

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM**

(Skripsi)

Oleh

**AHMAD KURNIAWAN
NPM 2012011151**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM

Oleh

AHMAD KURNIAWAN

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diterbitkan sebagai landasan yuridis vital untuk menjamin tata kelola birokrasi yang akuntabel dan berintegritas. Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim, implementasi regulasi ini memiliki urgensi tinggi mengingat adanya tantangan berat berupa penurunan moral aparatur setelah kasus korupsi di tingkat pimpinan daerah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan nyata antara ketatnya aturan negara dengan lemahnya penegakan di lapangan, khususnya adanya indikasi pembiaran sistematis (*omission*) oleh pejabat berwenang terhadap pelanggaran disiplin sehari-hari yang berpotensi merusak profesionalisme institusi secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi peraturan tersebut serta mengidentifikasi faktor penghambatnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dan yuridis empiris. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap regulasi terkait serta studi lapangan melalui wawancara mendalam dengan otoritas di BKPSDM dan Inspektorat. Analisis data dilakukan secara kualitatif-evaluatif untuk membandingkan norma hukum (*das sollen*) dengan praktik nyata (*das sein*).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi peraturan di Kabupaten Muara Enim mengalami kegagalan struktural. Hal ini ditandai dengan absennya sosialisasi formal yang menyebabkan lumpuhnya mekanisme pengawasan lini pertama. Akibatnya, tercipta "fenomena gunung es" di mana hanya pelanggaran berat yang ditindak, sementara akumulasi pelanggaran ringan dan sedang tidak tercatat. Secara yuridis, tindakan pembiaran ini melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Faktor penghambat utama membentuk lingkaran kegagalan yang berakar pada krisis keteladanan pimpinan, kuatnya budaya sungkan, serta kelemahan koordinasi teknis antar-lembaga.

Kata kunci: Implementasi, Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 94 OF 2021 CONCERNING CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN THE GOVERNMENT OF MUARA ENIM REGENCY

By

AHMAD KURNIAWAN

Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline was issued as a vital juridical foundation to ensure accountable and high-integrity bureaucratic governance. In the environment of the Muara Enim Regency Government, the implementation of this regulation holds high urgency considering the severe challenge of moral degradation among the apparatus following corruption cases at the regional leadership level. This research is motivated by the tangible gap between the strictness of state regulations and the weakness of enforcement in the field, specifically the indication of systematic omission by authorized officials regarding daily disciplinary violations, which potentially undermines institutional professionalism as a whole. This study aims to analyze the implementation of said regulation and identify its inhibiting factors.

This research utilizes normative juridical and empirical juridical legal research methods. Data were collected through literature studies on relevant regulations and field studies via in-depth interviews with authorities at the Human Resources Development Agency (BKPSDM) and the Inspectorate. Data analysis was conducted in a qualitative-evaluative manner to compare legal norms (*das sollen*) with actual practice (*das sein*).

The results of the study conclude that the implementation of the regulation in Muara Enim Regency has experienced structural failure. This is characterized by the absence of formal socialization, which led to the paralysis of the first-line supervision mechanism. Consequently, an "iceberg phenomenon" is created where only serious violations are acted upon, while the accumulation of minor and moderate violations remains unrecorded. Juridically, this act of omission violates the General Principles of Good Governance (AUPB). The main inhibiting factors form a cycle of failure rooted in a crisis of exemplary leadership, a strong culture of reluctance and weak technical coordination between institutions.

Keywords: Implementation, Civil Servant (PNS) Discipline, Government Regulation Number 94 of 2021

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM**

Oleh

AHMAD KURNIAWAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

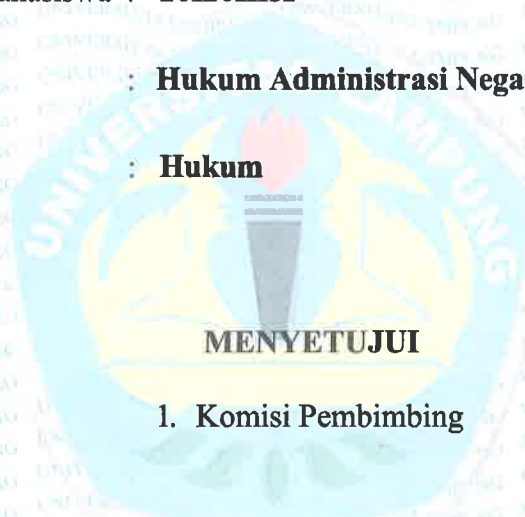
**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN
2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIL PADA PEMERINTAH KABUPATEN
MUARA ENIM**

Nama Mahasiswa : Ahmad Kurniawan

Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011151

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum



1. Komisi Pembimbing


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP. 197310202005012002


Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.
NIP. 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP. 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : Eka Deviani, S.H., M.H.



Sekretaris/Anggota : Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.



Penguji Utama : Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakh, S.H., M.H.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 08 Oktober 2025

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Kurniawan
Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011151
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Muara Enim” adalah hasil karya sendiri bukan tindakan plagiarisme yang sebagaimana diatur Pasal 27 Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 3187/H26/DT/2010 tentang Peraturan Akademik Rektor Universitas Lampung. Semua hasil yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil salinan atau dibuat oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam catatan kaki dan daftar pustaka. Maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Desember 2025
Penulis



Ahmad Kurniawan
NPM 2012011151

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ahmad Kurniawan lahir di Gunung Megang pada tanggal 4 April 2002 sebagai anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara dari pasangan Bapak Alposa, dan Ibu Depi Haryati. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di Taman Kanak- kanak Kemala Bhayangkari 08 Muara Enim pada tahun 2007, Sekolah Dasar Negeri 18 Muara Enim pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Muara Enim pada tahun 2017, Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Unggulan Muara Enim pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur masuk Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

MOTTO

“Jika Hukum Diibaratkan Kapal, Etika Adalah Samudaranya, Jika Samudera Etikanya Kering, Kapal Hukum tak Akan Pernah Berlayar Mencapai Pulau Keadilan”

(Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H)

“Orang hebat bukanlah orang yang tidak pernah salah, tetapi orang yang ketika tahu dirinya salah segera mengaku bahwa dia salah”

(KH. Afifuddin Muhajir)

“Kedisiplinan yang lemah adalah tanda kurangnya komitmen; tanpa komitmen, tidak ada pencapaian.”

(Anthony Jay Robbins)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, atas rahmat dan hidayah-nya sehingga skripsi ini dapat selesai. Dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, saya dedikasikan skripsi ini kepada:

Mama dan Papa,

Mama Depi Haryati dan Papa Alposa

Terima kasih selalu setia mendukung setiap langkah perjuangan saya.

Mama, sosok yang luar biasa, telah menjadi cahaya dalam gelap, memberikan motivasi dan semangat yang tak pernah pudar.

Papa, sebagai pemimpin yang tegas dan bijaksana, selalu bekerja keras demi kebahagiaan keluarga tercinta.

Pengorbanan, kasih sayang, dan kesabaran mereka adalah harta yang tak ternilai, dan doa-doa terbaik yang selalu mereka panjatkan mengiringi setiap langkah dan harapan saya. Terima kasih atas segala cinta dan dukungan yang telah menguatkan saya dalam mencapai impian ini.

Almamaterku

Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya, yang memungkinkan peneliti menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa skripsi berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Muara Enim”** dengan baik. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai hambatan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri penulis sendiri. Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga menerima banyak bantuan, bimbingan, saran, dan kritik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Ibu Marlia Eka Putri, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara;
3. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara;
4. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I, Terima Kasih atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini serta semangat dan motivasi sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan sangat baik;
5. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembimbing II, Terima Kasih atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk

memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini serta semangat dan motivasi sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan sangat baik;

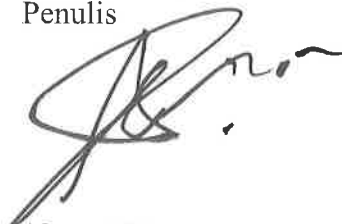
6. Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Penguji Utama atau Dosen Pembahas I, Terima Kasih atas Masukan dan sarannya yang diberikan dalam proses perbaikan penulisan skripsi ini;
7. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas II, Terima Kasih atas Masukan dan sarannya yang diberikan dalam proses perbaikan penulisan skripsi ini;
8. Dr. Heni Siswanto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan arahan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung;
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah membantu dalam proses akademis dan kemahasiswaan selama penulis menyelesaikan studi;
11. Inspektur Kabupaten Muara Enim, Bapak Suhermansyah, S.T., M.Eng., CGCAE., terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan penelitian;
12. Sekretaris Inspektorat Kabupaten Muara Enim, Ibu Fera Sari, S.H., M.H., terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan penelitian;
13. Kepala BKPSDM Kabupaten Muara Enim, Bapak Harson Sunardi, S.Ap., M.Si., terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan penelitian;
14. Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muara Enim, Bapak Yulius Ceasar, S.H., M.M., terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan penelitian;
15. Sahabat-sahabatku tercinta, dan teman-temanku di perkuliahan maupun tidak, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, saya sangat berterima kasih atas

- kebersamaan kita selama ini. Terima kasih juga atas semangat dan motivasi yang kalian berikan; tanpa kalian, pengalaman ini tidak akan berarti. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di dunia dan akhirat. *Amin Ya Rabbal 'Alamin*;
16. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala dukungannya; dan,
 17. Almamaterku yang terkasih dan kubanggakan, beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2020, "*VIVA JUSTICIA*".

Semoga Allah membalas semua amal baik dari bapak, ibu, dan teman-teman sekalian. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan karya di masa mendatang. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil di seluruh Indonesia, serta mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang menghambat implementasi.

Karya ini diharapkan menjadi langkah awal dalam meraih kesuksesan sebagai Sarjana Hukum. Gelar bukanlah inti dari perjalanan yang telah penulis lalui di Fakultas Hukum Universitas Lampung, melainkan momentum untuk terus berproses, berjuang, dan belajar tanpa henti, serta berkarya di tempat lain demi mewujudkan impian dan memperbaiki hukum Indonesia. Di akhir kata, semoga doa dan harapan kita menjadi semangat dalam menjalani kehidupan ini. Aamiin.

