

PERBANDINGAN KEDUDUKAN DAN KEKUATAN HUKUM SANKSI
DISIPLIN ASN DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN NASIONAL PASCA UU NO.
20 TAHUN 2023

Nabila Afifah¹, Mutiara Deja Saputri², Nabila Zahra Okta Dwiwani³, Iskandar⁴,
Sonia Ivana Barus⁵

Email: nabila.dno@gmail.com, mutiaradejasaputri7889@gmail.com,
Nabilazahra1319@gmail.com, suttaniskandar@yahoo.com, soniaivana@unib.ac.id

Universitas Negeri Bengkulu

Abstract

Quality bureaucratic reform has become a key priority in national development to achieve clean, effective, and democratic governance. The State Civil Apparatus (ASN) serves as the backbone of public services and plays a crucial role in realizing good governance. However, in practice, ASN disciplinary enforcement still faces various complex challenges that reveal gaps between ideal expectations and field realities, particularly issues of inconsistent sanctions application across agencies and weak legal certainty. This research examines two main legal issues: how the position and legal strength of ASN disciplinary sanctions within the national civil service system after the enactment of Law No. 20 of 2023, and whether these new regulations are more decisive, fair, and effective than previous ones in achieving ASN rehabilitation goals. The research aims to compare ASN disciplinary sanctions regulations between Law No. 5 of 2014 and Law No. 20 of 2023 in terms of decisiveness, fairness, and rehabilitation effectiveness. The method used is normative legal research with statutory and conceptual approaches, analyzing various legal sources through literature studies and prescriptive-analytical analysis. Research results prove that ASN disciplinary sanctions experienced very significant strengthening after Law No. 20 of 2023 took effect, through stronger legal legitimacy, more comprehensive regulations with clear violation classifications, and more structured legal protection mechanisms. Law No. 20 of 2023 proved to be more decisive with a tiered sanctions system, fairer by implementing due process of law principles, and more effective with rehabilitation success rates reaching 78% and a 15% decrease in disciplinary violation cases. The rehabilitative approach successfully transformed the sanctions paradigm from mere punishment to behavioral improvement tools that support overall bureaucratic reform.

Keywords: ASN disciplinary sanctions, administrative law rehabilitation, bureaucratic reform

Article History

Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 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/).

Abstrak

Reformasi birokrasi yang berkualitas menjadi prioritas dalam pembangunan nasional yang berorientasi pada tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan demokratis, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tulang punggung pelayanan publik memiliki peran strategis dalam mewujudkan good governance. Namun, realitas empiris menunjukkan kompleksitas problematika penegakan disiplin ASN yang mencerminkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, terutama dalam hal ketidakkonsistenan penerapan sanksi antar instansi dan lemahnya aspek kepastian hukum. Isu hukum yang mengemuka adalah bagaimana kedudukan serta kekuatan hukum sanksi disiplin ASN dalam sistem kepegawaian nasional pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 dan apakah pengaturan sanksi disiplin dalam undang-undang tersebut lebih tegas, adil, dan efektif dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya serta mampu mencapai tujuan hukum administratif berupa rehabilitasi (reparatur). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan pengaturan sanksi disiplin ASN antara UU No. 5 Tahun 2014 dan UU No. 20 Tahun 2023 dalam hal ketegasan, keadilan, dan efektivitas pencapaian tujuan reparatur. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui teknik studi kepustakaan dan analisis preskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN mengalami penguatan signifikan pasca UU No. 20 Tahun 2023 melalui legitimasi formil yang lebih kuat, pengaturan yang komprehensif dengan klasifikasi pelanggaran yang jelas, dan mekanisme perlindungan hukum yang terstruktur. Pengaturan sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 terbukti lebih tegas dengan gradasi sanksi yang terstruktur, lebih adil dengan penerapan prinsip *due process of law*, dan lebih efektif dengan tingkat keberhasilan rehabilitasi 78% serta penurunan 15% kasus pelanggaran disiplin, dimana pendekatan rehabilitatif berhasil mengubah paradigma sanksi dari punishment retributif menjadi instrumen restorasi perilaku yang berkontribusi positif terhadap reformasi birokrasi.

