.Kn.

NIDN : 0230048303

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.

NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi,



Dr. Mulyadi Tanzili, S.H., M.H.

NIDN : 0202106701

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PRABUMULIH TERHADAP
PENEGAKAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TESIS

**NELIASNI
912 24 060**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 31 Maret 2026**

Ketua,



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

Sekretaris,



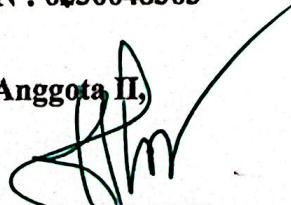
Dr. Abdul Latif Mahfuz, S.H., M.Kn.
NIDN : 0230048303

Anggota I,



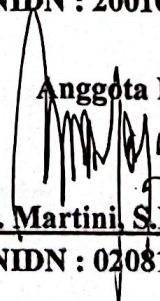
Prof. Dr. H. Cholidi Zainuddin, M.A.
NIDN : 2001085701

Anggota II,



Dr. Syamsul, S.H., M.Kn.
NIDN : 0201017402

Anggota III,



Dr. Martini, S.H., M.H.
NIDN : 0208107302

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NELIASNI
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang. 11 Juni 1976
Nim : 91224060
Program Studi : Magister Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya 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


NELIASNI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat kepada taqwa”

(Q.S. Al-Maaidah: 8).

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al-Baqarah: 286).

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

- Ayahku tercinta A. Ro,i
- Suamiku Totok Trisaputro, S.E., M.Si
- Anakku Racmat Aziz, Syifa Nadhif Ulfiyah, dan M. Nasir Rahmatullah
- Adikku Misdiana P, S. Pt. dan Rama Juliyani, S.H
- Sahabat-sahabatku Angkatan 37 Magister Hukum
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh, Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subahanahu Wata'ala, kerana berkat limpahan Rahmat dan karunia-Nya penulisan dapat menyelesaikan tesis. Dengan judul **“Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Terhadap Penegakan Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil”**. Sholawat dan salam penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang setia samapai akhir Zaman.

Tesis ini disusun dalam rangka menlengkapai salah satu persyaratan akademi untuk mendapatkan gelar Magister Hukum (MH) pada Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari , bahwa dalam penyusunan dan tulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi untuk kesempurnaan dan perbaikan tesis ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan mengucapkan ucapan terima kasih setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, baik secara moril maupun secara materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampakan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Bapak Prof. Dr. Adib Djazuli, S.E., M.M.

2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang Bapak Dr. Ir. Muchtaruddin Muchsiri, M.P.
3. Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang Ibu Dr. Sri Wardani, M. Si.
4. Ketua Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, Bapak Dr. Mulyadi Tazili, S.H., M.H.
5. Sekretaris dan Pembimbing II, Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, Bapak Dr. Abdul Latif Mahfuz, S.H., M. Kn.
6. Pembimbing I, Bapak Dr. H. Erli Salia, S.H., M.H.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Bapak Efran Santiaji, S.T.
8. Staf Administrasi Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Suami dan Anak-anakku tersayang yang telah banyak memberikan Support.
10. Almamaterku, Rekan-rekan seperjuanganku Angkatan 37, dan semua pihak yang penulis tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Demikanlah saya ucapkan banyah terima kasih, kepada semuanya yang telah membantu, semoga Allah Subahanahu Wata'ala berkenan memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan bantuannya, semoga ilmu yang di dapat berguna untuk masyarakat pada umumnya dan khususnya Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih.

Palembang, 18 Februari 2026

Penulis

PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PRABUMULIH TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

ABSTRAK

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan akuntabel. Secara normatif, pengaturan disiplin PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun, dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan penegakan disiplin masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Prabumulih dalam penegakan disiplin PNS serta mengidentifikasi hambatan hukum dan administratif yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan lapangan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPSDM Kota Prabumulih memiliki peran strategis dalam pembinaan dan penegakan disiplin PNS, namun efektivitasnya masih terhambat oleh dinamika regulasi, keterbatasan kewenangan kelembagaan, kompleksitas prosedur administrasi, lemahnya pengawasan berbasis teknologi, serta faktor budaya hukum aparatur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penegakan disiplin PNS di Kota Prabumulih belum sepenuhnya optimal dalam mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan akuntabilitas. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi, penguatan kelembagaan BKPSDM, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta optimalisasi sistem pengawasan berbasis teknologi informasi guna meningkatkan efektivitas penegakan disiplin PNS.

Kata Kunci: Peranan, BKPSDM, Pegawai Negeri Sipil.

*THE ROLE OF THE CIVIL SERVICE AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT AGENCY IN ENFORCING CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN
REGIONAL GOVERNMENT (STUDY IN PRABUMULIH CITY)*

ABSTRACT

Enforcing discipline among Civil Servants (PNS) is a crucial instrument for achieving effective, professional, and accountable governance. Normatively, the regulation of civil servant discipline is stipulated in Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus and Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. However, in the practice of regional government administration, the implementation of disciplinary enforcement still faces various obstacles. This study aims to analyze the role of the Prabumulih City Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in enforcing discipline among Civil Servants and to identify the legal and administrative obstacles encountered in its implementation. The research method used is empirical juridical with a statutory regulatory approach and a field approach. Data were obtained through literature and field studies, then analyzed qualitatively. The results of the study indicate that the BKPSDM of Prabumulih City has a strategic role in fostering and enforcing civil servant discipline, but its effectiveness is still hampered by regulatory dynamics, limited institutional authority, the complexity of administrative procedures, weak technology-based supervision, and legal culture factors of the apparatus. This study concludes that the enforcement of civil servant discipline in Prabumulih City is not yet fully optimal in realizing legal certainty, justice, and accountability. Therefore, it is necessary to harmonize regulations, strengthen the BKPSDM institution, increase human resource capacity, and optimize the information technology-based supervision system to increase the effectiveness of civil servant discipline enforcement.

Keywords: The Role, BKPSDM, Civil Servants.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	11
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Kerangka Teoritis dan Konseptual	13
F. Metode Penelitian	27
G. Sistematika Penulisan	31
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	33
1. Pengertian Peranan	33

2. Teori Fungsi dalam Organisasi Pemerintahan	39
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	40
4. Pegawai Negeri Sipil	45
5. Tinjauan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	50
6. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Terhadap Penegakan Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil	57
B. Hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Terhadap Penegakan Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil	91
BAB IV PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2001 tentang pembentukan Kota Prabumulih. Kota Prabumulih merupakan daerah otonom yang membentuk pemerintahan sendiri yang mempunyai luas wilayah $\pm 447,31$ KM, jumlah penduduk ± 203.312 jiwa. Yang terdiri dari 6 Kecamatan, 33 Kelurahan, 12 Desa, dan 1 Desa Persiapan.¹ Kota Prabumulih dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota yang mempunyai visi Prabumulih MAS 2029 (bersama masyarakat mewujudkan perubahan menuju masyarakat Prabumulih yang makmur dan sejahtera).

Misi Walikota dan Wakil Walikota Prabumulih sebagai berikut:

1. Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkualitas masyarakat makmur dan sejahtera.
2. Mewujudkan perekonomian yang lebih baik melalui kemudahan investasi yang berkeadilan, dan peningkatan kesempatan kerja serta pengembangan kegiatan ekonomi berbasis kearifan lokal dan keunggulan wilayah.
3. Mendorong kemandirian masyarakat melalui penguatan ketahanan pangan daerah dan mendukung suwasembada energi.

¹ Bagian Tata Pemerintahan, 2025, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Pemerintah Kota Prabumulih.

4. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berprestasi, berbudaya, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
5. Mewujudkan pembangunan daerah dengan dukungan infrastruktur yang berkualitas, dan ramah lingkungan.
6. Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan secara dinamis, efisien, bersih, dan profesional.²

Dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Walikota dan Wakil Walikota Prabumulih di bantu oleh Sekertaris Daerah, Sekertaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Staf Ahli, Asisten I, II, III, dan 13 Kepala Organisasi Perangkat Daerah, Kepala Bagian, Camat, Lurah dan Kepala Desa, dan ±3308 orang Pegawai Negeri Sipil. Salah satunya Organisasi Perangkat Daerah yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Kota Prabumulih.

Berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 13 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Prabumulih, BKPSDM merupakan perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di

² Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Prabumulih 2025, Rencana Setrategi (Renstra) Kota Prabumulih tahun 2025-2030.

bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pelaksanaan tugasnya, BKPSDM memiliki fungsi menyelenggarakan urusan ketatausahaan, menyusun program kerja, merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pengembangan karier, serta penilaian kinerja aparatur, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 1 ayat angka 1 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ANS) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Undang-Undang ini mulai berlaku sejak 31 Oktober 2023 dan mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional. Peran tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari pengaruh politik, serta terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sebagai pejabat yang memiliki kewenangan, ASN berhak melaksanakan fungsi pengaturan dan pengurusan dalam penyelenggaraan pemerintahan (*bestuurszorg*). Kewenangan tersebut mencakup kemampuan untuk menetapkan kebijakan dalam bentuk

peraturan atau regeling sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.³

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tidak hanya bergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara yang merupakan bagian penting dari struktur negara, tetapi sangat bergantung pada kualitas dan disiplin aparatur yang menjalankannya.⁴

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilakukan penegakan disiplin kerja. untuk menegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih sebagai Aparatur Sipil Negara setiap perilaku dan perbuatan harus dapat dipertanggungjawabkan, dalam pelaksanaan tugas pengabdianya kepada negara, pemerintahan, dan masyarakat. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil Kota Prabumulih harus berupaya mentaati ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan. kedudukan Pegawai Negeri Sipil memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pelanggaran disiplin adalah Setiap ucapan atau perbuatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk tidak menjalankan kewajiban atau melanggar larangan sebagai

³ Elim Riedel Christmast Pio, 2018, "*Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara terhadap perbuatan melawan hukum dalam menjalankan kewenangannya, Lex Administratum*" Vol.VI, No.4.