Bandar Lampung, 8 Desember 2025
Penulis



Ahmad Kurniawan
NPM 2012011151

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Ruang Lingkup	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
2.2. Implementasi	8
2.2.1. Pengertian Implementasi	8
2.2.2. Teori Implementasi	9
2.3. Efektivitas Hukum	11
2.3.1. Pengertian Efektivitas Hukum	11
2.3.2. Teori Efektivitas Hukum	13
2.4. Pegawai Negeri Sipil	15
2.4.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	15
2.4.2. Hak Pegawai Negeri Sipil	16
2.5. Disiplin, Kinerja, dan Integritas dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara	17
2.6. Kerangka Hukum (<i>Das Sollen</i>)	23

2.6.1.	Landasan Konstitusional: Negara Hukum sebagai Fondasi Utama	24
2.6.2.	Undang-Undang Payung: Transformasi Paradigma dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ke Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.....	24
2.6.3.	Peraturan Pelaksana Inti: Kodifikasi Norma dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	26
2.6.4.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan: Standardisasi Prosedur dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022	28
2.6.5.	Mandat Pengawasan Proaktif dalam Arsitektur Kelembagaan Nasional	29
2.6.6.	Peraturan Lokal: Arsitektur Kelembagaan di Kabupaten Muara Enim.....	30
2.6.7.	Paduan dan Model Alur Kerja Ideal di Kabupaten Muara Enim.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Pendekatan Masalah	35
3.2.	Sumber dan Jenis Data	36
3.2.1.	Sumber Data Primer	36
3.2.2.	Sumber Data Sekunder	37
3.3.	Prosedur Pengumpulan Data	39
3.4.	Prosedur Pengolahan Data.....	39
3.5.	Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Umum	41
4.2.	Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Muara Enim.....	46
4.2.1.	Kesenjangan <i>Das Sollen</i> dan <i>Das Sein</i> : Lumpuhnya Mekanisme Pengawasan Lini Pertama.....	49
4.3.	Faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Muara Enim.....	51
4.3.1.	Analisis Yuridis-Administratif: Tindakan Pembiaran sebagai Penyalahgunaan Wewenang.....	53
4.3.2.	Kontekstualisasi Faktor Penghambat: Kurangnya Keteladanan dalam Lingkungan Politik yang Korup.....	55
4.4.	Paduan Analisis: Model "Lingkaran tak Berujung" Kegagalan Implementasi	57

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan.....	60
5.2.	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA.....	62
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Alur Kerja Ideal Penegakan Disiplin PNS Berdasarkan Kewenangan BKPSDM dan Inspektorat Daerah	31
Tabel 4.1. Perbandingan Upaya Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	48
Tabel 4.2. Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin di Kabupaten Muara Enim (2021-2023).....	49

DAFTAR BAGAN

Gambar 2.1. Model Proses Implementasi.....	10
Gambar 4.1. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Muara Enim	43
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Muara Enim	45

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Realisasi mandat konstitusional yang tertuang dalam Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945 khususnya terkait pemajuan kesejahteraan umum dan pencerdasan bangsa sangat bergantung pada fungsi vital Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai roda penggerak birokrasi.¹ Akan tetapi, efektivitas peran tersebut terdegradasi oleh tantangan struktural berupa praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Literatur hukum mengonfirmasi bahwa persistensi masalah ini berakar kuat pada kurangnya integritas moral di sisi internal aparatur.² Kurangnya integritas tersebut termanifestasi melalui spektrum pelanggaran disiplin yang luas, mulai dari pengabaian kewajiban jam kerja, penyalahgunaan kewenangan jabatan, hingga pelanggaran prinsip netralitas birokrasi dalam kontestasi politik.³ Kurangnya integritas ini bukan sekadar asumsi, melainkan telah melahirkan anomali birokrasi yang ekstrem. Hal ini terbukti secara empiris melalui preseden kasus di Prabumulih, di mana seorang oknum PNS tetap menerima gaji meski absen selama satu dekade, sebuah anomali yang memicu intervensi sanksi tegas dari otoritas pusat (KemenPAN-RB).⁴ Urgensi penegakan disiplin ini semakin tak terbantahkan jika

¹Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pembukaan, Alinea Keempat.

² Gusti Lanang Rakayoga, 2014, Civil Service Discipline Based On The Government Regulation Number 53 Year 2010 Viewed From The Personel Law Aspect In Indonesia, *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol. II, No. 5, hlm. 333.

³ Bayu Indra Permana, Dian Septiandani, Kadi Sukarna, dan Sukimin, 2022, Reposisi Pengaturan Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pilkada, *Jurnal USM Law Review*, Vol. 5, No. 1, hlm. 227.

⁴ Maulandy Rizky Bayu Kencana, dan Arthur Gideon, 2023, PNS Prabumulih Bolos Kerja 10 Tahun Tapi Tetap Terima Gaji, Menteri PANRB Siapkan Sanksi, *Liputan6.com*, Diakses pada 1 Agustus 2025.

melihat eskalasi kasus di wilayah sekitar Sumatera Selatan. Selain kasus di Prabumulih, preseden buruk kembali tercatat melalui Operasi Tangkap Tangan (OTT) di Kabupaten Lahat pada tahun 2025 yang melibatkan puluhan kepala desa dan ASN, sebagaimana dilaporkan oleh Apridhani (2025). Rangkaian peristiwa ini menjadi indikator keras bahwa lemahnya disiplin administrasi seringkali menjadi pintu masuk bagi pelanggaran hukum yang lebih berat, termasuk tindak pidana korupsi.⁵

Merespons dinamika persoalan tersebut, pemerintah menempuh langkah progresif melalui reformasi regulasi kepegawaian sebagai bentuk implementasi mandat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Manifestasi konkret dari upaya ini adalah pengesahan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang secara yuridis mensubstitusi ketentuan terdahulu. Instrumen hukum terbaru ini diformulasikan untuk mengkonstruksi landasan kerja yang lebih rigid, menjamin kepastian hukum, serta menstimulasi peningkatan profesionalitas dan integritas PNS. Dalam konteks teoritis, kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini merefleksikan tataran ideal (*das sollen*) sekaligus ekspektasi negara dalam mewujudkan ekosistem birokrasi yang disiplin dan akuntabel pada setiap level pemerintahan.

Kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 membawa ekspektasi negara akan ketertiban birokrasi. Namun, ekspektasi ini bertabrakan keras dengan realitas di Kabupaten Muara Enim. Wilayah ini menyajikan paradoks: regulasi disiplin diperketat justru di tengah guncangan integritas terberat pasca-penangkapan Bupati oleh KPK. Dengan jumlah PNS mencapai 6.526 orang pada tahun 2021, Muara Enim menjadi laboratorium empiris yang relevan untuk mengkaji dinamika ini.⁶

⁵ Rian Apridhani, dan Aditya Abrianto, OTT di Lahat, 20 Kades dan ASN Diciduk, *RRI.co.id*, Diakses pada 1 Agustus 2025.

⁶ Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, 2022, Kabupaten Muara Enim Dalam Angka 2022, Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, Muara Enim, hlm. 24.

Fenomena empiris yang menjadi sorotan publik mengindikasikan adanya tantangan serius terkait disiplin dan integritas aparatur di kabupaten ini. Media massa telah memberitakan berbagai kasus yang mencoreng citra birokrasi lokal, mulai dari penangkapan Bupati Muara Enim oleh KPK terkait kasus suap, hingga kasus narkoba yang menjerat seorang ASN di Dinas PUPR.⁷ Lebih lanjut, pemberitaan mengenai belasan ASN yang menanti sanksi berat, termasuk ancaman pemecatan, mengisyaratkan bahwa masalah indisipliner bukanlah insiden yang terisolasi, melainkan sebuah pola yang memerlukan perhatian serius.⁸

Meskipun demikian, kasus-kasus besar tersebut bersifat anekdotal dan hanyalah merepresentasikan "puncak gunung es" dari masalah yang lebih dalam. Masalah sesungguhnya terletak pada "badan gunung es", yaitu akumulasi pelanggaran disiplin ringan dan sedang yang terjadi setiap hari namun luput dari penindakan. Terdapat petunjuk awal bahwa kegagalan penanganan pada *level* ini bukan sekadar kelalaian, melainkan indikasi masalah yang lebih subtil namun mendasar. Inti persoalannya bukan sekadar ketidakpatuhan individu (oknum), melainkan kelemahan terstruktur pada lini pertahanan pertama penegakan disiplin. Kegagalan sistemik inilah yang menyebabkan kurangnya integritas terjadi secara masif tanpa terdeteksi sejak dini.

Berpijak pada urgensi permasalahan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara komprehensif mengenai **“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Muara Enim”**

⁷ Liputan6.com, 2019, Fakta Penangkapan Bupati Muara Enim Atas Kasus Suap Oleh KPK, *Liputan6.com*, Diakses pada 1 Agustus 2025; Nursatria, 2020, Tersangkut Kasus Narkoba, ASN Dinas PUPR Zuhri, Ardani Ditangkap, *Kompas.com*, Diakses pada 1 Agustus 2025.

⁸ Ardani Zuhri, 2021, Langgar Peraturan Belasan ASN di Muara Enim Menanti Sanksi, Lima Diantaranya Terancam Dipecat, *Palembang.tribunnews.com*, Diakses pada 1 Agustus 2025.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Muara Enim?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Muara Enim?