Kata kunci: sanksi disiplin ASN, rehabilitasi hukum administratif, reformasi birokrasi

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang berkualitas menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan nasional yang berorientasi pada pencapaian tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan demokratis. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tulang punggung (backbone) pelayanan publik memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan transformasi paradigma kepegawaian nasional

menuju good governance.⁴ Disiplin ASN merupakan aspek fundamental yang menjamin terselenggaranya tugas negara sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵ Urgensi penegakan disiplin ASN menjadi semakin krusial dalam konteks mewujudkan good governance, mengingat perilaku dan kinerja ASN berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah

Sistem kepegawaian Indonesia telah mengalami transformasi paradigmatis melalui evolusi regulasi yang mencerminkan perubahan filosofi pengelolaan ASN. Periode UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menandai era awal pengaturan kepegawaian nasional dengan pendekatan administrasi kepegawaian yang menekankan pada aspek prosedural dan hierarkis. Regulasi ini mengatur sanksi disiplin dalam kerangka pembinaan pegawai dengan pendekatan yang cenderung rigid dan kurang fleksibel dalam mengakomodasi dinamika pembangunan birokrasi modern. Periode UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan paradigmatis dari administrasi kepegawaian menjadi manajemen kepegawaian berbasis merit system. Undang-undang ini memperkenalkan konsep ASN sebagai profesi dengan penekanan pada kompetensi, kinerja, dan akuntabilitas, serta mengatur sanksi disiplin dengan pendekatan yang lebih sistematis namun masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Periode UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan respons terhadap berbagai problematika implementasi regulasi sebelumnya dan tuntutan reformasi birokrasi yang berkelanjutan

Perbandingan pengaturan sanksi disiplin ASN antar periode regulasi menunjukkan perbedaan signifikan dalam pendekatan, jenis pelanggaran yang diatur, dan mekanisme penjatuhan sanksi. UU No. 8 Tahun 1974 mengatur pelanggaran disiplin secara umum dengan kategorisasi yang sederhana, sedangkan UU No. 5 Tahun 2014 memperkenalkan klasifikasi pelanggaran yang lebih detail dan sanksi yang proporsional.⁶ UU No. 20 Tahun 2023 memperkuat aspek reparatur (rehabilitasi) dalam sistem sanksi disiplin dengan menekankan pada fungsi pembinaan dan pemulihan perilaku ASN, bukan semata-mata sebagai instrumen

⁴ Muhammad Amin Effendy et al., "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi Fakultas Hukum Universitas Galuh* 12 (2024).

⁵ Dewi Kusumawardani, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Motivasi, Disiplin, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Badan Standardisasi Nasional," 2025.

⁶ Serafina Shinta Dewi, "Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS," *WICARANA* 1, no. 2 (2022): 105–18.

punishment. Dalam perspektif hukum administrasi negara, sanksi disiplin ASN memiliki tujuan utama untuk mencapai reparatur atau rehabilitasi perilaku yang menyimpang, berbeda dengan sanksi pidana yang lebih menekankan pada deterrent effect.

Realitas empiris menunjukkan kompleksitas problematika penegakan disiplin ASN yang mencerminkan kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan empiris). Secara ideal, sistem kepegawaian nasional harus mampu menjamin terlaksananya fungsi penegakan disiplin yang memberikan kepastian hukum, bersifat edukatif, dan sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.⁷ Sanksi disiplin seharusnya memiliki kedudukan dan kekuatan hukum yang jelas dalam hierarki peraturan perundang-undangan dan memiliki mekanisme penegakan yang efektif, proporsional, serta memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi ASN. Namun dalam kenyataannya, penegakan disiplin ASN seringkali berhadapan dengan berbagai permasalahan struktural seperti kompleksitas yuridis dalam penegakan disiplin, ketidakkonsistenan penerapan sanksi antar instansi, dan lemahnya aspek kepastian hukum.⁸

Data empiris dari Provinsi Bengkulu memberikan gambaran konkret tentang problematika penegakan disiplin ASN di tingkat daerah. Berdasarkan data real time Pemerintah Provinsi Bengkulu, terdapat 10.445 ASN aktif yang terdiri dari 9.338 PNS aktif dan 1.107 PPPK aktif.⁹ Data pelanggaran disiplin ASN di Bengkulu menunjukkan pola pelanggaran yang beragam, antara lain 66 ASN diduga melanggar netralitas menjelang Pilkada 2024 dan dilaporkan ke Bawaslu Bengkulu,¹⁰ 61 ASN terbukti melanggar disiplin terkait penggunaan e-Presensi Mobile di 10 OPD Provinsi Bengkulu,¹¹ 46 ASN di Bengkulu Selatan mengalami pemecatan dan penurunan pangkat tanpa prosedur yang tepat,¹² yang kemudian KASN merekomendasikan

⁷ Wan Fira Aulia Putri, "Pelaksanaan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggar Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Bapenda Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil" (Universitas Lancang Kuning, 2020).

⁸ Junaidi Abdillah, Sukwono Andy Suryono, and Enny Agustina, "Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil," *Solusi* 20 (2022): 341–57.

⁹ Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, "Data PNS Pemerintah Provinsi Bengkulu-Real Time," *Bkd.Bengkuluprov.Go.Id*, 2025, <https://bkd.bengkuluprov.go.id/satu-data>.

¹⁰ Bupati Bengkulu Tengah, "Surat Edaran Nomor: 800/2/PEMKAB-BT/VIII/2023 Tentang Pengawasan Netralitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Dan Pegawai Non Pns Dalam Penyelenggaraan Tahapan Pemilihan Umum Serentak Tahun 2024 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah" (2024).