⁴ SF. Marbun, Moh.Mahfud MD, 2000, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, hlm.28

Pegawai Negeri Sipil.⁵ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pelanggaran disiplin terjadi apa bila Pegawai Negeri Sipil tidak masuk kerja dan mentaati jam kerja tanpa alasan sah, tidak mentaati perintah atasan dan melanggar larangan-larangan yang ditetapkan.

Menurut Pendapat Pendapat Malayu S.P. Hasibuan⁶ dalam manajemen sumber daya manusia, pelanggaran disiplin muncul karena lemahnya pengawasan, tidak tegasnya. Hukuman disiplin, dan tidak efektifnya komunikasi peraturan, mayoritas pelanggaran disebabkan oleh ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, diperlukan sistem pengawasan berbasis digital agar sanksi bisa diterapkan secara real time (waktu nyata) dan objektif.⁷ Contohnya aplikasi absensi Pegawai Negeri Sipil berbasis GPS yang mencatat kehadiran real time saat pegawai melakukan check-in. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil bukan delik aduan, sehingga setiap atasan harus mengetahui atau mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran yang dilakukan bawahanya.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan Perundang-Undangan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan publik secara optimal. Penegakan disiplin

⁵ Arnas D, Helen Z, dan Mulyawan F, 2025, *Penerapan Hukuman Disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara*, pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam, Jurnal Sakato Ekasakti Law Review, 4(2).

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, 2023, *Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*, Aksara, Jakarta, hal. 193.

⁷ Yusuf D dan Aulia R, 2023, *Reformasi administrasi* Vol. 11 no.2 Jurnal Analisis pelanggaran disiplin ASN dan pengaruhnya terhadap kinerja Lembaga.

Pegawai Negeri Sipil menjadi isu yang semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan publik dan akuntabilitas birokrasi. Pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi untuk mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil, salah satunya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan membentuk aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan.

Permasalahan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin banyak disoroti oleh masyarakat di media cetak maupun media elektronik. Salah satu kasus yang terjadi di Kota Prabumulih yang menarik perhatian adalah kasus pelanggaran disiplin. Contoh kasus pelanggaran disiplin di Kota Prabumulih Seorang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Prabumulih telah terbukti melakukan pelanggaran berat terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil tersebut secara nyata tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Adapun yang bersangkutan tidak pernah melaporkan diri, tidak memberikan keterangan, serta pernah tidak memenuhi panggilan kedinasan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tempatnya berkerja, baik teguran secara lisan dan teguran tertulis.

Pegawaian Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja atau lebih, termasuk dalam kategori

pelanggaran disiplin berat, sesuai dengan Pasal 11 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Setelah melakukan proses pemeriksaan dan klarifikasi sesuai ketentuan yang berlaku, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pemerintah Kota Prabumulih memutuskan bahwa Pegawai Negeri Sipil tersebut dijatuhi hukuman berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 82 tahun 2021. Keputusan ini menjadi bentuk ketegasan Pemerintah Kota Prabumulih dalam menegakan disiplin dan integritas bagi Pegawai Negeri Sipil, sekaligus sebagai pengikat bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati aturan dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

Sebagai pelaksana kebijakan publik, Aparatur Sipil Negara dituntut untuk menjalankan tugas secara profesional, berintegritas, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁸ Dalam konteks hukum administrasi negara, Aparatur Sipil Negara bukan sekadar pelaksana teknis, tetapi juga pemegang kewenangan pemerintahan yang melekat pada jabatannya. Kewenangan tersebut meliputi kewenangan mengatur dan kewenangan mengurus, yang dijalankan berdasarkan asas legalitas dan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance).

⁸ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011 hal, 32-33.

Pengaturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dilepaskan dari konsep negara hukum yang dianut oleh Indonesia. Dalam negara hukum, setiap tindakan pemerintahan harus didasarkan pada hukum, termasuk dalam hal penjatuhan sanksi disiplin kepada aparatur negara. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan demikian merupakan bagian dari penegakan hukum administrasi negara yang bertujuan menjaga tertib administrasi, meningkatkan kinerja aparatur, serta melindungi kepentingan umum.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini variabel hasil yang akan dinilai dari perspektif Pegawai Negeri Sipil itu sendiri mengenai kepatuhan mereka terhadap aturan dan etika, serta ketaatan hari kerja dan jam kerja, peraturan kedisiplinan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas. Kinerja organisasi pemerintahan daerah sangat dipengaruhi oleh kualitas, disiplin kerja dan efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui pelaksanaan tugas yang berorientasi disiplin dan pada hasil kerja Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target pembangunan sesuai dengan Visi Misi di Pemerintah Daerah Kota Prabumulih.