1.3. Ruang Lingkup

Secara spesifik, orientasi studi ini dipusatkan pada analisis pelaksanaan dan identifikasi kendala-kendala substantif dalam pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kabupaten Muara Enim.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini diformulasikan dengan tujuan spesifik sebagai berikut:

1. Mengkaji secara kritis efektivitas penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintahan Kabupaten Muara Enim.
2. Menguraikan determinan yang menjadi kendala substantif dalam eksekusi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut, guna memahami hambatan struktural maupun kultural yang dihadapi di lapangan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diproyeksikan memberikan signifikansi dalam tiga aspek utama, yakni:

1. Manfaat Teoritis Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur dalam lingkup Hukum Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan memberikan perspektif baru yang dapat memperkuat landasan konseptual bagi pengembangan teori kepatuhan aparatur negara di masa mendatang.
2. Manfaat Praktis Secara pragmatis, temuan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi strategis dan masukan (rekomendasi) bagi Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Tujuannya adalah untuk optimalisasi penegakan disiplin serta perumusan kebijakan teknis dalam mengawal implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 agar tercipta birokrasi yang profesional.
3. Manfaat Akademis Penelitian ini didedikasikan sebagai referensi komparatif dan sumber data primer bagi sivitas akademika maupun peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji isu serupa dalam domain hukum kepegawaian, administrasi negara, maupun sosiologi hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Diskursus mengenai problematika penegakan disiplin ASN di level pemerintah daerah telah banyak didokumentasikan dalam berbagai literatur. Sebagai referensi empiris, studi Adyana (2022) di Kabupaten Kotawaringin Barat mengungkap adanya korelasi kuat antara inefektivitas disiplin dengan defisit ketegasan sanksi dari pejabat berwenang. Riset tersebut juga menyoroti adanya disfungsi peran atasan langsung, di mana terdapat kecenderungan untuk menghindari prosedur pemeriksaan awal dan melimpahkan tanggung jawab tersebut sepenuhnya kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP). Fenomena ini menegaskan bahwa hambatan terbesar justru terletak pada mentalitas atasan langsung yang enggan bertindak sebagai eksekutor pertama penegakan aturan.⁹

Serupa dengan itu, penelitian Wan Hamdani Ismail, dkk. (2018) di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serdang Bedagai mengidentifikasi bahwa pemahaman PNS terhadap disiplin seringkali masih bersifat formalistik, seperti sebatas datang dan pulang tepat waktu, bukan didasarkan pada kesadaran internal.¹⁰ Sementara itu, studi kasus di Kabupaten Timor Tengah Utara oleh Johanes Eudes Manuel Atolan Soares, dkk. (2020) secara eksplisit menyimpulkan bahwa tingkat disiplin PNS masih sangat rendah, yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi

⁹ Sofia Adyani, Kusnida Indrajaya, dan Sri Listyarini, 2022, Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 7, No. 2, hlm. 108.

¹⁰ Wan Hamdani Ismail, R. Hamdani Harahap, dan Kariono, 2018, Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS di Lingkungan Kementerian Agama, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 8, No. 1, hlm. 144.

peraturan secara luas serta kurangnya ketegasan dan keberanian pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menjatuhkan sanksi.¹¹

Selain itu, penelitian lain juga secara spesifik menyoroti masalah koordinasi antarlembaga sebagai hambatan mendasar. Penelitian oleh Tedi Sudrajat dan Sri Hartini (2017) mengenai penanganan pelanggaran asas netralitas PNS mengidentifikasi bahwa sumber persoalan utama terletak pada lemahnya fungsi koordinasi dan sistem kerja yang tidak terintegrasi antara lembaga-lembaga terkait. Temuan ini mengindikasikan bahwa masalah penegakan disiplin tidak hanya bersumber dari faktor internal unit kerja, seperti peran atasan langsung, tetapi juga berakar pada kelemahan struktural dalam hubungan antar-institusi penegak aturan.¹²

Lebih jauh dalam tataran teoritis, efektivitas penegakan hukum disiplin tidak hanya bergantung pada sanksi, melainkan juga pada pemahaman filosofis aparatur terhadap urgensi aturan itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan oleh Ahadi (2022), keberlakuan hukum secara sosiologis sangat ditentukan oleh intensitas sosialisasi yang membangun kesadaran hukum objek yang diatur. Hal ini memperkuat pandangan Sri Hartini dan Tedi Sudrajat (2019) yang menekankan bahwa hukum kepegawaian modern menuntut pemahaman komprehensif, bukan sekadar kepatuhan buta. Relevansi penegakan disiplin ini menjadi semakin krusial ketika dikaitkan dengan kinerja organisasi. Studi empiris dari Arif, Maulana, dan Lesmana (2020) serta Jufrizen dan Sitorus (2021) membuktikan secara statistik bahwa disiplin kerja merupakan variabel intervening yang memiliki korelasi positif signifikan terhadap prestasi kerja; artinya, pemberian terhadap pelanggaran disiplin

¹¹ Johanes Eudes Manuel Atolan Soares, Wiliam Djani, dan Lenny Magdalena Tamunu, 2020, Analysis Of Employee Discipline Implementation In The Regional Secretariat Of North Central Timor District, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 10, No. 2, hlm. 373.

¹² Tedi Sudrajat dan Sri Hartini, 2017, Rekonstruksi Hukum Atas Pola Penanganan Pelanggaran Asas Netralitas Pegawai Negeri Sipil, *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 3, hlm. 458.

secara otomatis akan mendegradasi akuntabilitas kinerja instansi secara keseluruhan.¹³

Sementara studi terdahulu mayoritas berfokus pada aspek manajerial umum, penelitian ini mengisi kekosongan literatur (*gap*) dengan menyoroti dimensi yuridis-prosedural pasca-berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Kebaruan (*novelty*) studi ini terletak pada pendekatan diagnostik yang menghubungkan sanksi administratif baru dengan potensi penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) akibat pembiaran atasan langsung.

2.2.Implementasi

2.2.1. Pengertian Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan atau penerapan.¹⁴ Pengertian ini menekankan bahwa implementasi merupakan proses aktualisasi dari suatu kebijakan, aturan, atau keputusan dalam praktik nyata. Dalam konteks kebijakan publik, implementasi adalah fase penting yang menentukan apakah suatu kebijakan dapat mencapai tujuannya.

Secara etimologis, istilah implementasi dapat ditelusuri maknanya melalui Kamus Webster, yang dalam konteks kebijakan diartikan sebagai proses ganda. Merujuk pada pemaparan yang disampaikan oleh Joko Widodo (2021: 86) dari pandangan Webster melalui Wahab, implementasi mencakup upaya menyediakan sarana atau instrumen yang diperlukan untuk menjalankan suatu kebijakan, sekaligus merujuk pada upaya untuk menimbulkan dampak atau akibat praktis dari kebijakan tersebut.

¹³ Lalu M. Alwin Ali Ahadi, 2022, Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum, *Jurnal USM Law Review*, Vol. 5, No. 1, hlm. 110; Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2019, Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua), Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45; Muhammad Arif, Teuku Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, hlm. 106; Jufrizen, dan Tiara Safani Sitorus, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, hlm. 844.

¹⁴ Sulchan Yaschin, 1998, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Amanah, Surabaya, hlm. 327.

Dengan kata lain, implementasi dalam kajian ini dipahami sebagai tahap penyediaan *tools* dan realisasi tindakan yang berujung pada konsekuensi tertentu.¹⁵

Merujuk pada terminologi leksikal dalam Webster, konsep implementasi tidak dapat direduksi sekadar sebagai eksekusi tugas, melainkan mencakup penyediaan sarana (*means*) untuk merealisasikan sebuah kebijakan. Perspektif ini sangat relevan dalam menganalisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Keberhasilan operasional regulasi ini tidak semata-mata bergantung pada kejelasan norma hukum, tetapi dikondisikan oleh ketersediaan daya dukung mulai dari pelatihan kompetensi, sistem pengawasan yang presisi, hingga dukungan kepemimpinan. Dengan demikian, efektivitas dampak kebijakan berbanding lurus dengan kualitas sarana pendukungnya. Pemahaman ini menjadi pisau analisis krusial dalam studi di Kabupaten Muara Enim, guna membedah bagaimana aturan tertulis diterjemahkan menjadi kepatuhan riil aparat di lapangan.

2.2.2. Teori Implementasi

Van Meter dan Van Horn menyajikan model konseptual yang menekankan bahwa keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh sifat spesifik dari kebijakan itu sendiri. Model ini berfungsi sebagai kerangka yang menghubungkan formulasi kebijakan dengan kinerja implementasi melalui serangkaian variabel yang saling berinteraksi.¹⁶ Berikut variabel-variabelnya¹⁷:

1. Tujuan dan Tolok Ukur Kebijakan: Kejelasan standar dan sasaran yang ingin dicapai;
2. Ketersediaan Sumber Daya: Mencakup aspek pendanaan, fasilitas, dan personel;
3. Karakteristik Lembaga Pelaksana: Sifat, struktur, dan kemampuan organisasi atau badan pelaksana;

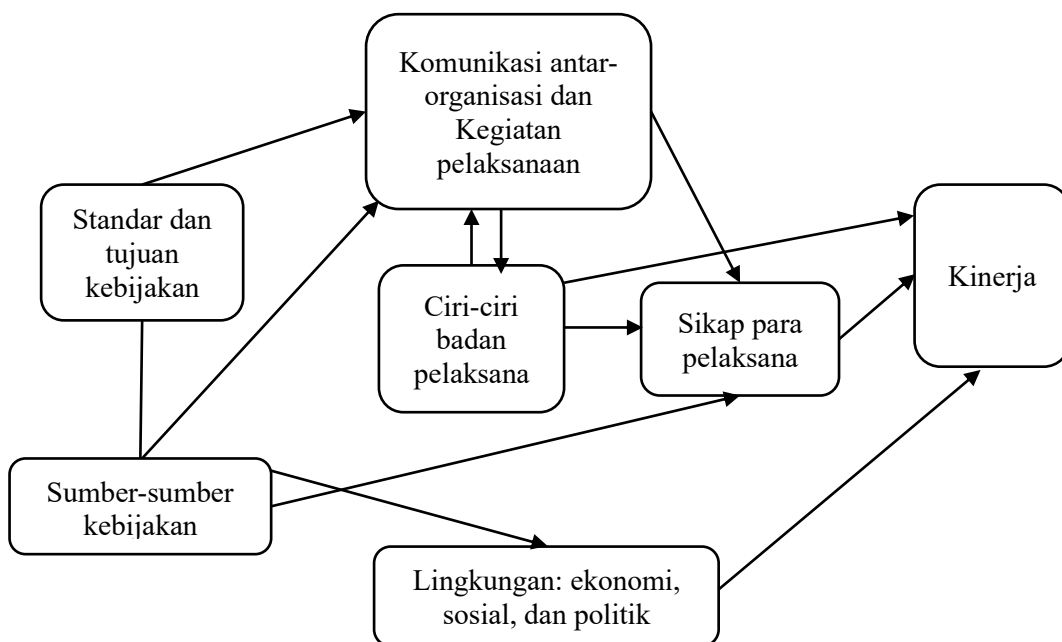
¹⁵ Joko Widodo, 2021, Analisis Kebijakan Publik: Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Public, Media Nusa Creative, Malang, hlm. 86.

¹⁶ Solichin Abdul Wahab, 2021, Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 164.

¹⁷ Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijakan, hlm. 165.

4. Kualitas Komunikasi: Kelancaran arus informasi dan koordinasi antara berbagai organisasi terkait;
5. Disposisi Pelaksana: Sikap, persepsi, dan kecenderungan para individu yang bertugas melaksanakan kebijakan; dan
6. Kondisi Lingkungan: Faktor-faktor eksternal seperti konteks ekonomi, kondisi sosial, dan situasi politik yang mengelilingi implementasi.¹⁸

Gambar 2.1. Model Proses Implementasi



Sumber: Donald van Meter dan Carl van Horn “*The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*”. *Administration and Society* 6 (1975) p. 463, 1975 : Sage Publications, Inc.

Adopsi kerangka teoritis Van Meter dan Van Horn dalam penelitian ini bukan sekadar formalitas akademik, melainkan sebuah kebutuhan diagnostik untuk membedah kompleksitas di Kabupaten Muara Enim. Teori ini dipilih karena kemampuannya untuk mendekonstruksi proses implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang multidimensi, di mana keberhasilannya tidak hanya

¹⁸ Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijakan, hlm. 165.

ditentukan oleh teks aturan, tetapi sangat bergantung pada variabel dinamis seperti 'komunikasi antar-organisasi'. Variabel ini menjadi pisau analisis krusial untuk melacak mengapa instruksi disiplin dari pusat seringkali mengalami distorsi atau sumbatan birokrasi saat diturunkan ke level operasional daerah. Dengan demikian, model ini berfungsi memetakan apakah kegagalan disiplin PNS disebabkan oleh resistensi aktor pelaksana ataukah karena lemahnya transmisi perintah dari pimpinan.¹⁹ Dalam konteks disiplin PNS, variabel komunikasi ini menuntut agar instruksi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tidak hanya dipahami secara teks, tetapi juga dimengerti urgensinya oleh pelaksana di daerah. Kegagalan transmisi informasi di tahap ini diprediksi menjadi titik awal distorsi implementasi, di mana perintah disiplin dari pusat mengalami penyumbatan saat diturunkan ke level operasional.

2.3. Efektivitas Hukum

2.3.1. Pengertian Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum merupakan konsep penting dalam memahami seberapa baik suatu norma hukum dapat diterapkan dalam praktik. Tinjauan terminologis dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) membedakan dua istilah kunci yang terkait dengan bahasan ini, yaitu:

1. Definisi efektif mencakup beberapa aspek, antara lain:
 - a. merujuk pada adanya akibat, pengaruh, atau kesan tertentu (ada efeknya);
 - b. memiliki sifat manjur atau mujarab;
 - c. menunjukkan kemampuan untuk membawa hasil atau berhasil guna (terkait usaha dan tindakan); dan
 - d. merujuk pada status mulai berlakunya suatu undang-undang atau peraturan (khusus dalam konteks hukum).
2. Sementara itu, istilah keefektifan diartikan sebagai:
 - a. keadaan berpengaruh atau hal berkesan;
 - b. kemanjuran atau kemujaraban;

¹⁹ Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan*, hlm. 164.

- c. keberhasilan (usaha atau tindakan); dan
- d. secara spesifik merujuk pada hal mulai berlakunya suatu regulasi atau undang-undang.²⁰

Hans Kelsen mendefinisikan efektivitas hukum dengan berfokus pada dua aspek krusial: kepatuhan aktual subjek hukum dan penegakan sanksi oleh aparat penegak hukum. Menurut Kelsen, efektivitas terwujud ketika subjek hukum (individu atau badan) bertindak sesuai dengan norma guna menghindari ancaman sanksi, dan di sisi lain, sanksi yang telah ditentukan benar-benar dijalankan saat persyaratan penerapannya terpenuhi.²¹ Dengan demikian, konsep ini menyiratkan adanya kewajiban ganda pada subjek hukum, yaitu melaksanakan perintah norma dan menerima sanksi yang dikenakan sebagai indikator fundamental efektivitas suatu aturan.

Selain Hans Kelsen, Anthony Allot turut memberikan pandangan tentang efektivitas hukum, yang utamanya menekankan pada kemampuan hukum untuk mencapai tujuannya di tengah masyarakat. Allot menjelaskan bahwa suatu hukum dianggap efektif apabila eksistensi dan implementasinya berhasil mencegah perbuatan yang tidak diinginkan serta dapat meredam kekacauan. Secara umum, hukum yang efektif adalah hukum yang mampu mewujudkan segala sesuatu yang telah dirancang. Lebih lanjut, Allot juga menyoroti pentingnya fleksibilitas hukum, di mana jika terjadi kegagalan, hukum tersebut harus mampu diperbaiki dengan mudah atau diterapkan kembali secara adaptif dalam konteks dan suasana yang baru.²² Dengan demikian, inti pandangan Allot adalah bahwa hukum yang efektif merupakan hukum yang terwujud nyata dalam kehidupan sosial masyarakat. Terdapat tiga fokus utama dari teori efektivitas hukum yang diusungnya, yaitu:

1. Pelaksanaan yang berhasil, hukum yang dibuat telah tercapai maksudnya;

²⁰ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2022, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi, Rajawali Pers, Depok, hlm. 301-302.

²¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum, hlm. 301-302.

²² Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum, hlm. 301-302

2. Pelaksanaan yang gagal, hukum yang dibuat tidak tercapai maksudnya atau implementasinya di Masyarakat gagal;
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi, faktor yang dapat menyebabkan keberhasilan dalam pelaksanaan implementasi hukum.

Konsep efektivitas hukum yang diperkenalkan oleh Hans Kelsen dan Anthony Allot menghadirkan pemahaman fundamental mengenai urgensi efektivitas dalam rangka implementasi norma hukum secara menyeluruh. Oleh sebab itu, kajian ini memanfaatkan konsep kedua ahli tersebut sebagai landasan untuk mengevaluasi efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Muara Enim. Pengukuran efektivitas tersebut tidak akan terbatas pada tingkat kepatuhan normatif Pegawai Negeri Sipil (PNS), melainkan juga menganalisis pelaksanaan sanksi disiplin serta bagaimana dampak penegakan aturan tersebut memengaruhi perubahan perilaku PNS.

2.3.2. Teori Efektivitas Hukum

Untuk menganalisis efektivitas hukum dari peraturan perundang-undangan dengan menggunakan teori efektivitas hukum. Dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto mengemukakan ada 5 (lima) faktor untuk menyatakan peraturan dapat dinyatakan efektif, antara lain:

1. Hukum itu Sendiri: Kualitas substansi peraturan yang dalam studi ini dibatasi pada level undang-undang.
2. Penegak Hukum: Pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembentukan dan implementasi hukum.
3. Sarana dan Fasilitas: Ketersediaan infrastruktur dan dukungan yang memadai untuk pelaksanaan penegakan hukum.
4. Masyarakat: Lingkungan sosial tempat hukum tersebut diberlakukan dan diimplementasikan.

5. Kebudayaan: Nilai-nilai, hasil karya, cipta, dan rasa yang berakar dari karsa manusia dalam interaksi sosial. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.²³

Clarence J. Dias mengemukakan juga syarat yang menjadi tolok ukur efektivitas dari suatu sistem hukum, antara lain:

1. Kemudahan Pemahaman dan Pengetahuan Hukum:
 - a. Kejelasan Substansi: Aturan hukum harus memiliki makna atau isi yang mudah ditangkap dan dipahami oleh subjek hukum.
 - b. Jangkauan Informasi: Diperlukan adanya penyebaran pengetahuan yang luas di kalangan masyarakat terkait isi aturan-aturan hukum yang berlaku.
2. Efisiensi Mobilisasi Aturan Hukum: Hukum harus dapat dilaksanakan (dimobilisasi) secara efisien dan efektif. Hal ini dicapai melalui:
 - a. Peran Aparat: Aparatur administrasi harus menyadari dan terlibat aktif dalam pelaksanaan kewajiban mobilisasi aturan hukum.
 - b. Partisipasi Publik: Warga masyarakat harus merasa terlibat dan berpartisipasi proaktif dalam proses penegakan hukum.
3. Kualitas Penyelesaian Sengketa: Diperlukan adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh setiap warga, serta harus terbukti efektif dalam menuntaskan permasalahan hukum.
4. Legitimasi Sosial Hukum: Adanya pengakuan merata di kalangan masyarakat bahwa aturan-aturan dan pranata hukum yang ada memang memiliki daya mampu dan terbukti efektif dalam fungsi-fungsinya.²⁴

Teori yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dan Clarence J. Dias sangat sesuai digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Hal ini terlihat dari faktor penegak hukum yang menjadi kunci utama untuk menilai kedisiplinan PNS. Selain itu, faktor budaya masyarakat

²³ Soerjono Soekanto, 2019, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali Pers, Depok, hlm. 8.

²⁴ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum, hlm. 308.

juga ikut mempengaruhi bagaimana sikap PNS dalam menerima aturan baru tersebut. Pada akhirnya, hal-hal inilah yang akan menentukan berhasil atau tidaknya penerapan kebijakan ini di lapangan.