¹¹ "Gambaran Jenis Pelanggaran ASN Di Bengkulu," *Ppid.Bengkuluprov.Go.Id*, 2024, <http://ppid.bengkuluprov.go.id/>.

¹² Willi Sumarlin et al., "Dinamika Netralitas Asn Dalam Partisipasi Dan Dukungan Politik Menuju Pilkada Serentak 2024," *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia* 5, no. 2 (2024).

pengembalian posisi, serta kasus manipulasi tunjangan kinerja mencapai Rp 28,5 miliar yang sedang disidik Kejati Bengkulu.¹³ Namun, efektivitas sanksi tersebut dalam mencapai tujuan rehabilitasi masih perlu dievaluasi secara komprehensif untuk menentukan apakah sanksi yang dijatuhkan dapat mencapai sasaran reparatur yang diharapkan.

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah ASN
1	Dugaan pelanggaran netralitas menjelang Pilkada 2024	66 ASN
2	Pelanggaran disiplin penggunaan e-Presensi Mobile di 10 OPD	61 ASN
3	Pemecatan dan penurunan pangkat tanpa prosedur	46 ASN
4	Kasus manipulasi tunjangan kinerja	Nilai kerugian Rp 28,5 miliar

Tabel 1. Data Pelanggaran ASN di Provinsi Bengkulu

Perbandingan efektivitas pengaturan sanksi disiplin antar periode regulasi menjadi aspek krusial yang perlu dikaji mendalam. Pertanyaan fundamental yang muncul adalah apakah perubahan regulasi dari UU No. 5 Tahun 2014 ke UU No. 20 Tahun 2023 membawa perbaikan nyata dalam hal ketegasan, keadilan, dan efektivitas sanksi disiplin ASN. Aspek ketegasan dapat dilihat dari kejelasan kriteria pelanggaran dan proporsionalitas sanksi, aspek keadilan dapat dianalisis dari konsistensi penerapan sanksi dan perlindungan hukum bagi ASN, sedangkan aspek efektivitas dapat diukur dari pencapaian tujuan reparatur dan penurunan angka pelanggaran berulang. Minimnya kajian komprehensif yang membandingkan efektivitas sanksi disiplin pasca UU No. 20/2023 menjadi gap penelitian yang signifikan, terutama dalam menganalisis apakah perubahan regulasi dapat meningkatkan pencapaian sasaran rehabilitasi ASN.

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi berbagai aspek terkait sanksi disiplin ASN, namun belum banyak yang secara khusus membahas perbandingan efektivitas regulasi dan implikasi UU No. 20 Tahun 2023 terhadap pencapaian tujuan reparatur. Abdillah et al dalam penelitiannya menganalisis tentang efektivitas sanksi administratif dalam penegakan disiplin PNS, namun belum menyentuh dimensi perbandingan antar regulasi dan pencapaian sasaran rehabilitasi.¹⁴ Sementara itu, Putri dalam kajiannya mengenai problematika hukum penjatuhan sanksi disiplin PNS

¹³ Firmansyah and Teuku Muhammad Valdy Arief, "ASN Manipulasi Tukin Rp 28,5 Miliar, Ditahan Di Rutan Bengkulu," *Regional.Kompas.Com*, 2025, <https://regional.kompas.com/read/2025/01/02/055439578/asn-manipulasi-tukin-rp-285-miliar-ditahan-di-rutan-bengkulu>.

¹⁴ Abdillah, Suryono, and Agustina, "Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil."

telah mengidentifikasi beberapa kelemahan dalam sistem sanksi disiplin, tetapi belum mengakomodasi perubahan paradigma reparatur yang dibawa oleh UU ASN yang baru.¹⁵ Studi yang dilakukan oleh Firdaus et al tentang aspek keadilan dalam penjatuhan sanksi disiplin memberikan kontribusi penting, namun perlu dilengkapi dengan analisis komparatif efektivitas antar periode regulasi.¹⁶

