

**PELAKSANAAN PENEGAKKAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI  
BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II KLATEN BERDASARKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021  
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DHANI TRI SUKOCO  
NPM. 20111004**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the enforcement of disciplinary sanctions against the State Civil Apparatus in the Class II Klaten Correctional Center. Analyze the obstacles that occur in the enforcement of disciplinary sanctions against the State Civil Apparatus in the Class II Klaten Correctional Center. Civil Service Discipline Regulations are made in the framework of the construction of civil servants. The construction is directed so that civil servants as state apparatus, state servants, public servants can carry out their duties properly and faithfully and obedience to Pancasila. Civil servants who are aware of their responsibilities are civil servants who carry out all the obligations imposed and avoid the prohibitions imposed by the government. The method of approach in this writing is sociological juridical. The specifications of this study use descriptive. Data sources use primary data and skunder data. Data collection techniques use interview studies and document studies. To analyze the data, researchers use qualitative descriptive analysis methods.

The enforcement of sanctions against the state civil apparatus in the Class II Klaten Correctional Center is carried out according to the rules that have been set. The rules are outlined in Government Regulation No. 94 of 2021 on Civil Servant Discipline. The mechanism includes if there is a violation, it will be called against the State Civil Apparatus. The summons is intended to be carried out the examination process by the Examination Team that is higher rank than the person examined. After the examination is carried out and proven wrongdoing, the State Civil Apparatus in question is sentenced, especially for the type of light disciplinary punishment consisting of verbal reprimands, written reprimands, and statements of dissatisfaction in writing. The inhibiting factors in the enforcement of disciplinary sanctions for the state civil apparatus in the Class II Klaten Correctional Center are the lack of enforcement provided by the competent authorities due to the limited/ lack of supervision facilities and infrastructure, lack of disciplinary awareness of the State Civil Apparatus, and the limited quantity and quality of human resources of the State Civil Apparatus itself.

Keywords: Enforce Work Discipline, State Civil Apparatus.

## PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara atau abdi masyarakat diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang penting karena merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan negara untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. PNS dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berperilaku seperti yang diharapkan adalah faktor kedisiplinan Pegawai Negeri

Sipil. Kedisiplinan yang dimaksudkan ialah kemampuan untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja juga menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja PNS. Lemahnya budaya kerja bagi PNS juga didasarkan pada kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda dalam setiap kegiatan. Hubungan antara kinerja dan budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang masih bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin PNS. Sistem kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada hukum positif namun dalam praktiknya masih terhalangi oleh mekanisme yang belum optimal karena faktor budaya kerja.

Sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh Inspektorat menjadi kurang optimal karena budaya yang terbangun adalah bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut membuat pengawasan tersebut menjadi sangat ragu-ragu dalam penegakkan hukumnya. Pada era sekarang ini, waktu kerja menjadi sangat berharga, karena itu perilaku disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Hal ini menjadi salah satu titik fokus yang akan penulis teliti yaitu kelancaran tugas pelayanan Pegawai Negeri Sipil. Pada kenyataan yang terjadi adalah tidak semua Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik. Hal ini juga dikarenakan disiplin kerja mereka berbeda-beda. Dalam menjalankan tugas pelayanan, sering kali

Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan sikap dan perilaku layaknya seorang aparatur Negara yang terikat pada aturan hukum yang berlaku padahal salah satu kewajiban yang harus dilakukan ialah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dimana setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pasal 1 angka 1 PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan mendapatkan hukuman disiplin.<sup>8</sup> Landasan hukum untuk menjamin serta mengatur penyusunan Pegawai Negeri Sipil yang baik dan benar adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri dibuat dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil. Pembinaan tersebut diarahkan agar Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila. Pegawai negeri yang sadar akan tanggungjawabnya adalah pegawai negeri yang melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan oleh pemerintah. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain mengatur tentang 3 hal, yaitu kewajiban yang harus ditaati, larangan yang tidak boleh dilanggar, serta sanksi yang dapat dijatuhkan apabila Pegawai Negeri Sipil tidak mentaati kewajiban dan melanggar.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari bagian kepegawaian pada Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten diperoleh data mengenai jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran selama tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel I**  
**Jumlah Pegawai yang Melakukan Pelanggaran**

No.	Jenis Pelanggaran	2020	2021
1.	Datang terlambat	3	4
2.	Pulang sebelum waktunya	-	-
3.	Cuti melebihi batas waktu	2	3
4.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	-	1

Sumber: Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten

Berdasarkan data tabel I menguraikan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran pada tahun 2020-2021. Pegawai yang melakukan pelanggaran datang terlambat dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami kenaikan, dimana tahun 2020 berjumlah 3 orang, tahun 2021 berjumlah 4 orang. Pegawai yang melakukan pelanggaran pulang sebelum waktunya dari tahun 2020 sampai 2021 tidak ada.