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas dari Peranan institusi yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam pembinaan, pengawasan, dan pengembangan aparatur, termasuk dalam hal penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfungsi sebagai lembaga administratif yang mengelola dan dan urusan

kepegawaian, tetapi juga berperan sebagai aktor penting dalam membentuk perilaku, sikap kerja, serta budaya disiplin apatur melalui pembinaan, pengawasan, dan penerapan sanksi disiplin. Oleh karena itu, efektifitas peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah.

Di Kota Prabumulih, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih, telah melaksanakan berbagai upaya dalam rangka menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan awal dan informasi yang berkembang, masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan penegakan disiplin yang telah dirumuskan dengan implemantasinya di lapangan. Perbedaan antara aturan normatif dan realitas empiris tersebut menuntut adanya kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih dalam menegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat pelaksanaannya.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Tanpa disiplin yang baik, pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah daerah tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pemerintah daerah Kota Prabumulih dalam memperkuat sistem pembinaan dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta menjadi dasar perumusan kebijakan kepegawaian yang lebih responsif terhadap kondisi nyata di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki urgensi akademis karena dapat memperkaya kajian ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik dan tata kelola kepegawaian daerah.

Nantinya penelitian yang dilakukan dengan fokus kajian yang menempatkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai aktor sentral dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat mendalam dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya menyoroti aspek normatif kebijakan disiplin, tetapi juga menggali peran, strategi, serta dinamika internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsi penegakan disiplin di tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini menekankan konteks lokal Kota Prabumulih dengan mempertimbangkan faktor organisasi, budaya kerja, dan kebijakan daerah yang memengaruhi efektivitas penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman baru dan gambaran konseptual mengenai peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan referensi bagi daerah lain dengan karakteristik yang sejenis.

Dalam pelaksanaan berdasarkan observasi yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil Kota Prabumulih masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memang kadang kala masih melanggar dari pada kedisiplinan kerja, oleh karena itu peneliti ingin lebih jauh meneliti terkait kedisiplinan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Prabumulih dalam bentuk tesis dengan judul:

“Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Terhadap Penegakan Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih Terhadap Penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apakah yang menjadi hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian tesis ini membatasi ruang lingkup tentang Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dan hambatan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin kerja .

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki tujuan untuk:

- a. Menganalisis dan menjelaskan Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih.
- b. Menganalisis dan menjelaskan hambatan terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih yang melanggar disiplin kerja.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun Pratis

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang hukum Kenegaraan, khususnya hukum kepegawaian terutama terkait Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil.

b. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis adalah diharapkan hasil penelitian akan memberikan sumbangsih untuk Pemerintah, khususnya Pemerintah Kota Prabumulih, dalam pelaksanaan penegakan disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil.

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Penelitian ini akan didasarkan pada beberapa teori yang relevan untuk menganalisis Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap Penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil.

a. Teori Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Peranan berasal dari kata peran. Peran memiliki makna tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.⁹ Peranan menurut Soerjono Soekanto¹⁰, adalah aspek dinamis dari kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dalam pengertian lain ia menjalani suatu peranan.

Teori Peranan ini untuk memahami harapan-harapan (ekspektasi) dan perilaku khusus (spesifik) dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 845.

¹⁰ Soerjono Soekanto 2002, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press, 242

Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih. Peranan menurut Soerjono Soekanto,¹¹ mencakup 3 hal antara lain :

- 1) Peranan meliputi norma-norma yang di hubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- 2) Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- 3) Peranan yang dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Teori peranan membahas bagaimana individu atau organisasi menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang ditentukan oleh norma sosial. Dalam konteks ini, peranan yang dimaksud adalah fungsi serta pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam menangani penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan teori peranan, BKPSDM memiliki kedudukan sebagai pelaksana teknis dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, termasuk dalam bidang pembinaan serta penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, BKPSDM memiliki peran penting dalam pelaksanaan penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

- 1) Membuat dan mensosialisasikan aturan disiplin

¹¹ Soerjono Soekanto Ibid, hlm. 244

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas memastikan seluruh Pegawai Negeri Sipil mengetahui dan memahami Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2) Pemantauan dan pengawasan perilaku Pegawai Negeri Sipil

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ikut mengawasi dan mengevaluasi tingkah laku serta kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui kerja sama dengan atasan langsung atau Inspektorat, memastikan tidak terjadi pelanggaran seperti bolos kerja, penyalahgunaan wewenang, atau etika kerja yang buruk.

3) Penanganan pelanggaran disiplin

Ketika terjadi pelanggaran Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membantu proses pemeriksaan administrasi dan memberikan rekomendasi jenis hukuman disiplin berdasar bobot pelanggaran.