Lahirnya UU No. 20 Tahun 2023 membawa harapan baru bagi pembenahan sistem kepegawaian nasional, khususnya dalam penguatan kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN serta pencapaian tujuan reparatur yang lebih efektif. Undang-undang ini mengatur beberapa perubahan signifikan dalam manajemen ASN, termasuk reposisi kedudukan sanksi disiplin dalam kerangka hukum administrasi negara, penguatan mekanisme pemberian sanksi, dan ketentuan mengenai upaya administratif yang lebih sistematis. Namun, sebagai produk hukum baru, efektivitas UU ini dalam mencapai sasaran rehabilitasi dan peningkatan disiplin ASN masih perlu dikaji secara komprehensif melalui perbandingan dengan regulasi sebelumnya dan analisis data empiris pencapaian yang terukur.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan pengaturan sanksi disiplin ASN antara UU No. 5 Tahun 2014 dan UU No. 20 Tahun 2023, khususnya dalam hal ketegasan, keadilan, dan efektivitas pencapaian tujuan reparatur. Penelitian ini akan mengidentifikasi perbedaan fundamental dalam pengaturan jenis pelanggaran dan sanksi yang diberikan, menganalisis tingkat ketegasan dan keadilan dalam penerapan sanksi, serta mengevaluasi efektivitas pencapaian sasaran rehabilitasi berdasarkan data empiris yang terukur. Melalui analisis komparatif ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan hukum kepegawaian Indonesia dan peningkatan efektivitas sistem sanksi disiplin ASN dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang berkelanjutan. Adapun permasalahan yang menjadi landasan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kedudukan serta kekuatan hukum sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara dalam sistem kepegawaian nasional pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023?
2. Apakah pengaturan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara dalam UU No. 20 Tahun 2023 lebih tegas, adil, dan efektif dibandingkan dengan

¹⁵ Putri, "Pelaksanaan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggar Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Bapenda Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil."

¹⁶ Yuki Muhamad Firdaus, Rezanda Yosa Avianto, and Muhammad Amin Zain, "Tinjauan Aspek Keadilan Dalam Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Aparatur Sipil Negara," *YUSTISI* 11, no. 2 (2024): 122–36.

pengaturan sebelumnya serta mampu mencapai tujuan hukum administratif berupa rehabilitasi (reparatur)?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang mengkaji asas-asas hukum, sistematika hukum, dan sinkronisasi hukum terkait kedudukan dan kekuatan sanksi disiplin ASN pasca UU No. 20 Tahun 2023. Sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.¹⁷ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk menganalisis secara komprehensif perubahan paradigma dalam pengaturan sanksi disiplin ASN.

Sumber data dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari UUD NRI 1945, UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, UU No. 5 Tahun 2014, serta peraturan pelaksana terkait. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli hukum kepegawaian. Sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang relevan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan melakukan inventarisasi dan kategorisasi bahan hukum sesuai dengan relevansinya terhadap permasalahan yang dikaji. Peter Mahmud Marzuki menekankan bahwa dalam penelitian hukum normatif, kualitas hasil penelitian ditentukan oleh kedalaman analisis terhadap bahan-bahan hukum yang dikumpulkan.¹⁸

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif-analitis untuk menemukan solusi atas problematika hukum mengenai kedudukan dan kekuatan sanksi disiplin ASN. Melalui proses analisis kualitatif, penelitian ini tidak hanya berhenti pada deskripsi tentang apa yang ada dalam regulasi, melainkan juga memberikan penilaian mengenai kesesuaian antara *das sollen* dan *das sein* dalam implementasi sanksi disiplin ASN.

PEMBAHASAN

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, 15th ed. (Jakarta: Kencana, 2021).

¹⁸ *Ibid.*

A. Kekuatan Hukum Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Sistem Kepegawaian Nasional Pasca Berlakunya UU No. 20 Tahun 2023

Penerapan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Perubahan signifikan telah terjadi dalam konstelasi hukum kepegawaian di Indonesia dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Perubahan regulasi ini membawa dampak terhadap kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

Kedudukan sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 secara normatif memiliki posisi yang semakin strategis dan fundamental dalam kerangka sistem kepegawaian nasional. UU No. 20 Tahun 2023 secara eksplisit menegaskan bahwa penegakan disiplin merupakan instrumen vital untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan akuntabel. Hal ini terlihat dari rumusan Pasal 24 ayat (2) yang menyatakan bahwa "Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin."¹⁹ Ketentuan ini menunjukkan adanya korelasi langsung antara kewajiban ASN dengan konsekuensi yuridis atas pelanggaran terhadap kewajiban tersebut.

Dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya, yaitu UU No. 5 Tahun 2014, kedudukan sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 mengalami penguatan signifikan. Penguatan ini tidak hanya tercermin dalam aspek normatif tetapi juga dalam aspek prosedural dan substansial. Secara substantif, sanksi disiplin dalam rezim UU No. 20 Tahun 2023 diposisikan sebagai mekanisme penjaminan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dan pencegahan potensi penyalahgunaan wewenang oleh ASN. Sebagaimana ditegaskan oleh Hadjon, sanksi administratif dalam konteks kepegawaian memiliki fungsi preventif, korektif, dan represif yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap norma hukum administrasi.²⁰

Kedudukan sanksi disiplin ASN dalam UU No. 20 Tahun 2023 juga berkaitan erat dengan prinsip merit system yang menjadi landasan filosofis dalam manajemen ASN. Merit system mengisyaratkan adanya korelasi antara kinerja, kompetensi, dan integritas dengan konsekuensi yuridis yang diterima oleh ASN. Dalam konteks ini, sanksi disiplin menjadi instrumen untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban ASN serta memastikan bahwa ASN menjalankan tugas dan fungsinya

¹⁹ Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara" (2023). Pasal 24 (2)

²⁰ Philipus Hadjon et al., "Hukum Administrasi Dan Good Governance," *Buku Dosen-2010*, 2010.

sesuai dengan standar perilaku yang telah ditetapkan. Sri Hartini menegaskan bahwa penerapan sanksi disiplin merupakan wujud konkret dari penerapan prinsip akuntabilitas dalam administrasi kepegawaian.²¹

Secara kelembagaan, kedudukan sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 juga mengalami penguatan melalui pemberian kewenangan yang lebih luas kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam menjatuhkan sanksi disiplin. Pasal 63 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2023 menyatakan bahwa "PPK atau PyB menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin."²² Ketentuan ini menunjukkan adanya desentralisasi kewenangan dalam penegakan disiplin ASN yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penegakan disiplin.

Dari perspektif kekuatan hukum, sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 memiliki karakteristik yang khas dan berbeda dengan rezim hukum sebelumnya. Pertama, kekuatan hukum sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 ditandai dengan adanya legitimasi formil yang lebih kuat karena didasarkan pada undang-undang yang secara hierarkis memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan peraturan pelaksana. Dengan demikian, penerapan sanksi disiplin memiliki dasar legalitas yang lebih kokoh dan tidak mudah digugat secara hukum.

Kedua, kekuatan hukum sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 juga ditandai dengan adanya pengaturan yang lebih komprehensif dan terperinci mengenai jenis pelanggaran disiplin dan jenis sanksi yang dapat dijatuhkan. Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 mengklasifikasikan pelanggaran disiplin menjadi tiga kategori, yaitu pelanggaran disiplin ringan, sedang, dan berat, dengan konsekuensi yuridis yang berbeda-beda.²³ Klasifikasi ini memberikan kepastian hukum bagi ASN dan menghindari adanya arbitrariness dalam penjatuhan sanksi disiplin.

Ketiga, kekuatan hukum sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 juga ditandai dengan adanya mekanisme keberatan dan banding administratif yang lebih jelas dan terstruktur. Pasal 64 UU No. 20 Tahun 2023 memberikan hak kepada ASN untuk mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada mereka.²⁴ Mekanisme ini memberikan jaminan perlindungan hukum bagi ASN dan sekaligus memperkuat legitimasi sanksi disiplin yang telah dijatuhkan.

²¹ Sri Hartini, "Hukum Kepegawaian Di Indonesia," 2008.

²² Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 63 (1).

²³ Ibid. Pasal 52.

²⁴ Ibid. Pasal 64.

Aspek lain yang menunjukkan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 adalah adanya ketentuan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai bentuk sanksi disiplin paling berat. Pasal 52 ayat (3) huruf g dan ayat (4) UU No. 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa pelanggaran disiplin tingkat berat dapat dikenakan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat.²⁵ Pemberhentian tidak dengan hormat merupakan bentuk sanksi disiplin yang memiliki implikasi serius terhadap status kepegawaian ASN karena mengakibatkan hilangnya seluruh hak-hak kepegawaian.

Perbandingan dengan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masih berlaku sebagai peraturan pelaksana menunjukkan adanya kontinuitas sekaligus perubahan dalam pengaturan sanksi disiplin ASN. PP No. 94 Tahun 2021 merincikan jenis hukuman disiplin menjadi tiga tingkat, yaitu ringan, sedang, dan berat, dengan berbagai variasi sanksi untuk masing-masing tingkatan. Sanksi disiplin ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi disiplin sedang meliputi penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sementara itu, sanksi disiplin berat meliputi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat.

UU No. 20 Tahun 2023 juga memberikan penegasan terhadap prosedur penjatuhan hukuman disiplin yang harus dilakukan secara adil dan objektif. Proses penjatuhan sanksi disiplin harus didahului dengan pemeriksaan oleh atasan langsung atau pejabat yang berwenang, dan ASN yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri. Selanjutnya, penjatuhan hukuman dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada ASN yang bersangkutan. Prosedur ini merupakan bentuk penerapan prinsip *due process of law* dalam konteks administrasi kepegawaian.

Sebagaimana dinyatakan oleh Philipus M. Hadjon, keberadaan prosedur yang adil dan objektif dalam penjatuhan sanksi administratif merupakan prasyarat untuk menjamin legalitas dan legitimasi dari sanksi tersebut. Dengan demikian, prosedur penjatuhan sanksi disiplin sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya menjadi salah satu faktor yang memperkuat kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN dalam sistem kepegawaian nasional.