Pegawai yang melakukan pelanggaran cuti melebihi batas waktu dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami kenaikan, dimana tahun 2020 berjumlah 2 orang, 2021 berjumlah 3 orang. Pegawai yang melakukan pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami kenaikan, dimana tahun 2020 tidak ada dan tahun 2021 berjumlah 1 orang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk tesis yang berjudul : Pelaksanaan Penegakkan Disiplin Kerja Pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2005: 15). Dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menganalisis pelaksanaan penegakan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten. Spesifikasi penelitian ini menggunakan deskriptif. Sumber data menggunakan data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan studi wawancara dan studi dokumen. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Kepegawaian Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten menyatakan bahwa banyak penyebab ASN datang terlambat salah satu yang alasan yang paling banyak diterimanya ialah karena mengantar anaknya sekolah, macet, dan lainnya. Kemudian jenis pelanggaran disiplin pulang sebelumnya juga terjadi peningkatan. Dimana pada tahun 2020 menjadi 3 orang dan tahun 2021 bertambah lagi menjadi 4 orang. Alasan yang paling lumrah ASN sering pulang sebelum waktunya jika tidak ada atasan dikantor, sehingga dengan tidak adanya pengawasan yang ketat membuat ASN dengan mudahnya melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan untuk jenis pelanggaran lain bersifat fluktuatif.

Menurut Kepala Bagian Kepegawaian Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten untuk menindaklanjuti pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN tersebut dapat diberikan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

4. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

5. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

6. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan Penurunan pangkat pada pangkat

setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat ASN yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

Menurut Kepala Bagian Kepegawaian Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan

hormat maka kepada ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.

Menurut Kepala Bagian Kepegawaian Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil terlebih dahulu secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan ASN yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

### **Hambatan yang Terjadi Dalam Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten**

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam peningkatan disiplin ASN di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten secara umum adalah:

1. Penegakan Hukum di Dalam Ikatan Dinas yang Masih Lemah

Hal ini dikarenakan ASN tersebut mempunyai “orang dalam” yang cukup berpengaruh sehingga perbuatan yang melanggar kode etik kedisiplinan yang ingin ditindaklanjuti dihentikan begitu saja.

2. Tidak Ada Responsif Oleh ASN yang Bersangkutan

Tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

### 3. Terbatasnya Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Adanya keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah (kuantitas), maupun kualitas (mutu) keilmuan, turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan, mengingat bahwa perbandingan jumlah tenaga pengawas dengan ASN yang harus diawasi dan tempat-tempat yang juga harus diawasi sangat tidak memadai, bahkan tenaga yang mempunyai fungsi pengawasan ini sendiri masih belum dapat menyadari dan memahami sepenuhnya tentang tugas dan fungsinya sebagai pengawas.

### 4. Adanya Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pengawasan

Sarana dan prasarana untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan masih relatif kurang, seperti pemasangan CCTV pada setiap tempat memerlukan biaya yang relatif besar, sementara anggaran yang disediakan untuk itu masih terbatas.

### 5. Rendahnya Tingkat Kesadaran Hukum

Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota ASN tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain:

- a. Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.

- b. Adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.
- c. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota ASN yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
- d. Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidak patuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.
- e. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Penegakan sanksi terhadap aparatur sipil negara di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Pemanggilan dimaksud untuk dilakukan proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksaan yang berpangkat lebih tinggi dari orang yang diperiksa. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman,

khususnya untuk jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Faktor-Faktor penghambat dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Balai Pemasarakatan Kelas II Klaten ialah kurang tegasnya penegakan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang dikarenakan, terbatasnya/kurangnya sarana dan prasarana pengawasan, kurangnya kesadaran disiplin dari ASN, dan terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dari ASN itu sendiri. Solusi yang dapat ditempuh dalam upaya mengurangi jumlah pelanggaran disiplin ialah melalui pendekatan sosialisasi mengenai peraturan-peraturan disiplin kepada ASN, memberikan sanksi tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, adanya peran dari pihak yang berwenang untuk selalui mengawasi kinerja ASN agar tidak terjadi pelanggaran disiplin dan harus adanya kesadaran dari ASN untuk patuh pada tertib disiplin ASN yang telah diatur.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-Buku**

- Burhan *Bungin*. 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dwi Heri Sudaryanto, 2018, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns)*, Jurnal Media Neliti Hukum.
- H.B. Sutopo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian)*, Klaten: Universitas Sebelas Maret.
- Hasibuan Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ridwan H.R., 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riawan Tjandra, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru.
- Siswanto Sastrahadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rinneka Cipta: Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2005, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal Penelitian**

- Agung Wijaya, 2019, *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Jurnal Lexlata Ilmu Hukum. Volume. 1 Nomor 2
- Budi Gutami, *Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang*, Diponegoro Law Journal Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017.
- Dwi Heri Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns)*, Jurnal Media Neliti Hukum, 2018
- Firdaus Abdul Karim, *Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 2, Februari 2015

**Peraturan Perundang-Undangan**

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

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil