

**EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM TERHADAP
PELANGGARAN ETIKA PROFESI KEPEGAWAIAN****Eka Cahya Diva Arta Mevia¹, Oktavia Trisna Fernanda², Ratna Malika Putri³,****Adilah Dian Isnaeni⁴, Pinkan Ayu Candawati⁵**

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta

C100220233@student.ums.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji efektivitas penegakan hukum dalam menanggulangi pelanggaran etika profesi di lingkungan instansi pemerintah di Indonesia dengan menggunakan pendekatan normatif. Analisis difokuskan pada berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan kode etik profesi instansi. Tujuannya adalah untuk menilai kejelasan norma, konsistensi penerapannya, dan efek jera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum relatif kuat, efektivitas penegakan hukum masih terbatas karena sanksi yang tidak konsisten, norma yang tidak jelas dalam kode etik, dan efek jera yang minimal. Faktor-faktor yang mendukung penegakan hukum yang efektif meliputi regulasi yang ditetapkan dengan baik, bantuan teknologi, komitmen kepemimpinan yang kuat, dan kolaborasi antarlembaga. Sebaliknya, tantangan muncul dari kesadaran etika yang rendah, pengawasan internal yang tidak memadai, campur tangan eksternal, dan sanksi yang tidak konsisten. Kendala signifikan dalam penegakan hukum adalah tidak adanya definisi pelanggaran yang tepat, keterbatasan kemampuan pengawasan, budaya organisasi yang permisif, penyebaran informasi yang tidak memadai, dan keterbatasan sumber daya. Solusi yang diusulkan meliputi penyempurnaan regulasi, pemberian pelatihan bagi pengawas, pembentukan badan pengawas independen, peningkatan kesadaran akan kode etik, penegakan sanksi yang ketat, dan pemanfaatan platform digital untuk pengaduan. Penelitian ini menawarkan kontribusi normatif untuk peningkatan penegakan hukum dan mendukung upaya reformasi birokrasi yang berintegritas.

Kata Kunci: Penegakan, Hukum, Kode, Etik, Disiplin.

ABSTRACT**Article History**

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

This study examines the effectiveness of law enforcement in addressing violations of professional ethics in government agencies in Indonesia using a normative approach. The analysis focuses on various laws and regulations, including Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline, and the agency's professional code of ethics. The aim is to assess the clarity of norms, consistency of their application, and deterrent effects. The results show that although the legal framework is relatively strong, the effectiveness of law enforcement is still limited due to inconsistent sanctions, unclear norms in the code of ethics, and minimal deterrent effects. Factors that support effective law enforcement include well-established regulations, technological assistance, strong leadership commitment, and inter-agency collaboration. In contrast, challenges arise from low ethical awareness, inadequate internal oversight, external interference, and inconsistent sanctions. Significant obstacles to law enforcement are the absence of a precise definition of violation, limited oversight capabilities, a permissive organizational culture, inadequate information dissemination, and limited resources. The proposed solutions include improving regulations, providing training for supervisors, establishing an independent supervisory body, increasing awareness of the code of ethics, enforcing strict sanctions, and utilizing digital platforms for complaints. This research offers normative contributions to improving law enforcement and supporting efforts for bureaucratic reform with integrity.

PENDAHULUAN

Etika profesi pegawai berfungsi sebagai landasan moral dan profesional yang mengatur perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam ranah administrasi publik, etika profesi merupakan pilar penting untuk memastikan integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Namun, pengamatan di dunia nyata menunjukkan bahwa pelanggaran etika profesi di kalangan pegawai sering terjadi, yang berwujud penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, nepotisme, dan pelanggaran disiplin kerja. Fenomena yang meresahkan ini tidak hanya

merusak reputasi lembaga publik tetapi juga mengikis kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Di Indonesia, penegakan hukum terkait pelanggaran etika profesi di kalangan pegawai negeri sipil diatur oleh beberapa kerangka hukum, termasuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan kode etik profesi masing-masing instansi. Meskipun ketentuan hukum tersebut telah berlaku, efektivitas penegakan hukum masih menghadapi tantangan. Faktor-faktor seperti pengawasan yang tidak memadai, sanksi yang tidak jelas, rendahnya kesadaran standar etika di kalangan pegawai, dan kompleksitas birokrasi sering kali menghambat penerapan hukum secara konsisten dan adil.

Di era reformasi birokrasi saat ini, pemerintah Indonesia berfokus pada peningkatan kualitas layanan publik dengan mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik. Komponen utama dari inisiatif ini adalah untuk mengekang pelanggaran etika profesi dalam pegawai negeri sipil melalui penegakan hukum yang efektif. Namun, tanpa evaluasi menyeluruh terhadap mekanisme penegakan hukum saat ini, sulit untuk mengembangkan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas penegakan hukum dalam menangani pelanggaran etika profesi dalam pegawai negeri sipil, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan memfasilitasi proses ini.

Dalam ranah reformasi birokrasi yang mengutamakan tata kelola pemerintahan yang baik, penegakan hukum yang efektif terhadap pelanggaran etika profesi pegawai negeri sipil sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis efektivitas penegakan hukum tersebut di lingkungan instansi pemerintah. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tersebut, serta kendala yang dihadapi, dan mengusulkan solusi untuk meningkatkan penegakan hukum. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Bagaimana efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran etika profesi kepegawaian di

instansi pemerintahan? (2) Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas penegakan hukum tersebut? (3) Apa saja kendala yang dihadapi dalam penegakan hukum dan solusi yang dapat diusulkan?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif, yaitu dengan menekankan pada analisis peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan norma yang terkait dengan penegakan hukum pelanggaran etika profesi di lingkungan pegawai negeri sipil. Sebagaimana yang didefinisikan oleh Soerjono Soekanto (1986), pendekatan normatif mengkaji hukum melalui kacamata norma tertulis dan norma tidak tertulis untuk menilai kesesuaiannya dengan standar hukum yang ideal. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menilai efektivitas penegakan hukum dalam kerangka hukum yang berlaku, meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan kode etik profesi pegawai negeri sipil. Penelitian normatif dilakukan dengan menganalisis konsistensi, relevansi, dan penerapan peraturan perundang-undangan tersebut dalam menangani pelanggaran etika.

Penelitian ini tidak terbatas pada satu lokasi tertentu, karena sifatnya yang normatif dan berfokus pada analisis dokumen dan literatur hukum. Namun, analisisnya mencakup peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam konteks instansi pemerintah di Indonesia. Fokus penelitian ini adalah mengkaji efektivitas penegakan hukum dalam menangani pelanggaran etika profesi di kalangan personel. Hal ini meliputi kajian norma hukum, prosedur penegakan hukum, mekanisme pemantauan, penerapan sanksi, serta faktor pendukung dan penghambat dalam konteks kerangka hukum yang berlaku. Instrumen penelitian terdiri dari pedoman analisis dokumen yang memuat daftar norma hukum, prosedur penegakan hukum, dan indikator efektivitas. Indikator tersebut meliputi konsistensi penerapan sanksi, kejelasan peraturan, dan tingkat kepatuhan. Pedoman ini digunakan untuk menilai keselarasan antara norma hukum dan implementasi aktualnya. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai dokumen hukum, literatur, dan laporan resmi. Selanjutnya, data tersebut dikuatkan melalui diskusi

dengan para ahli hukum administrasi negara untuk menjamin interpretasi yang akurat dari peraturan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Efektivitas Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Etika Profesi Kepegawaian

Efektivitas penegakan hukum dalam menangani pelanggaran etika profesi di lingkungan instansi pemerintah dapat dinilai melalui tiga indikator utama, yaitu kejelasan norma hukum, konsistensi penerapannya, dan efek jera yang ditimbulkannya. Analisis terhadap dokumen-dokumen terkait menunjukkan bahwa kerangka hukum yang mengatur penegakan etika profesi di instansi pemerintah cukup kokoh. Menurut Soerjono Soekanto (1986), efektivitas hukum ditentukan oleh lima faktor: substansi hukum, aparaturnya, sarana prasarana, masyarakat, dan budaya hukum. Kerangka tersebut meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan kode etik profesi yang ditetapkan masing-masing instansi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang asas profesionalisme, kenetralan, dan integritas pegawai, sedangkan PP Nomor 53 Tahun 2010 mengatur tentang berbagai jenis pelanggaran disiplin, tata cara penyidikan, dan sanksi yang dapat dijatuhkan, mulai dari teguran sampai dengan pemberhentian dengan tidak hormat. Ketidaksihinggaan sanksi dengan pelanggaran, seperti yang terlihat dalam laporan kasus, menunjukkan bahwa efek jera belum tercapai secara optimal. Hal ini sejalan dengan teori hukum murni Hans Kelsen (1967), yang menegaskan bahwa hukum harus memiliki sanksi yang jelas dan diterapkan secara konsisten untuk memastikan kepatuhan. Sementara itu, kode etik khusus instansi memberikan pedoman perilaku yang rinci, seperti larangan penyalahgunaan wewenang dan benturan kepentingan.

Selain itu, kurangnya kejelasan norma dalam kode etik instansi mencerminkan tantangan dalam menerjemahkan regulasi nasional ke dalam pedoman operasional yang spesifik. Misalnya, konflik kepentingan sering kali tidak diatur secara rinci,

sehingga tim pemeriksa kesulitan menentukan apakah suatu tindakan merupakan pelanggaran. Hal ini memperlemah efektivitas penegakan hukum, sebagaimana dijelaskan oleh Lawrence M. Friedman (1975) dalam teori sistem hukum, yang menyatakan bahwa efektivitas hukum bergantung pada harmoni antara substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Meskipun ada berbagai upaya, efektivitas penegakan hukum masih terbatas. Analisis laporan kasus dari berbagai lembaga mengungkapkan bahwa penegakan sanksi sering kali tidak konsisten. Misalnya, pelanggaran berat seperti penyalahgunaan wewenang atau korupsi kecil-kecilan terkadang hanya mengakibatkan dampak ringan, seperti peringatan tertulis atau penundaan promosi, daripada hukuman yang lebih berat seperti penurunan pangkat atau pemecatan. Tren ini didukung oleh laporan pemantauan internal dari beberapa kementerian, yang menunjukkan bahwa pelanggaran serupa terus berlanjut karena tidak adanya efek jera yang kuat. Lebih jauh, kejelasan norma dalam kode etik lembaga sering kali tidak memadai, terutama dalam mendefinisikan pelanggaran seperti konflik kepentingan, penyalahgunaan sumber daya negara untuk keuntungan pribadi, atau pelanggaran kenetralan. Kurangnya definisi yang tepat ini menghambat tim audit dalam mengidentifikasi pelanggaran dan menerapkan sanksi yang tepat.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kebijakan

Berdasarkan analisis peraturan perundang-undangan dan literatur yang ada, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penegakan hukum dalam penanggulangan pelanggaran etika profesi di kalangan pegawai dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

- **Faktor Pendukung**

- **Regulasi yang jelas**

Undang-Undang No. 5/2014 dan Peraturan Pemerintah No. 53/2010 menetapkan kerangka hukum yang kuat untuk menangani pelanggaran

etika, menguraikan prosedur yang jelas untuk mengajukan pengaduan, melakukan investigasi, dan menerapkan sanksi.

- **Dukungan Teknologi**

Berbagai lembaga telah membangun sistem pengaduan berbasis teknologi, termasuk aplikasi laporan elektronik dan platform pengaduan pelanggaran, yang memfasilitasi pelaporan pelanggaran oleh masyarakat dan pegawai.

- **Komitmen Pimpinan**

Badan-badan yang dipimpin oleh individu-individu yang memiliki komitmen tinggi dalam menegakkan standar-standar etika menunjukkan kepatuhan yang lebih besar, sebagaimana dibuktikan oleh laporan-laporan kinerja dari berbagai kementerian.

- **Kerjasama Antar instansi**

Berkolaborasi dengan lembaga seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) meningkatkan pengawasan pelanggaran etika.

Elemen pendukung seperti regulasi yang ditetapkan dengan baik dan sumber daya teknologi menunjukkan komitmen pemerintah untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Pengenalan sistem pengaduan berbasis teknologi oleh berbagai kementerian telah meningkatkan transparansi dan memudahkan individu untuk melaporkan pelanggaran. Namun, tantangan seperti kurangnya kesadaran etika dan pengawasan internal yang tidak memadai menyoroiti kesenjangan antara standar hukum dan penegakannya yang sebenarnya. Laporan evaluasi internal mengungkapkan bahwa kesadaran etika yang rendah di antara karyawan sering kali disebabkan oleh penyebaran kode etik yang tidak memadai. Pengamatan ini sejalan dengan pernyataan Friedman (1975) bahwa budaya hukum dalam suatu masyarakat, dalam hal ini di antara karyawan, memainkan peran penting dalam efektivitas penegakan hukum.