Dalam praktiknya, penerapan sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 juga dipengaruhi oleh faktor-faktor non-yuridis, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan yang efektif. Sebagaimana

²⁵ Ibid.

dikemukakan oleh Miftah Thoha, efektivitas sanksi disiplin dalam lingkungan birokrasi tidak hanya ditentukan oleh aspek legal-formal tetapi juga oleh faktor-faktor sosio-kultural yang membentuk perilaku birokrasi. Dengan demikian, penguatan kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 harus diimbangi dengan penguatan faktor-faktor non-yuridis tersebut.

Secara keseluruhan, kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin ASN pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023 mengalami penguatan signifikan dalam sistem kepegawaian nasional. Penguatan ini tercermin dalam aspek normatif, prosedural, dan substansial yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan adanya penguatan kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin, diharapkan ASN dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan bebas dari praktik-praktik maladministrasi.

Sebagai catatan penutup, perlu dipahami bahwa penerapan sanksi disiplin bukanlah tujuan akhir dari manajemen ASN, melainkan instrumen untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan akuntabel. Oleh karena itu, penguatan kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 harus dimaknai sebagai bagian dari upaya komprehensif untuk mewujudkan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Dalam konteks ini, penerapan sanksi disiplin harus dilakukan secara proporsional, adil, dan berorientasi pada perbaikan perilaku ASN, bukan semata-mata sebagai instrumen punishment yang bersifat retributif.

B. Efektivitas Sanksi Disiplin dalam Mencapai Tujuan Rehabilitasi (Reparatur)

Pengaturan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara dalam UU No. 20 Tahun 2023 menunjukkan paradigma baru yang lebih komprehensif dalam pendekatan penegakan disiplin, khususnya dalam konteks pencapaian tujuan rehabilitasi atau reparatur. Konsep rehabilitasi dalam hukum administratif memiliki dimensi yang berbeda dengan sanksi pidana, di mana tujuan utamanya bukan semata-mata memberikan efek jera (*deterrent effect*), melainkan lebih kepada restorasi perilaku dan kinerja ASN agar dapat kembali berfungsi secara optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik²⁶. Pendekatan reparatif ini menekankan pada aspek perbaikan dan pemulihan, bukan hanya hukuman retributif yang cenderung destruktif.

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan Pasal 24 ayat (2) UU No. 20 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa "Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban

²⁶ Ridwan Hr, "Hukum Administrasi Negara," Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin", dapat dilihat bahwa undang-undang ini memberikan penegasan yang lebih tegas mengenai konsekuensi pelanggaran kewajiban ASN. Ketegasan ini diperkuat dengan pengaturan dalam Pasal 52 ayat (3) dan (4) yang mengatur mengenai pemberhentian tidak atas permintaan sendiri, termasuk untuk pelanggaran disiplin tingkat berat²⁷. Pengaturan ini menunjukkan gradasi sanksi yang lebih terstruktur, mulai dari sanksi ringan hingga sanksi terberat berupa pemberhentian tidak dengan hormat. Klasifikasi yang jelas antara jenis pelanggaran dan sanksi yang sesuai memberikan kepastian hukum yang lebih baik, di mana pelanggaran ringan seperti keterlambatan kehadiran, tidak mengikuti upacara atau apel, serta kelalaian dalam penyelesaian tugas administratif dikenai sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Pelanggaran tingkat sedang seperti tidak masuk kerja tanpa izin yang sah selama 5-10 hari dalam sebulan, kelalaian dalam melaksanakan tugas yang mengakibatkan kerugian keuangan negara, atau sikap dan perilaku yang kurang sopan terhadap atasan, rekan kerja, atau masyarakat dikenai sanksi penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi untuk paling lama 1 tahun, atau penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Sementara itu, pelanggaran berat seperti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, penyalahgunaan wewenang yang merugikan keuangan negara atau masyarakat, melakukan kegiatan politik praktis, atau melakukan perbuatan asusila atau amoral yang mencemarkan nama baik ASN dikenai sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Data empiris mengenai efektivitas sanksi disiplin ASN dalam periode 2023-2025 menunjukkan tren yang cukup signifikan dalam hal penurunan tingkat pelanggaran berulang. Berdasarkan laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terjadi penurunan sekitar 15% dalam kasus pelanggaran disiplin ASN pada tahun pertama implementasi UU No. 20 Tahun 2023. Jenis pelanggaran yang paling dominan masih berkisar pada masalah kehadiran, integritas, dan pelayanan publik, namun dengan tingkat penanganan yang lebih cepat dan sistematis dibandingkan periode sebelumnya.²⁷ Tingkat keberhasilan rehabilitasi dapat diukur melalui indikator berkurangnya pelanggaran berulang oleh ASN yang

²⁷ Effendy et al., "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara."

sama, yang menunjukkan angka positif sekitar 78% ASN yang telah dikenai sanksi tidak mengulangi pelanggaran serupa dalam periode satu tahun.²⁸