2.4. Pegawai Negeri Sipil

2.4.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

PNS merupakan pegawai pemerintah dari kalangan sipil (bukan militer) yang dilarang terlibat dalam politik praktis. Tugas utama mereka adalah menjalankan tata kelola pemerintahan sesuai dengan hukum yang berlaku. KBBI sendiri mengartikan PNS sebagai aparat pemerintah yang memegang fungsi vital dalam menjalankan roda pemerintahan. Selanjutnya, jika merujuk pada Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, jenis Aparatur Sipil Negara (ASN) dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Kedua kelompok ini bekerja di instansi pemerintah.

Menurut pandangan Kranenburg, PNS merupakan pejabat yang diangkat secara administratif, sehingga berbeda dengan pejabat yang menduduki posisi politik seperti presiden atau anggota parlemen. Di sisi lain, Logemann mendefinisikan PNS dari sudut pandang materiil. Ia menyatakan bahwa siapa pun pejabat yang memiliki ikatan dinas (hubungan kerja) dengan negara masuk dalam kategori ini.²⁵

Posisi dan status PNS dalam sistem pemerintahan sangatlah jelas. Jika merujuk pada Pasal 7 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, PNS didefinisikan sebagai pegawai ASN berstatus tetap yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Ketentuan ini menjadi bukti legitimasi bahwa mereka diangkat secara resmi dan sah

²⁵ Eka Deviani dan Rifka Yudhi, 2022, Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK), Pusaka Media, Bandar Lampung, hlm. 12.

sebagai aparatur negara.

Undang-Undang juga menegaskan bahwa sebagai aparatur negara, PNS harus bersih dari campur tangan golongan maupun partai politik manapun. Netralitas ini sangat vital agar mereka bisa menjalankan kebijakan pimpinan instansi secara profesional dan objektif. Intinya, sikap netral PNS akan sangat menentukan seberapa efektif tugas dan tanggung jawab pemerintahan dapat diselesaikan.

2.4.2. Hak Pegawai Negeri Sipil

PNS memiliki Hak untuk memperoleh sesuatu atas kedudukannya sebagai Aparatur Negara. Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan PNS berhak memperoleh:²⁶

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kompetensi.

Hak-hak ini sangat penting karena berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja PNS dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya, gaji dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan PNS dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, jaminan pensiun dan hari tua memberikan rasa aman bagi PNS, sehingga mereka dapat fokus pada tugas mereka tanpa khawatir tentang masa depan.

Perlindungan yang diberikan kepada PNS juga sangat krusial, karena hal ini memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugasnya tanpa adanya tekanan dari pihak luar. Di sisi lain, hak untuk pengembangan kompetensi memungkinkan PNS

²⁶ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21.

untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas layanan publik.

2.5. Disiplin, Kinerja, dan Integritas dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara

Disiplin bagi PNS dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mematuhi segala kewajiban sekaligus menjauhi larangan yang tertulis dalam aturan hukum. Maknanya lebih luas dari sekadar taat aturan; disiplin adalah wujud kontrol diri (*self-control*) agar setiap tugas dapat dikerjakan secara tertib dan teratur.²⁷

Mengacu pada pendapat Gusti Lanang Rakayoga, kinerja merupakan pencapaian kerja seorang pegawai baik dari sisi mutu (kualitas) maupun jumlah (kuantitas) dalam menuntaskan kewajiban yang diemban.²⁸

Integritas adalah konsistensi antara nilai, ucapan, dan perbuatan yang jujur. Dalam konteks ASN, kurangnya integritas moral merupakan faktor internal yang paling dominan yang menjadi penentu terjadinya KKN.²⁹

Karena penegakan disiplin PNS adalah ranah tindakan hukum pemerintahan, analisisnya perlu diperkaya dengan konsep-konsep mendasar dari Hukum Administrasi Negara (HAN). Ini mencakup:

1. Wewenang (*Bevoegdheid*) adalah konsep inti dalam Hukum Administrasi Negara³⁰. yang melampaui definisi kekuasaan (*macht*) semata. Berbeda dengan kekuasaan yang hanya berupa hak bertindak, wewenang dalam terminologi hukum mengikat dua aspek sekaligus: hak dan kewajiban (*rechten en plichten*).³¹ H.D. Stout menguraikan wewenang sebagai totalitas regulasi terkait akuisisi dan penggunaan otoritas oleh subjek hukum publik dalam ranah

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 Angka 4.

²⁸ Gusti Lanang Rakayoga, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hlm. 333.

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 huruf f.

³⁰ F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 99.

³¹ Bagir Manan, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 100.

publik.³² Hal ini menegaskan bahwa tindakan pemerintah wajib memiliki legitimasi hukum yang valid. Oleh karena itu, dalam negara hukum, wewenang tidak muncul secara otomatis tetapi harus bersumber dari peraturan perundang-undangan melalui tiga jalur teoretis perolehan wewenang: atribusi, delegasi, atau mandat.³³

- a. Atribusi: Kewenangan atribusi didefinisikan sebagai otoritas orisinal yang diciptakan dan diberikan langsung oleh hierarki perundang-undangan (konstitusi atau Undang-Undang) kepada organ pemerintah, tanpa melalui perantara pelimpahan wewenang dari organ lain. Hal ini sejalan dengan pandangan Indroharto yang menekankan bahwa dalam atribusi terdapat unsur "pemberian wewenang pemerintahan yang baru".³⁴ Wewenang ini bersifat asli dan tidak berasal dari pelimpahan organ lain. Contohnya adalah wewenang Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan yang diberikan langsung oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Delegasi: Delegasi merupakan mekanisme transfer otoritas yang sudah eksis dari satu instansi pemerintahan (*delegans*) kepada instansi lain (*delegataris*). Aspek fundamental dari delegasi terletak pada perpindahan tanggung jawab yuridis secara penuh kepada penerima; artinya, setelah pelimpahan terjadi berdasarkan amanat peraturan perundang-undangan, pihak *delegans* secara prinsip kehilangan hak untuk menjalankan kembali wewenang tersebut karena gugusnya tanggung jawab ke pihak penerima.³⁵
- c. Mandat: Berbeda dengan delegasi, mandat beroperasi dalam koridor hubungan internal hierarkis di mana organ pemerintahan (*mandans*) memerintahkan pejabat lain (*mandataris*) untuk bertindak atas namanya, tanpa disertai pelepasan status kewenangan maupun pergeseran tanggung jawab yuridis. Dalam konstruksi ini, beban tanggung gugat sepenuhnya

³² H.D. Stout, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 98.

³³ Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 101.

³⁴ Indroharto, dikutip dalam Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 102.

³⁵ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 102.

tetap melekat pada pemberi mandat, bukan penerima. Oleh karena itu, prosedur ini bersifat lebih fleksibel dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis dan tidak mutlak mensyaratkan landasan undang-undang yang eksplisit.³⁶

Perbedaan antara delegasi dan mandat memiliki implikasi hukum yang sangat signifikan, terutama dalam proses peradilan. Kesalahan dalam mengidentifikasi sifat pelimpahan ini dapat berakibat fatal pada sebuah gugatan. Jika seorang pejabat bertindak atas dasar mandat, maka pihak yang seharusnya digugat sebagai Tergugat adalah pemberi mandat (*mandans*), bukan penerima mandat (*mandataris*). Apabila penggugat keliru, maka gugatan tersebut akan dinyatakan tidak dapat diterima karena mengandung cacat *error in persona* (kekeliruan mengenai pihak yang digugat).³⁷

2. Tindakan Hukum Pemerintahan (*Bestuurshandeling*) adalah tindakan yang secara sadar dan sengaja ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum (*rechtsgevolg*).³⁸ Tindakan ini berbeda dari tindakan faktual (*feitelijkhandelingen*) yang tidak memiliki relevansi hukum.³⁹ Dalam konteks penegakan disiplin, penerbitan Surat Keputusan (SK) Hukuman Disiplin secara tegas merupakan sebuah *rechtshandeling*, karena bertujuan menimbulkan akibat hukum konkret pada status kepegawaian PNS yang bersangkutan.⁴⁰ KTUN dan Karakteristiknya: Dalam nomenklatur hukum administrasi (terutama literatur Belanda yang mengistilahkannya sebagai *beschikking*), instrumen utama dari tindakan hukum sepihak pemerintah adalah Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN).⁴¹ Landasan yuridis konsep ini termaktub dalam Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009. Pasal tersebut

³⁶ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 103.

³⁷ Philipus M. Hadjon, dikutip dalam Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 107.

³⁸ R.J.H.M. Huisman, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 154.

³⁹ C.J.N. Verstedden, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 109.

⁴⁰ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 155.

⁴¹ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. hlm. 140.

mengonstruksikan KTUN sebagai penetapan tertulis oleh pejabat TUN yang berbasis pada aturan perundang-undangan dan melahirkan konsekuensi hukum bagi subjek perdata. Esensi definisi tersebut mensyaratkan tiga elemen akumulatif: sifatnya harus konkret, individual, dan final."⁴² Ketiga karakteristik inilah yang menjadi demarkasi tegas yang memisahkan KTUN dari peraturan yang bersifat umum (*regeling*). SK Hukuman Disiplin secara yuridis memenuhi tiga elemen konstitutif keputusan tata usaha negara (*beschikking*) sebagai berikut:

- a. Konkret: Elemen ini mensyaratkan bahwa objek keputusan memiliki wujud yang riil, terdefinisi, dan bukan merupakan abstraksi semata.⁴³ Dalam konteks SK Hukuman Disiplin, konkretisasi ini terlihat jelas karena substansinya tidak mengatur norma disiplin secara general, melainkan menunjuk langsung pada perbuatan faktual spesifik yang dilakukan oleh PNS dalam dimensi waktu dan lokasi yang pasti, seperti pemberhentian seorang pegawai bernama A.⁴⁴
- b. Individual: Keputusan ini memiliki karakter partikular, artinya ia tidak ditujukan untuk publik secara umum (*general audience*), melainkan menyasar subjek hukum tertentu dengan identitas yang tunggal.⁴⁵ Validitas sifat individual pada SK Hukuman Disiplin tidak terbantahkan karena di dalamnya selalu memuat detail identitas spesifik nama, NIP, pangkat, dan jabatan dari PNS terhukum. Dengan demikian, daya ikat hukum keputusan ini eksklusif hanya berlaku bagi personel yang tertulis di dalamnya.⁴⁶
- c. Final: Finalitas dimaknai bahwa keputusan tersebut telah memiliki kekuatan untuk melahirkan akibat hukum (*rechtsgevolg*) secara langsung tanpa membutuhkan ratifikasi atau persetujuan lanjutan dari instansi superior.⁴⁷

⁴² Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 1 Angka (9).