- **Faktor Penghambat**

- **Rendahnya Kesadaran Etika**

Banyak pegawai tidak memahami kode etik profesi karena kurangnya sosialisasi atau pelatihan rutin, sebagaimana ditemukan dalam laporan evaluasi internal beberapa instansi.

- **Lemahnya Pengawasan Internal**

Instansi dengan sumber daya terbatas sering kali tidak memiliki unit pengawasan yang memadai, sehingga pelanggaran etika sulit terdeteksi secara dini.

- **Intervensi Eksternal**

Tekanan politik atau intervensi dari pihak eksternal dapat menghambat independensi proses pemeriksaan, terutama pada kasus pelanggaran berat seperti korupsi.

- **Ketidaksesuaian Sanksi**

Sanksi yang tidak sebanding dengan beratnya pelanggaran, seperti sanksi ringan untuk pelanggaran berat, mengurangi efek jera dan melemahkan penegakan hukum.

Intervensi eksternal, seperti tekanan politik, juga menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan. Dalam beberapa kasus, pemeriksaan pelanggaran etika terhambat oleh intervensi dari pihak-pihak yang berkepentingan, terutama pada pelanggaran berat seperti korupsi atau nepotisme. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan independensi tim audit, sebagaimana direkomendasikan dalam laporan KPK tentang integritas birokrasi.

3. Kendala yang dihadapi dalam Pengekan Hukum serta Solusi.

Analisis dokumen mengidentifikasi sejumlah kendala utama dalam penegakan hukum terhadap pelanggaran etika profesi kepegawaian, yaitu:

- **Kurangnya Kejelasan Norma**
Kode etik di lembaga tertentu tidak memiliki definisi yang jelas tentang pelanggaran spesifik, seperti konflik kepentingan atau penyalahgunaan sumber daya negara, yang mempersulit penegakan hukum yang konsisten.
- **Keterbatasan Kompetensi Pengawas**
Tim peninjau sering kali tidak memiliki pelatihan memadai dalam mengelola kasus etika, yang dapat mengakibatkan salah tafsir standar atau penerapan sanksi yang tidak tepat.
- **Budaya Organisasi yang Permisif**
Budaya yang menoleransi pelanggaran ringan, seperti datang terlambat ke kantor atau tidak mengikuti prosedur pelaporan, melemahkan penegakan kebijakan perusahaan.
- **Minimnya Sosialisasi Kode Etik**
Pegawai sering kali kurang memahami kode etik karena pelatihan yang kurang memadai dan komunikasi yang kurang efektif dari instansi.
- **Keterbatasan Sumber Daya**
Banyak instansi, terutama di daerah, tidak memiliki anggaran atau tenaga yang cukup untuk melakukan pengawasan dan inspeksi secara menyeluruh.

Tantangan yang signifikan, termasuk norma yang tidak jelas dan keahlian pengawasan yang tidak memadai, menyoroti masalah struktural dan budaya dalam penegakan hukum. Budaya organisasi yang memungkinkan terjadinya pelanggaran kecil—seperti keterlambatan atau sedikit penyimpangan prosedural—semakin melemahkan efektivitasnya. Seperti yang ditegaskan Edgar Schein (2010), budaya organisasi membentuk perilaku anggotanya; oleh karena itu, budaya yang menoleransi pelanggaran kecil menjadi preseden yang merugikan dalam menegakkan penegakan hukum yang ketat.

Selain Hambatan, Solusi harus ada dan diusulkan, sebagai berikut:

- **Penyempurnaan Regulasi**

Badan-badan harus mengembangkan kode etik komprehensif yang mencakup definisi yang jelas untuk setiap jenis pelanggaran, beserta pedoman untuk mengelola konflik kepentingan dan memastikan netralitas karyawan.

- **Pelatihan Pengawas**

Memberikan pelatihan khusus kepada tim audit untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kasus etika, dengan fokus pada penafsiran standar hukum.

- **Penguatan Pengawasan Internal**

Membentuk unit pemantauan independen di setiap lembaga untuk menjamin objektivitas dan konsistensi dalam praktik penegakan hukum.

- **Sosialisasi dan Edukasi**

Selenggarakan sesi pelatihan, seminar, dan kampanye kesadaran etika secara berkala untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kode etik.

- **Pemanfaatan Teknologi**

Meningkatkan penerapan sistem pengaduan digital untuk memungkinkan pelaporan dan pemantauan pelanggaran secara real-time.

Solusi yang disarankan, termasuk meningkatkan regulasi dan memberikan pelatihan bagi para pengawas, sejalan dengan pendekatan normatif yang menyoroti perlunya memperkuat kerangka hukum dan kemampuan sistem. Pembentukan unit independen untuk memperkuat pengawasan internal dapat mengurangi campur tangan eksternal dan meningkatkan objektivitas. Lebih jauh lagi, mempromosikan kode etik melalui pelatihan yang konsisten dan inisiatif penyadaran dapat

mengubah budaya hukum di antara karyawan, yang berkontribusi pada pengembangan birokrasi yang lebih etis.

KESIMPULAN

Analisis normatif terhadap efektivitas penegakan hukum terkait pelanggaran etika profesi di kalangan pegawai negeri sipil di Indonesia menghasilkan kesimpulan bahwa kerangka hukum yang berlaku saat ini, yang meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan kode etik profesi instansi, telah memberikan landasan yang cukup kokoh untuk menangani pelanggaran etika. Namun, efektivitas penegakan hukum masih terkendala oleh beberapa hal, antara lain sanksi yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran, norma yang tidak jelas dalam kode etik instansi, dan efek jera yang minim. Hal ini dibuktikan dengan laporan kasus yang menunjukkan adanya pola pelanggaran yang berulang.

Efektivitas penegakan hukum dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pendukungnya meliputi regulasi yang jelas, dukungan teknologi, komitmen kepemimpinan yang kuat, dan kerja sama antarlembaga. Sebaliknya, faktor penghambatnya meliputi rendahnya kesadaran etika di kalangan pegawai, lemahnya pengawasan internal, intervensi eksternal, dan sanksi yang tidak tepat. Tantangan utama yang dihadapi oleh lembaga penegak hukum meliputi kurangnya kejelasan norma, keterbatasan kemampuan pengawasan, budaya organisasi yang permisif, kurangnya sosialisasi kode etik, dan keterbatasan sumber daya, khususnya di dalam lembaga daerah.

Untuk mengatasi tantangan ini, kami sarankan untuk menerapkan solusi normatif yang mencakup penyempurnaan regulasi melalui definisi pelanggaran yang lebih jelas, pemberian pelatihan khusus bagi pengawas, pembentukan unit pengawas independen, dan promosi pendidikan etika secara berkala. Selain itu, penerapan sanksi yang ketat dan proporsional serta pemanfaatan teknologi untuk sistem pengaduan digital merupakan komponen penting dari pendekatan ini. Kami mengantisipasi bahwa langkah-langkah ini akan meningkatkan efektivitas penegakan hukum, memperkuat

integritas birokrasi, dan memfasilitasi reformasi birokrasi yang bertujuan pada tata kelola pemerintahan yang baik, yang pada akhirnya menumbuhkan kepercayaan publik yang lebih besar terhadap layanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

Soekanto, S. (1986). Pengantar Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Friedman, L. M. (1975). The Legal System: A Social Science Perspective. New York: Russell Sage Foundation.

Kelsen, H. (1967). Pure Theory of Law. Berkeley: University of California Press.

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Abdulkadir, M. (2006). *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Lubis, S. K. (2017). *Etika Profesi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Prakoso, A. (2015). *Etika Profesi Hukum*. Surabaya: LaksBang Yustisia.

Tardjono, H. (2021). Urgensi Etika Profesi Hukum Sebagai Upaya Penegakan Hukum Yang Berkeadilan di Indonesia. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 2(2), 51-64. doi:10.32502/khdk.v2i2.3462.

Undang – Undang :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135.