Perbandingan historis dengan regulasi kepegawaian sebelumnya memberikan perspektif yang menarik mengenai evolusi pendekatan sanksi disiplin ASN. Era UU No. 8 Tahun 1974 masih menganut paradigma administrasi kepegawaian yang cenderung birokratis dan formalistik, di mana sanksi disiplin lebih bersifat administratif murni tanpa mempertimbangkan aspek rehabilitasi. Transisi menuju UU No. 5 Tahun 2014 menandai transformasi ke arah merit system yang lebih menekankan pada kompetensi dan kinerja, namun aspek rehabilitasi belum menjadi fokus utama. UU No. 20 Tahun 2023 kemudian hadir dengan penguatan aspek rehabilitasi yang lebih komprehensif, di mana sanksi disiplin tidak hanya berfungsi sebagai hukuman tetapi juga sebagai instrumen pembinaan dan pengembangan ASN.

Efektivitas pencapaian tujuan rehabilitasi tidak lepas dari berbagai faktor penghambat dan pendukung. Budaya organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan implementasi sanksi disiplin yang bersifat rehabilitatif. Organisasi dengan budaya yang mendukung pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan rehabilitasi dibandingkan organisasi yang masih terjebak dalam budaya birokratis yang kaku.²⁹ Sistem pengawasan juga memegang peranan penting, di mana efektivitas sanksi sangat bergantung pada konsistensi dan objektivitas dalam penerapannya. Inkonsistensi penerapan sanksi dapat menimbulkan ketidakadilan dan mengurangi efek pencegahan yang diharapkan.

Kapasitas sumber daya manusia penegak disiplin menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi UU No. 20 Tahun 2023. Diperlukan peningkatan kompetensi dan pemahaman yang mendalam mengenai konsep rehabilitasi dalam hukum administratif agar sanksi yang dijatuhkan benar-benar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pelatihan berkelanjutan dan standardisasi prosedur penegakan disiplin menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan konsistensi dan efektivitas implementasi.

Evaluasi terhadap pencapaian tujuan rehabilitasi menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan, meskipun masih memerlukan penyempurnaan dalam berbagai aspek. Keberhasilan restorasi perilaku ASN dapat dilihat dari meningkatnya indeks kepuasan pelayanan publik dan perbaikan kinerja organisasi secara

²⁸ Kementerian Sosial Republik Indonesia, "Data Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Sosial Tahun 2024," *Kemensos.Go.Id*, 2024, <https://kemensos.go.id/home/data-penegakan-disiplin-pegawai-negeri-sipil-di-lingkungan-kementerian-sosial>.

²⁹ Muhammad Jufri Dewa et al., "Pemulihan Hak Aparatur Sipil Negara Akibat Pemberhentian Tindak Dengan Hormat," *Halu Oleo Legal Research* 6, no. 2 (2024): 347–57.

keseluruhan. Data dari berbagai instansi menunjukkan adanya korelasi positif antara penerapan sanksi disiplin yang bersifat rehabilitatif dengan peningkatan kinerja organisasi. Kontribusi terhadap reformasi birokrasi juga terlihat signifikan, di mana pendekatan rehabilitasi membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasi yang perlu mendapat perhatian serius. Pertama, diperlukan mekanisme monitoring dan evaluasi yang lebih sistematis untuk mengukur efektivitas sanksi dalam jangka panjang. Kedua, perlu adanya harmonisasi antara sanksi disiplin dengan sistem reward dan punishment yang ada dalam organisasi. Ketiga, aspek transparansi dan akuntabilitas dalam proses penjatuhan sanksi perlu terus diperkuat untuk menjaga kepercayaan publik terhadap sistem penegakan disiplin ASN.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam hal ketegasan, keadilan, dan efektivitas dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya. Pendekatan rehabilitatif yang diadopsi terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan hukum administratif, meskipun masih memerlukan penyempurnaan dalam aspek implementasi dan monitoring untuk memastikan efektivitas jangka panjang.

KESIMPULAN

Kedudukan dan kekuatan hukum sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara mengalami penguatan yang sangat signifikan dalam sistem kepegawaian nasional pasca berlakunya UU No. 20 Tahun 2023. Penguatan ini tercermin dalam tiga aspek utama: pertama, legitimasi formil yang lebih kuat karena didasarkan pada undang-undang yang secara hierarkis memiliki kedudukan lebih tinggi; kedua, pengaturan yang lebih komprehensif dan terperinci mengenai jenis pelanggaran disiplin yang diklasifikasikan menjadi ringan, sedang, dan berat dengan konsekuensi yuridis yang proporsional; dan ketiga, mekanisme keberatan dan banding administratif yang lebih jelas dan terstruktur sebagai bentuk perlindungan hukum bagi ASN. UU No. 20 Tahun 2023 juga memberikan desentralisasi kewenangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam menjatuhkan sanksi disiplin, yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penegakan disiplin sekaligus memperkuat posisi sanksi disiplin sebagai instrumen vital untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan akuntabel.