⁴³ Penjelasan Pasal 1 Angka 3 UU No. 5 Tahun 1986, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 153.

⁴⁴ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 153.

⁴⁵ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 153.

⁴⁶ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 153.

⁴⁷ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 153.

Sebuah SK Hukuman Disiplin dianggap final karena seketika setelah tanggal penetapan, status hukum dan hak kepegawaian PNS terkait langsung gugur atau berubah. Adapun upaya administratif (keberatan atau banding) hanyalah mekanisme koreksi *post-factum* untuk menguji validitas keputusan yang sudah efektif berlaku, bukan merupakan prasyarat bagi keabsahan lahirnya keputusan itu sendiri.⁴⁸ Kendati pemerintah memiliki kewenangan penuh dalam menjatuhkan sanksi disiplin demi menjaga ketertiban birokrasi, pelaksanaannya tetap dibatasi oleh prinsip-prinsip negara hukum yang menjamin perlindungan hak asasi pegawai. Apabila seorang PNS merasa dirugikan atas Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) berupa penjatuhan hukuman disiplin yang dianggap tidak prosedural atau sewenang-wenang, maka tersedia mekanisme upaya hukum melalui Peradilan Tata Usaha Negara. Mekanisme *check and balances* ini pada mulanya diletakkan dasarnya dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menjamin bahwa setiap keputusan pejabat public termasuk dalam ranah kepegawaian harus dapat dipertanggungjawabkan validitasnya di hadapan hukum.⁴⁹

Signifikansi perubahan paradigma hukum administrasi terlihat jelas pasca-pemberlakuan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP). Regulasi ini, khususnya melalui ketentuan Pasal 87, melakukan ekstensifikasi (perluasan) terhadap definisi Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Cakupan KTUN kini tidak lagi terkunci pada dokumen formal semata, melainkan merambah pada aspek 'tindakan faktual' pejabat serta keputusan yang memiliki potensi implikasi hukum.⁵⁰ Transformasi ini menegaskan bahwa rezim hukum administrasi kontemporer kini

⁴⁸ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 153.

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 47 dan Pasal 53 ayat (1).

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 87.

menitikberatkan pada bobot materiil dan dampak nyata suatu tindakan pemerintah, alih-alih sekadar terpaku pada format administrasinya.

3. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), atau yang dalam terminologi Belanda disebut *algemene beginselen van behoorlijk bestuur* berdiri sebagai tolok ukur yuridis dan etis untuk menguji validitas tindakan pemerintah.⁵¹ Doktrin ini pada mulanya emergensi dari praktik yurisprudensi guna mengatasi kevakuman hukum positif, khususnya dalam memitigasi risiko penyalahgunaan kewenangan diskresioner (*freies ermessen*).⁵² Dengan demikian, AUPB bertindak sebagai instrumen pengendali atau 'katup pengaman' untuk memastikan bahwa diskresi pejabat tidak mencederai rasa keadilan atau menyimpang dari tujuan substansial, kendati secara formal memiliki basis legal. Dalam lanskap hukum nasional, genealogi AUPB dapat ditelusuri melalui praktik yurisprudensi di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Pada fase embrionik ini, AUPB eksis sebagai kaidah hukum tak tertulis yang berfungsi mengisi kekosongan legislasi formal.⁵³ Namun, kedudukannya diperkuat secara signifikan setelah dikodifikasi ke dalam hukum positif melalui Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP), yang secara eksplisit mencantumkan asas-asas ini sebagai norma hukum yang mengikat dan dapat menjadi dasar gugatan.⁵⁴ Di antara berbagai asas tersebut, dua yang paling mendasar dalam konteks tindakan administratif adalah:
 - a. Asas Kecermatan (*Principle of Carefulness*): Prinsip ini membebankan kewajiban imperatif bagi badan atau pejabat pemerintahan untuk melakukan telaah komprehensif terhadap seluruh fakta materiil serta menimbang beragam kepentingan yang bersinggungan (*balancing of interests*) sebelum

⁵¹ H.D. van Wijk dan Willem Konijnenbelt, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 235.

⁵² Sjachran Basah, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 230.

⁵³ Jazim Hamidi, 1999, Penerapan Asas-Asas Umum Penyelenggaraan Pemerintahan yang Layak (AAUPB) di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 24.

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 10.

memfinalisasi suatu Keputusan Tata Usaha Negara.⁵⁵ Dalam konteks penegakan disiplin, asas ini mewajibkan pejabat yang berwenang untuk tidak bertindak gegabah, melakukan pemeriksaan yang memadai, dan tidak mengabaikan bukti-bukti atau argumen pembelaan yang diajukan oleh pihak yang bersangkutan. Pelanggaran terhadap asas kecermatan sering menjadi dasar bagi hakim untuk membatalkan suatu Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN).⁵⁶

- b. Asas Keadilan dan Kewajaran (*Principle of Fair Play*): Prinsip ini mengamanatkan adanya jaminan prosedural bagi warga negara untuk mengakses keadilan secara transparan. Manifestasi utamanya adalah penerapan doktrin *audi et alteram partem*, yang mewajibkan pejabat administrasi untuk membuka ruang pembelaan dan mendengarkan keterangan dari pihak terkait sebelum memfinalisasi suatu keputusan yang berpotensi membawa dampak kerugian (beban) bagi yang bersangkutan.⁵⁷ Asas ini juga mencakup larangan bertindak sewenang-wenang (*willekeur*), yaitu mengambil keputusan yang tidak masuk akal, tidak proporsional, atau tanpa dasar pertimbangan yang patut. Dengan demikian, AUPB memastikan bahwa tindakan pemerintah tidak hanya sah secara formal berdasarkan peraturan, tetapi juga adil dan cermat secara material.⁵⁸

2.6. Kerangka Hukum (*Das Sollen*)

Dalam arsitektur tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) menempati posisi sebagai fondasi elementer. Eksistensi disiplin kerja berfungsi sebagai *conditio sine qua non* (syarat mutlak) bagi terbentuknya kultur birokrasi yang berintegritas, profesional, serta memiliki

⁵⁵ Philipus M. Hadjon, et.al., dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 274-275.

⁵⁶ Olden Bidara, 1994, Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Teori dan Praktik Pemerintahan, dalam Paulus E. Lotulung (ed.), Himpunan Makalah Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 90-91.

⁵⁷ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 245.

⁵⁸ J.B.J.M. ten Berge, dikutip dalam Ridwan HR, 2022, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 236.

akuntabilitas publik yang terukur.⁵⁹ Kerangka hukum yang mengatur disiplin PNS tidak hanya berfungsi sebagai instrumen represif, tetapi juga sebagai pedoman preventif dan edukatif yang membentuk karakter dan perilaku aparatur. Sub-bab ini membedah secara mendalam dan hierarkis arsitektur hukum yang menjadi landasan ideal (*Das Sollen*) bagi penegakan disiplin PNS, dengan fokus pada tatanan peraturan nasional dan implementasi kelembagaannya di Kabupaten Muara Enim.

2.6.1. Landasan Konstitusional: Negara Hukum sebagai Fondasi Utama

Dalam stratifikasi hukum nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menduduki posisi puncak sebagai sumber hukum supremasi. Legitimasi konstitusional ini dipertegas melalui ketentuan Pasal 1 ayat (3), yang secara eksplisit mendeklarasikan identitas bangsa dengan bunyi: 'Negara Indonesia adalah negara hukum'.⁶⁰ Prinsip mendasar ini menjadi landasan filosofis bahwa setiap tindakan pemerintah, termasuk proses penegakan disiplin terhadap aparatur negara, harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang jelas, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Seluruh bangunan hukum disiplin PNS di bawahnya merupakan manifestasi dari prinsip negara hukum ini.

2.6.2. Undang-Undang Payung: Transformasi Paradigma dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ke Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Secara historis, genealogi penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) menemukan pijakan pertamanya melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.⁶¹ Akan tetapi, lanskap regulasi ini bersifat dinamis. Sebagai respons terhadap kebutuhan zaman, legislatif bersama pemerintah kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kehadiran regulasi anyar ini secara yuridis memiliki efek menderogasi (mencabut) eksistensi

⁵⁹ Ismail Buhari, 2019, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bungo, *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 1, hlm. 20.

⁶⁰ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 Angka (3).

⁶¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

undang-undang sebelumnya, sehingga rezim hukum tahun 2014 dinyatakan tidak lagi mengikat.⁶²

Promulgasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merepresentasikan sebuah reorientasi filosofis yang signifikan dalam manajemen kepegawaian negara. Regulasi ini meninggalkan paradigma lama yang cenderung terjebak pada formalitas administratif-kepegawaian, dan beralih menuju visi akselerasi transformasi sumber daya manusia. Fokus utamanya adalah mengonstruksi profil aparatur yang menginternalisasi nilai-nilai fundamental (*core values*) BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai standar perilaku.⁶³ Konsekuensinya, kerangka ideal (*Das Sollen*) penegakan disiplin tidak lagi semata-mata dimaknai sebagai proses penghukuman atas pelanggaran daftar kewajiban dan larangan yang bersifat tekstual. Lebih dari itu, pelanggaran disiplin harus diinterpretasikan sebagai kegagalan dalam menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai inti profesi ASN.