4) Pengelolaan data disiplin Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia mendokumentasikan rekam jejak disiplin pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam promosi, mutasi, atau pemberhentian.

5) Pelatihan etika dan kedisiplinan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berperan dalam pengembangan karakter Aparatur Sipil Negara melalui pelatihan kedisiplinan, etika birokrasi, dan pembinaan mental.

Menurut teori ini peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih dalam menyelesaikan masalah penegakan disiplin,¹² apabila ada laporan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ada salah satu pegawai di OPD tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin, maka langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) berkoordinasi ke Organisasi Perangkat Daerah (pelapor) dan Inspektorat Kota Prabumulih
- 2) memeriksa berkas yang ada hubungan dengan Pelapor
- 3) melaporkan ke pada Walikota Prabumulih
- 4) membentuk tim pemeriksa
- 5) melaksanakan Rapat atau sidang Kode Etik
- 6) membuat surat keputusan (SK), apabila sudah ada hasil Rapat atau sidang Kode Etik tersebut.

b. Teori Fungsi

Fungsi adalah Peran atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu sistem atau organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi strategis dan teknis dalam pengelolaan kepegawaian, termasuk dalam hal penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Menurut teori fungsi ini bahwa Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai berikut :

- 1) Fungsi perurusan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹² Ishak T. dan Nurmayana N, 2018, *Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Kota Lhokseumawe terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil. Asia Pacific Journal of Public Policy, 4 (2).

merumuskan kebijakan teknis pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menyusun pedoman atau SOP pelanggaran disiplin dan penjatuan hukuman.

2) Fungsi pengawasan dan pembinaan

Pemantauan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap aturan, evaluasi perilaku kerja, termasuk kehadiran, tanggung jawab, dan etika birokrasi, berkoordinasi dengan Inspektorat dan atasan langsung untuk pelaporan pelanggaran disiplin.

3) Fungsi penanganan pelanggaran disiplin

Jika terjadi pelanggaran Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melakukan pemeriksaan administrasi terhadap pelanggaran, memberikan rekomendasi hukuman (ringan, sedang, berat) sesuai tingkat pelanggaran, mencatat dan menyimpan dokumen rekam jejak disiplin untuk keperluan pembinaan, mutasi, promosi, atau pemberhentian.

4) Fungsi pembinaan karakter dan etika

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki fungsi dalam pembinaan moral, integritas, dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara melalui: Diklat (pendidikan dan pelatihan) etika profesi, sosialisasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesadaran disiplin kerja.

5) Fungsi pengelolaan sistem informasi disiplin

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas

mengelola data kepegawaian dan pelanggaran disiplin dalam sistem berbasis digital (e-kinerja, e-disiplin, SIASN).

2. Kerangka Konseptual

a. Peranan

Peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dalam pengertian lain ia menjalani suatu peranan¹³.

Menggambarkan fungsi strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Peran ini mencakup penyusunan kebijakan kepegawaian, pembinaan dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, pengawasan perilaku dan kinerja aparatur, serta pemberian sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Melalui peranan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berfungsi sebagai pengendali dan fasilitator terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdisiplin¹⁴. Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dianalisis melalui beberapa bentuk peran utama, yaitu:

¹³ Soerjono Soekanto Op. Cit, hlm. 234

¹⁴ Widyatmoko et al. 2025. *Analisis Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara, Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu*. Brilliant: Jurnal Riset dan Konseptual, 10(1).

1) Peranan Regulatif

- a. Penyusunan dan implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil
- b. Sosialisasi peraturan disiplin, Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- c. Penyusunan pedoman teknis dan standar operasional prosedur (SOP)

2) Peranan Administratif

- a. Pengelolaan data kepegawaian dan pelanggaran disiplin
- b. Proses pemeriksaan dan pemberkasan pelanggaran
- c. Koordinasi dengan OPD terkait dalam penanganan kasus disiplin

3) Peranan Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pembinaan moral, etika, dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil
- b. Pendidikan dan pelatihan (diklat) kedisiplinan
- c. Penguatan nilai profesionalisme dan integritas aparatur

4) Peranan Pengawasan dan Penegakan Sanksi

- a. Monitoring tingkat kehadiran dan kinerja Pegawai Negeri Sipil
- b. Rekomendasi pemberian sanksi disiplin
- c. Evaluasi efektivitas sanksi dalam membentuk perilaku disiplin.

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas dari Peranan institusi yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam pembinaan, pengawasan, dan pengembangan aparatur, termasuk dalam hal penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfungsi sebagai lembaga administratif yang mengelola dan dan urusan kepegawaian, tetapi juga berperan sebagai aktor penting dalam membentuk perilaku, sikap kerja, serta budaya disiplin apatur memlalui pembinaan, pengawasan, dan penerapan sanksi disiplin. Oleh karena itu, efektifitas peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah.

b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Prabumulih merupakan perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Sekretaris Daerah serta dipimpin oleh seorang Kepala Badan. BKPSDM memiliki tugas membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugas tersebut,

BKPSDM melaksanakan fungsi ketatausahaan, penyusunan program kerja jangka pendek, menengah, dan panjang, serta perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi aparatur, serta penilaian kinerja dan pemberian penghargaan kepada aparatur. Ketentuan tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Wali Kota Prabumulih Nomor 13 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja BKPSDM.

c. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan bentuk penerapan nyata dari kepatuhan pegawai terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan kesiapan serta kesanggupan seseorang untuk menaati aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin dipandang sebagai wujud kesadaran dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sendiri diartikan sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi kewajiban serta menghindari berbagai larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Sementara itu, pelanggaran disiplin merupakan setiap bentuk ucapan, tulisan, maupun perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan yang telah ditentukan, baik

yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menunjukkan tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap aturan disiplin, kode etik, serta norma kerja yang ditetapkan pemerintah. Penegakan disiplin tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada perintah atasan, serta perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat disiplin yang baik menjadi indikator keberhasilan manajemen kepegawaian dalam menciptakan kinerja aparatur yang efektif dan akuntabel.¹⁵ Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dipahami melalui indikator antara lain:

1. Kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan kedisiplinan
2. Ketaatan terhadap kode etik dan kode perilaku Pegawai Negeri Sipil
3. Konsistensi penerapan sanksi disiplin
4. Perubahan perilaku Pegawai Negeri Sipil setelah pembinaan atau sanksi
5. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab aparatur.

Dalam proses penegakan disiplin, terdapat faktor kontekstual yang memengaruhi peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu: Faktor Pendukung dan Penghambat.

¹⁵ Mastroah, N. 2025. Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cimahi, *Dalam Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara*, di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi. Jurnal Academia Praja, 8(2).

1. Faktor Pendukung

- 1) Komitmen pimpinan daerah
- 2) Kejelasan regulasi dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 3) Sistem informasi kepegawaian yang memadai
- 4) Koordinasi antar Organisasi Perangkat Daerah

2. Faktor Penghambat

- 1) Rendahnya kesadaran disiplin sebagian Pegawai Negeri Sipil
- 2) Budaya kerja birokrasi yang permisif
- 3) Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran
- 4) Intervensi kepentingan tertentu

3. Dampak Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penegakan disiplin yang efektif diharapkan berdampak pada:

- 1) Meningkatnya kedisiplinan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil
- 2) Terwujudnya aparatur yang profesional dan berintegritas
- 3) Peningkatan kualitas pelayanan publik
- 4) Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih. Dalam rangka menegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 82 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai dan Wewenang Pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin di Lingkungan Kota Prabumulih. Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih berkeja harus mentaati peraturan yang telah ditentukan

dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 82 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai dan Wewenang Pejabat yang menjatuhkan Hukuman Disiplin di Lingkungan Kota Prabumulih. Pegawai Negeri Sipil berkerja harus mentaati :

1. Hari Kerja

- a. Hari kerja 5 hari yaitu hari senin sampai dengan hari jum'at
- b. Hari kerja bagi Organisasi Perangkat Daerah pelayanan 6 hari yaitu hari senin sampai dengan hari sabtu.

2. Jam Kerja

- a. Jam kerja yaitu hari senin sampai dengan hari kamis jam 7.30 sampai dengan 16.00 WIB, hari Jum'at jam 6.30 sampai dengan 16.30 WIB.
- b. Jam kerja bagi Organisasi Perangkat Daerah pelayanan yaitu hari Senin sampai dengan hari kamis dan hari Sabtu (jam kerjanya diatur lebih lanjut dengan peraturan Kepala Organisasi Perangkat Daerah
- c. Jam istirahat hari senin sampai dengan hari kamis jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 WIB dan hari Jum'at 11.30 sampai dengan jam 13.30 WIB

3. Apel Pagi, Dan Senam Kesehata Jasmani (SKJ).

Penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah tanggung jawab pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang membidangi manajemen kepegawaian. pejabat pembina kepegawaian berwenang menjatukan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan :

- a. Ketaatan terhadap jam kerja dan hari kerja

- b. Ketaatan terhadap peraturan kedinasan dan kode etik
- c. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- d. Prilaku dan etika sebagai abdi Negara.¹⁶

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan kewajiban maka akan dikenakan hukuman disiplin. Adapun jenis hukuman disiplin yang di berikan antara lain :

1. Hukuman disiplin Ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin Sedang yaitu penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemotongan tambahan penghasilan 25% selama 6 bulan, pemotongan tambahan penghasilan 25% selama 9 bulan, pemotongan tambahan penghasilan 25% selama 12 bulan.
3. Hukuman disiplin Berat yaitu pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.¹⁷

d. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi Syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sesuai dengan Pasal

¹⁶ Ramadhani P. A. dan Sitabunan T. H. 2021, *Prinsip Dasar Penerapan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil*, Prosiding SENAPENMAS, .

¹⁷ Arnawa K.A.S dan Surata I.G, 2021, *Pelaksanaan Hukuman Disiplin Sebagian dari penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara*, Universitas Pendidikan Ganesha, Kartha Widya,(2).

1 angka 3 Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas negara yang diberikan, serta diharapkan untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang prima guna memenuhi kebutuhan dasar dan hak setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administratif.

Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban yang diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan.¹⁸ Kewajiban tersebut antara lain setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, serta melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, dan tanggung jawab. Selain itu, Pegawai Negeri Sipil juga diwajibkan menaati ketentuan jam kerja, menjaga etika dan perilaku sebagai abdi negara, serta menghindari segala bentuk konflik kepentingan.

Di sisi lain, Pegawai Negeri Sipil juga dikenakan larangan-larangan tertentu yang bertujuan menjaga netralitas, profesionalisme, dan integritas aparatur negara.¹⁹ Larangan tersebut meliputi penyalahgunaan wewenang, menerima gratifikasi yang berkaitan dengan jabatan, melakukan pungutan liar, serta keterlibatan dalam kegiatan politik praktis. Pelanggaran terhadap

¹⁸ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 123.

¹⁹ Soerjono Soekanto, 2014, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 213.

kewajiban dan larangan tersebut dapat berimplikasi pada penjatuhan sanksi disiplin, mulai dari sanksi ringan hingga sanksi berat berupa pemberhentian.

Selain kewajiban dan larangan, Pegawai Negeri Sipil juga berhak mendapatkan penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material, ada beberapa komponen antara lain yaitu penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, jaminan sosial, sesuai dengan ketentuan Pasal 21 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, yaitu dengan mendapatkan data dari lapangan sebagai sumber utama, seperti studi pustaka, wawancara, dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan²⁰. Penelitian empiris digunakan untuk mengetahui sejauhmana peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Prabumulih. Penelitian ini penting dilakukan mengingat disiplin Pegawai Negeri Sipil

²⁰ Bambang Sunggono 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hal.43.

merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, dan wawancara.

Secara garis besar sumber data dapat diperoleh dari kajian-kajian sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yaitu wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih, yang berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan menelusuri literatur-literatur peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam tesis. Data sekunder tersebut antara lain :

a) Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih

2. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Pemerintah Daerah
3. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 48 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
6. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
7. Peraturan Walikota Nomor 82 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai dan Wewenang Pejabat yang Menjatuhkan Hukuman Disiplin di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih.
8. Peraturan Walikota Nomor 13 tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian. Yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum primer.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan-bahan yang memberikan informasi, petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti literatur-literatur, karya ilmiah, bahanminar, hasil-

hasil penelitian para sarjana, dan norma-norma hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang di bahas.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan serangkaian kegiatan antara lain sebagai berikut:

- a. Studi pustaka, merupakan salah satu cara pengumpulan terhadap data sekunder dengan mencatat, mengutip serta menelaah buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan materi penelitian sebagai bahan kajian data.
- b. Wawancara, merupakan salah satu cara pengumpulan data primer yang dilakukan secara lisan kepada narasumber, dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara terbuka dan terarah dengan sebelumnya mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu kepada narasumber,²¹ kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang di dapat dari hasil penelitian dilakukan pengolahan kegiatan yaitu adalah sebagai berikut :

1. Editing adalah melakukan pemeriksaan ulang terhadap data yang diperoleh mengenai kelengkapan dan kejelasan dari data tersebut

²¹ Jailani, M. S. 2023. *Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah Pendidikan*, pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2).

2. Mengsistematiskan adalah penyusunan data satu sama lainya guna untuk memudahkan analisis
3. Mengevaluasi semua data dievaluasi yang mempunyai relevansi dengan penelitian.²²

Analisis data yang telah didapatkan peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan untuk kenyataan-kenyataan yang ada berdasarkan hasil penelitian yang berbentuk penjelasan-penjelasan. memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan di susun secara sistematis yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, dan terori peranan yang kemudian di tarik kesimpulan secara umum sehingga kesimpulan tersebut dapat di berikan saran.

G. Sistematika Penulisan

Didalam penulisan tesis ini akan dibahas dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan yang akan menguraikan Latar belakang, Permasalahan, Ruang Lingkup, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis dan Konseptual, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan.

²² Nurrisa, F., & Hermina, D. (2025). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan, dan analisis data*, Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran| E-ISSN.

BAB II: Tinjauan Pustaka pada bab ini akan diuraikan pengertian Peranan, Fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pegawai Negeri Sipil, dan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB III: Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini menguraikan Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dan hambatan-hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih terhadap penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin kerja .