Pengaturan sanksi disiplin dalam UU No. 20 Tahun 2023 terbukti lebih tegas, adil, dan efektif dibandingkan pengaturan sebelumnya, serta mampu mencapai

tujuan hukum administratif berupa rehabilitasi atau reparatur. Ketegasan terlihat dari penegasan yang lebih tegas mengenai konsekuensi pelanggaran kewajiban ASN dan gradasi sanksi yang terstruktur dari sanksi ringan hingga pemberhentian tidak dengan hormat. Keadilan tercermin dari penerapan prinsip *due process of law* dengan prosedur yang objektif, pemberian kesempatan membela diri, dan mekanisme keberatan yang jelas. Efektivitas dibuktikan dengan data empiris yang menunjukkan penurunan 15% kasus pelanggaran disiplin ASN pada tahun pertama implementasi dan tingkat keberhasilan rehabilitasi 78% untuk ASN yang tidak mengulangi pelanggaran serupa. Pendekatan rehabilitatif yang diadopsi UU No. 20 Tahun 2023 berhasil mengubah paradigma sanksi disiplin dari sekedar punishment retributif menjadi instrumen restorasi perilaku dan kinerja ASN, yang terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan indeks kepuasan pelayanan publik dan reformasi birokrasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Junaidi, Sukwono Andy Suryono, and Enny Agustina. "Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil." *Solusi* 20 (2022): 341–57.
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. "Data PNS Pemerintah Provinsi Bengkulu-Real Time." *Bkd.Bengkuluprov.Go.Id*, 2025. <https://bkd.bengkuluprov.go.id/satu-data>.
- Bupati Bengkulu Tengah. SURAT EDARAN Nomor: 800/2/PEMKAB-BT/VIII/2023 Tentang PENGAWASAN NETRALITAS PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DAN PEGAWAI NON PNS DALAM PENYELENGGARAAN TAHAPAN PEMILIHAN UMUM SERENTAK TAHUN 2024 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKULU TENGAH (2024).
- Dewa, Muhammad Jufri, Guasman Tatawu, Oheo Kaimuddin Haris, Sahrina Saifuddin, and others. "Pemulihan Hak Aparatur Sipil Negara Akibat Pemberhentian Tindak Dengan Hormat." *Halu Oleo Legal Research* 6, no. 2 (2024): 347–57.
- Dewi, Serafina Shinta. "Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS." *WICARANA* 1, no. 2 (2022): 105–18.
- Effendy, Muhammad Amin, Hendra Sukarman, Hendi Budiaman, Meisha Poetri Perdana, and Listia Putri Rahayu. "Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi Fakultas*

Hukum Universitas Galuh 12 (2024).

Firdaus, Yuki Muhamad, Rezanda Yosa Avianto, and Muhammad Amin Zain. "TINJAUAN ASPEK KEADILAN DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT ATAS APARATUR SIPIL NEGARA." *YUSTISI* 11, no. 2 (2024): 122–36.

Firmansyah, and Teuku Muhammad Valdy Arief. "ASN Manipulasi Tukin Rp 28,5 Miliar, Ditahan Di Rutan Bengkulu." *Regional.Kompas.Com*, 2025. <https://regional.kompas.com/read/2025/01/02/055439578/asn-manipulasi-tukin-rp-285-miliar-ditahan-di-rutan-bengkulu>.

Ppid.bengkuluprov.go.id. "Gambaran Jenis Pelanggaran ASN Di Bengkulu," 2024. <http://ppid.bengkuluprov.go.id/>.

Hadjon, Philipus, Paulus Effendie Lotulung, H M Laica, and others. "Hukum Administrasi Dan Good Governance." *Buku Dosen-2010*, 2010.

Hartini, Sri. "Hukum Kepegawaian Di Indonesia," 2008.

Hr, Ridwan. "Hukum Administrasi Negara." *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 2008.

Kementrian Sosial Republik Indonesia. "Data Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Sosial Tahun 2024." *Kemensos.Go.Id*, 2024. <https://kemensos.go.id/home/data-penegakan-disiplin-pegawai-negeri-sipil-di-lingkungan-kementerian-sosial>.

Kusumawardani, Dewi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Motivasi, Disiplin, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Badan Standardisasi Nasional," 2025.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. 15th ed. Jakarta: Kencana, 2021.

Putri, Wan Fira Aulia. "Pelaksanaan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggar Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Bapenda Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil." Universitas lancang Kuning, 2020.

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (2023).

Sumarlin, Willi, Reni Rentika Waty, Siska Andrianika, and Endiyanto Yoga Prasetya. "DINAMIKA NETRALITAS ASN DALAM PARTISIPASI DAN DUKUNGAN POLITIK MENUJU PILKADA SERENTAK 2024." *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia* 5, no. 2 (2024).