Pasca-derogasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai instrumen teknis tidak serta-merta gugur. Legitimasi keberlakuannya justru diproteksi melalui ketentuan peralihan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Pasal ini memberikan payung hukum bahwa regulasi eksekutif terdahulu tetap memiliki kekuatan mengikat (*binding force*) selama belum diterbitkan aturan substitusi dan tidak bertentangan dengan norma baru.⁶⁴ Konstruksi hukum ini vital untuk menjaga kesinambungan tata tertib birokrasi dan menihilkan potensi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*).

Dalam konteks otonomi daerah, penegakan disiplin ASN di tingkat kabupaten/kota pada dasarnya merupakan manifestasi dari kewenangan atributif Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana

⁶² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁶³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 3-4.

⁶⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 76 huruf a.

telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, yang menegaskan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu instrumen vital dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren. Oleh karena itu, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Muara Enim tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan kewenangan pemerintah daerah dalam membina, mengawasi, dan memastikan profesionalitas aparatur birokrasi di wilayah yurisdiksinya.⁶⁵

2.6.3. Peraturan Pelaksana Inti: Kodifikasi Norma dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Dalam tata hierarki regulasi kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menduduki posisi sentral sebagai *lex specialis* yang mengkodifikasi standar etika birokrasi. Regulasi ini melakukan ekspansi signifikan terhadap definisi pelanggaran disiplin, yang kini mencakup spektrum luas mulai dari verbal (ucapan), tekstual (tulisan), hingga tindakan fisik (perbuatan). Poin krusial dari beleid ini adalah penegasan bahwa liabilitas disiplin tidak dibatasi oleh sekat temporal jam kerja. Artinya, predikat PNS melekat secara inheren pada individu selama 24 jam, menuntut standar keteladanan yang konsisten baik dalam kapasitas kedinasan maupun dalam interaksi sosial kemasyarakatan. Secara rinci, regulasi ini mengklasifikasikan norma kepatuhan ke dalam:⁶⁶

1. Kewajiban PNS (Pasal 3 dan 4): Regulasi ini menggariskan 17 imperatif perilaku yang wajib dipatuhi setiap pegawai. Substansinya tidak hanya bersifat administratif semata, melainkan mencakup dimensi etika birokrasi yang lebih luas: Dimensi Ideologis: Menuntut loyalitas tegak lurus terhadap konsensus kebangsaan, yakni Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dimensi Profesionalisme: Mewajibkan pelaksanaan tugas kedinasan yang dilandasi oleh dedikasi penuh, kejujuran, kesadaran, serta akuntabilitas tinggi. Dimensi Integritas: Mencakup kewajiban untuk menjaga kerahasiaan jabatan, menunjukkan keteladanan moral, serta transparansi dalam

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 65 ayat (2).

⁶⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3-8.

pelaporan harta kekayaan. Dimensi Administratif: Menekankan pada kepatuhan formal, utamanya terkait presensi (masuk kerja) dan ketaatan terhadap ketentuan jam kerja.

2. Larangan PNS (Pasal 5): Mengatur 14 butir larangan yang mencakup penyalahgunaan wewenang, menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi (calo), melakukan pungutan di luar ketentuan (pungli), bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, hingga larangan spesifik mengenai netralitas politik, seperti ikut serta dalam kampanye atau menggunakan fasilitas negara untuk mendukung calon tertentu.
3. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin (Pasal 8): Guna menjamin asas proporsionalitas, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengklasifikasikan hukuman ke dalam tiga strata berdasarkan dampak pelanggaran.⁶⁷
 - a. Hukuman Disiplin Ringan (Sanksi Binaan): Diterapkan untuk pelanggaran berdampak kecil, berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. Hukuman Disiplin Sedang (Sanksi Finansial): Ini merupakan pergeseran paradigma penghukuman yang signifikan. Sanksi tidak lagi bersifat administratif murni, melainkan sanksi ekonomi berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja (Tukin) sebesar 25% dengan durasi 6, 9, atau 12 bulan.
 - c. Hukuman Disiplin Berat (Sanksi Degradasi & Terminasi): Merupakan konsekuensi puncak bagi pelanggaran berat, yang menyangar status karier pegawai. Bentuknya meliputi penurunan jabatan setingkat lebih rendah (12 bulan), demosi menjadi pelaksana (12 bulan), hingga pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS).

⁶⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8.

2.6.4. Petunjuk Teknis Pelaksanaan: Standardisasi Prosedur dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022

Apabila Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah hukum materiil, maka Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 adalah hukum formil atau hukum acara penegakan disiplin PNS.⁶⁸ Peraturan ini memberikan petunjuk pelaksanaan teknis yang sangat rinci untuk menstandarisasi prosedur secara nasional, guna menjamin proses hukum yang adil (*due process of law*). Mekanisme prosedural yang diatur secara rinci meliputi:

1. Pemanggilan: Penjatuhan hukuman berdasarkan bukti yang ada (*in absentia*) sah dilakukan apabila PNS tidak memenuhi dua kali panggilan tanpa justifikasi valid. Prosedur pemanggilan tersebut harus dilakukan secara tertulis minimal 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.⁶⁹
2. Pemeriksaan: PNS yang menjalani proses pemeriksaan dijamin haknya untuk mendapatkan pendampingan serta menyampaikan keterangan. Adapun mekanisme pemeriksaan tersebut wajib bersifat tertutup, di mana hasilnya kemudian didokumentasikan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).⁷⁰
3. Tim Pemeriksa: Mekanisme checks and balances internal diwujudkan melalui model tripartit dalam Tim Pemeriksa yang beranggotakan atasan langsung, unsur pengawasan (APIP/Inspektorat), serta unsur kepegawaian (BKPSDM). Secara prosedural, pembentukan tim ini bersifat opsional bagi dugaan pelanggaran tingkat sedang, namun menjadi kewajiban mutlak (mandatori) untuk kasus pelanggaran tingkat berat.⁷¹
4. Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan: Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan sanksi berdasarkan BAP dengan mempertimbangkan secara saksama faktor yang memberatkan dan meringankan. Surat Keputusan

⁶⁸ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁶⁹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, Pasal 13.

⁷⁰ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, Pasal 15.

⁷¹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, Pasal 16.

Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup kepada PNS yang bersangkutan paling lama 14 hari kerja sejak tanggal ditetapkan.⁷²

2.6.5. Mandat Pengawasan Proaktif dalam Arsitektur Kelembagaan Nasional

Sistem penegakan disiplin PNS tidak hanya bertumpu pada regulasi perilaku individu, melainkan juga bergantung pada kekuatan arsitektur pengawasan. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019, peran Inspektorat Daerah direvitalisasi secara fundamental dari sekadar auditor internal menjadi entitas pengawas proaktif. Transformasi ini memuncak pada ketentuan Pasal 33A, yang memberikan kewenangan atribusi kepada Inspektorat Kabupaten/Kota untuk langsung bertindak saat mendeteksi potensi penyalahgunaan wewenang atau kerugian negara, tanpa harus menunggu mandat atau instruksi tertulis dari kepala daerah (Bupati/Wali Kota/Gubernur).⁷³

Ketentuan ini merupakan sebuah terobosan normatif yang sangat signifikan. Ia memberikan landasan hukum yang kokoh bagi Inspektorat Daerah untuk bertindak atas inisiatif sendiri, melepaskan ketergantungannya pada instruksi atau penugasan dari kepala daerah. Implikasi dari pasal ini sangat mendalam bagi penegakan disiplin PNS. "Tindakan pembiaran" (*omission*) oleh atasan langsung yang tidak menindak bawahannya yang melanggar disiplin, secara doktrinal dapat dikonstruksikan sebagai salah satu bentuk "potensi penyalahgunaan wewenang" atau *detournement de pouvoir*, karena wewenang untuk membina dan menghukum tidak digunakan sesuai dengan tujuan diberikannya wewenang tersebut (*specialiteitsbeginsel*).⁷⁴ Dengan demikian, Pasal 33A secara efektif memberikan mandat nasional kepada Inspektorat untuk secara proaktif menginvestigasi dan mengawasi tidak hanya pelanggaran yang dilakukan oleh individu PNS, tetapi juga kegagalan sistemik yang terjadi akibat pembiaran oleh para pejabat yang

⁷² Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, Pasal 25 dan Pasal 27.

⁷³ Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pasal 33A.

⁷⁴ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, hlm. 254.

berwenang menghukum. Norma ini menetapkan standar tertinggi (*das sollen*) mengenai bagaimana seharusnya fungsi pengawasan internal berjalan di seluruh Indonesia.

2.6.6. Peraturan Lokal: Arsitektur Kelembagaan di Kabupaten Muara Enim

Selain penegakan disiplin yang bersifat represif melalui penjatuhan hukuman disiplin, Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebenarnya juga telah memiliki instrumen preventif berupa pengaturan kode etik. Hal ini tertuang dalam Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 19 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Keberadaan regulasi ini menunjukkan bahwa upaya pembinaan pegawai di Muara Enim dilakukan secara komprehensif; di mana Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2018 berfungsi menjaga standar moral dan etika perilaku sehari-hari, sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 hadir sebagai *ultimum remedium* atau langkah penindakan tegas ketika pelanggaran kewajiban dan larangan telah terjadi secara nyata.⁷⁵

Di tingkat daerah, implementasi penegakan disiplin dijalankan oleh lembaga-lembaga yang diatur melalui peraturan bupati. Di Kabupaten Muara Enim, terdapat pembagian peran (*division of labor*) yang jelas antara fungsi administratif dan fungsi investigatif:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) - Peran Administratif: Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 9 Tahun 2022, BKPSDM diposisikan sebagai koordinator dan administrator utama. Tugasnya difokuskan pada aspek administratif, seperti "perumusan kebijakan pembinaan disiplin", "pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan administrasi pembinaan disiplin", dan "pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pembinaan disiplin".⁷⁶ Peraturan Bupati ini secara

⁷⁵ Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 19 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Muara Enim, Pasal 2 dan Pasal 6.

⁷⁶ Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 9 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pasal 11.

normatif tidak memberikan wewenang investigasi, pengusutan, atau pemeriksaan mendalam kepada BKPSDM.