BAB V: Penutup, yang berisikan tentang Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010.
- Asshiddiqie, Jimly, 2010, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asshiddiqie, Jimly, 2019, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bambang Sunggono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Elim Riedel Christmast Pio, 2018, *Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara terhadap perbuatan melawan hukum dalam menjalankan kewenangannya*, Lex Administratum Vol.VI, No.4.
- E, Utrecht, 2015, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Hadjon, Philipus M, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadjon, Philipus M, 2016, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Lijan Poltak Sinambela, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lawrence M. Friedman, 2019, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung Penerbit Nusa Media.
- Manan, Bagir, 2009, *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013, *Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara, Jakarta.
- Rahardjo, Satjipto, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Ridwan HR, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rafika Aditama.
- Soerjono Soekanto, 2014, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Rajawali Pers.

Soerjono Soekanto, 2017, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.

SF. Marbun, Moh.Mahfud MD, 2000, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 2002, *Sosiologi suatu Pengantar*; PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2006 *tentang Pembentukan Kota Prabumulih*

Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *tentang Pemerintahan Daerah*.

Negara Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 *tentang Aparatur Sipil Negara*.

Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 tahun 2022 *tentang tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil*

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor: 6 tahun 2022 *tentang Peraturan Pelaksana tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 9 Tahun 2016 *tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih*.

Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 82 Tahun 2021 *tentang Disiplin Pegawai dan Wewenang Pejabat yang Menjatuhkan Hukuman Disiplin*.

Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 13 Tahun 2025 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

3. Jurnal/ Media Massa

Alidatussayidah, Y. 2021, *Kepastian hukum dalam penyelesaian pelanggaran kode etik jabatan notaris rangkap* oleh Majelis Pengawas Daerah. ADIL, Jurnal Hukum.

Arrozy, A. M., Rahman, A., Rahmadi, P. Z., & Hidayat, W, 2018, *Masyarakat konsumen tradisional, studi fenomenologi masyarakat lereng Gunung Merapi*, Kemalang, Klaten, Jurnal Analisa Sosiologi.

- Arnawa, K. A. S., & Surata, I. G, 2021, *Pelaksanaan Hukuman Disiplin sebagai Bagian dari Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* di Universitas Pendidikan Ganesha. Kertha Widya.
- Arnas, D., Helen, Z., & Mulyawan, F, 2025, *Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara*, Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam. Jurnal Sakato Ekasakti Law Review.
- Boediningsih, W., & Winarto, 2014, *Penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin*. Jurnal Sapientia et Virtus.
- Djadjuli, D, 2018, *Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi.
- Hayatuddin, K., Mahfuz, A. L., & Putra, S, 2024, *Akibat hukum wanprestasi dalam pembiayaan konsumen dengan jaminan fidusia oleh debitur*.
- Ishak, T., & Nurmayana, N, 2018, *Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPKPSDM) Kota Lhokseumawe terhadap Disiplin pegawai Negeri Sipil*. Asia-Pacific Journal of Public Policy.
- Jailani, M. S. 2023. *Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan* pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam.
- Malik, D. E. H., & Rahman, A, 2024, *Implementasi kebijakan pembangunan dan revitalisasi infrastruktur sumber daya air terpadu melalui program 942* di Jakarta Timur. Pentahelix.
- Mayasari, I, 2020, *Kebijakan reformasi regulasi melalui penerapan omnibus law di Indonesia*. Jurnal Rechts Vinding.
- Moho, H, 2019, *Penegakan hukum di Indonesia menurut aspek kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan*. Jurnal Warta.
- Muljani, N, 2002, *Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan.
- Meidyanti, E. K., Motik, K. A. W., & Tukiman, T, 2020, *Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Surabaya*. Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik, JSEP.

- Mastoah, N. 2025. *Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Cimahi Dalam Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi*. Jurnal Academia Praja.
- Nurrisa, F., & Hermina, D, 2025, *Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan, dan analisis data*. Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran| E-ISSN.
- Rinaldi, R, 2021, *Profesionalisme bagian humas dan protokol pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti*.
- Rustanto. n.d. *Nasionalisasi dan kompensasi*. Jurnal Hukum Bisnis.
- Saleh, S, 2010, *Penegakan disiplin sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai*. Jurnal Hukum.
- N. F. Siregar, 2004, *Efektivitas hukum*. Jurnal Hukum.
- Pangestu, N. F. C, dan Isnawaty, N. W. 2025. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon*. JANE-Jurnal Administrasi Negara.
- Widyatmoko et al. 2025. *Analisis Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu*. Brilliant: Jurnal Riset dan Konseptual.
- Yuda, K. I., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D, 2020, *Kedudukan hukum akta jual beli hak milik atas tanah yang sertifikatnya dibatalkan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara*. Jurnal Analogi Hukum.
- Zahri, S., & Mahfuz, A. L, 2024, *Penegakan hukum pidana terhadap pertambangan batu bara tanpa izin di wilayah hukum Polres Muara Enim*. Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora.
- WWW Kota Prabumulih. Go. Id/ *Visi dan Misi*. Kota Prabumulih tahun 2025-2030.