2. Inspektorat Daerah - Peran Investigatif: Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 5 Tahun 2022 tentang struktur organisasinya dan diperjelas oleh Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 31 Tahun 2017 tentang rincian tugasnya, Inspektorat Daerah berfungsi sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang memegang peran investigatif. Tugasnya secara eksplisit mencakup "melaksanakan pengusutan kebenaran atas laporan atau penyalahgunaan" dan "melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan".⁷⁷ Dengan demikian, Inspektorat diberi mandat yuridis untuk menangani kasus-kasus kompleks yang memerlukan pembuktian, seperti dugaan penyalahgunaan wewenang, pungli, atau pengaduan masyarakat.

Untuk memvisualisasikan pembagian kerja tersebut, dapat disusun matriks sebagai berikut:

Tabel 2.1. Alur Kerja Ideal Penegakan Disiplin PNS Berdasarkan Kewenangan BKPSDM dan Inspektorat Daerah

Tahapan Proses Disiplin	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	Inspektorat Daerah	Dasar Hukum (Perbup dan Peraturan Terkait)
Pembinaan dan Pencegahan	Perumusan kebijakan pembinaan disiplin; Sosialisasi peraturan.	-	Perbup No. 9/2022 ²
Penanganan Laporan/Temuan Awal	Menerima dan memverifikasi dokumen pelanggaran administratif (contoh: absensi)	Menerima dan menindaklanjuti laporan/pengaduan masyarakat/isu terkait penyalahgunaan wewenang.	BKPSDM: Perbup No. 9/2022. ² Inspektorat: Perbup No. 31/2017.

⁷⁷ Peraturan Bupati Kabupaten Muara Enim Nomor 5 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Inspektorat, Pasal 7.

Pemeriksaan dan Investigasi	-	Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian kasus; Mengumpulkan bukti; Membuat BAP Investigasi.	Perbup No. 31/2017
Keanggotaan Tim Pemeriksa	Menjadi anggota Tim Pemeriksa (unsur kepegawaian).	Wajib menjadi anggota Tim Pemeriksa untuk pelanggaran berat (unsur pengawasan).	Peraturan BKN No. 6/2022
Rekomendasi Sanksi	Memberikan pertimbangan teknis kepegawaian kepada Pejabat yang berwenang menghukum	Memberikan laporan hasil pengawasan/investigasi beserta rekomendasi kepada Bupati/ Pejabat yang berwenang menghukum	BKPSDM: Perbup No. 9/2022. ² Inspektorat: Perbup No. 31/2017.
Administrasi dan Eksekusi Hukuman	Melaksanakan administrasi penjatuan hukuman disiplin; Memproses SK Hukuman; Melakukan pendokumentasian.	-	Perbup No. 9/2022 ²
Monitoring dan Evaluasi	Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan umum pelaksanaan kegiatan pembinaan disiplin.	Melakukan monitoring atas tindak lanjut hasil pemeriksaan yang telah direkomendasikan.	BKPSDM: Perbup No. 9/2022. ² Inspektorat: Perbup No. 31/2017.

Sumber: Analisis data peraturan perundang-undangan.

2.6.7. Paduan dan Model Alur Kerja Ideal di Kabupaten Muara Enim

Paduan terhadap hierarki peraturan dari tingkat nasional hingga daerah memungkinkan konstruksi model alur kerja ideal (*ideal workflow*) penegakan disiplin di Kabupaten Muara Enim, yang dibedakan berdasarkan kompleksitas pelanggaran:

1. Pelanggaran Administratif/Ringan: Diperuntukkan bagi pelanggaran yang buktinya bersifat administratif dan mudah diverifikasi (misalnya, pelanggaran jam kerja). Alurnya adalah: Laporan/temuan (rekapitulasi absensi) diterima dan diverifikasi oleh BKPSDM. Pemeriksaan dilakukan oleh atasan langsung. Rekomendasi hukuman diberikan kepada Pejabat yang berwenang

menghukum, dan proses administrasi SK Hukuman dilaksanakan oleh BKPSDM.

2. Pelanggaran Kompleks/Berat: Digunakan untuk dugaan pelanggaran yang memerlukan investigasi (misalnya, penyalahgunaan wewenang, gratifikasi). Alurnya dimulai dengan laporan/pengaduan yang diinvestigasi oleh Inspektorat Daerah. Hasil investigasi (LHP) menjadi dasar bagi Bupati untuk membentuk Tim Pemeriksa (melibatkan Inspektorat, BKPSDM, dan atasan langsung). Tim memberikan rekomendasi hukuman kepada Bupati selaku PPK, sebelum akhirnya administrasi hukuman diproses oleh BKPSDM.

Secara keseluruhan, kerangka hukum (*Das Sollen*) penegakan disiplin PNS di Kabupaten Muara Enim merupakan sebuah sistem yang hierarkis, modern, dan secara normatif koheren. Sistem ini mengintegrasikan standar nasional dengan arsitektur kelembagaan lokal, menciptakan pembagian kerja yang jelas antara fungsi administratif-pembinaan oleh BKPSDM dan fungsi pengawasan-investigatif oleh Inspektorat Daerah.

Setelah memaparkan kerangka teori dan kerangka hukum (*das sollen*) secara komprehensif, maka perlu dirumuskan sebuah paduan yang akan memandu analisis dalam bab-bab selanjutnya. Kedua kerangka teori ini akan diintegrasikan untuk melakukan analisis yang mendalam. Model Van Meter dan Van Horn akan digunakan untuk membedah proses implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan mengidentifikasi variabel-variabel yang memengaruhinya, mulai dari sosialisasi kebijakan hingga sikap para pelaksana di lapangan. Sementara itu, lima faktor dari Soerjono Soekanto akan digunakan untuk mengevaluasi hasil akhir dari proses tersebut, yaitu tingkat efektivitas hukum disiplin di Kabupaten Muara Enim.

Meskipun struktur di atas tampak ideal, tinjauan terhadap teks regulasi menunjukkan adanya celah normatif (*regulatory gap*). Peraturan Bupati yang ada belum mengatur protokol serah terima (*hand-off protocol*) antar-lembaga secara rigid. Ketiadaan klausul eksplisit ini berpotensi menciptakan area abu-abu (*grey*

area) dalam penanganan kasus yang melibatkan lintas kewenangan antara BKPSDM dan Inspektorat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Dalam perspektif Soerjono Soekanto, penelitian hukum dikonstruksikan sebagai sebuah aktivitas saintifik yang terukur. Kegiatan ini tidak berjalan secara acak, melainkan berlandaskan pada kerangka metodologis, sistematika, dan pola pikir tertentu. Tujuannya adalah untuk membedah dan menganalisis satu atau berbagai fenomena yuridis (gejala hukum) secara mendalam.⁷⁸ Pendekatan masalah pada penelitian ini dilakukan dengan:

1. Pendekatan normatif, yaitu mengumpulkan dan menganalisis peraturan hukum yang berlaku dan berkaitan dengan topik penelitian yang mencakup peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, tulisan ilmiah, buku, kamus, majalah, ensiklopedia, surat kabar dan lainnya.
2. Pendekatan empiris, yaitu mengumpulkan informasi terkait fakta-fakta terkini di lapangan dengan pengamatan dan melakukan komunikasi secara langsung dengan orang yang berpengalaman.

Mengacu pada kerangka pendekatan tersebut, studi ini diklasifikasikan sebagai penelitian hukum normatif-empiris. Jenis penelitian ini difokuskan untuk menelaah operasionalisasi atau bekerjanya hukum positif (baik berupa kodifikasi, Undang-Undang, maupun kontrak) saat bersentuhan langsung dengan peristiwa konkret

⁷⁸ Soerjono Soekanto, 1984, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 42.

dalam realitas sosial masyarakat. Dengan kata lain, fokus utamanya adalah melihat bagaimana aturan teks diterjemahkan menjadi tindakan faktual.⁷⁹

Pemilihan pendekatan ganda ini sejalan dengan pandangan para ahli metodologi penelitian hukum yang menekankan pentingnya melihat hukum tidak hanya sebagai teks, tetapi juga sebagai fenomena sosial. Selain Soerjono Soekanto, Zainuddin Ali juga menegaskan pemisahan fundamental ini, di mana penelitian hukum dapat berfokus pada doktrin dan asas-asas hukum (yuridis normatif), namun juga harus mampu mengkaji bagaimana hukum tersebut beroperasi dan berfungsi dalam masyarakat (yuridis empiris).⁸⁰

Penggunaan pendekatan penelitian hukum normatif-empiris dipilih karena sangat sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak membandingkan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik nyata di lapangan (*das sein*).

3.2. Sumber dan Jenis Data

Sesuai dengan karakteristik penelitian hukum normatif-empiris, basis data yang digunakan dalam studi ini bersifat komprehensif, mencakup hasil penelusuran lapangan (*field research*) dan telaah kepustakaan (*library research*). Berdasarkan hierarki dan cara perolehannya, konstruksi data penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni Data Primer dan Data Sekunder.

3.2.1. Sumber Data Primer

Data Primer merujuk pada data empiris yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*). Pemilihan narasumber didasarkan pada prinsip kapabilitas dan otoritas jabatan terkait topik disiplin pegawai. Dalam konteks ini, informan kunci yang dilibatkan adalah Yulius Ceasar, S.H., M.M., yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pengadaan, Informasi, dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kabupaten Muara

⁷⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 52.

⁸⁰ Zainuddin Ali, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 25 dan 31.

Enim dipilih karena memegang kendali atas data kinerja dan sanksi administratif (BKPSDM), serta Fera Sari, S.H., M.H., selaku Sekretaris Inspektorat Kabupaten Muara Enim merepresentasikan fungsi pengawasan investigatif (Inspektorat).

3.2.2. Sumber Data Sekunder

Dalam konstruksi penelitian ini, Data Sekunder diekstraksi melalui mekanisme studi dokumentasi terhadap literatur dan regulasi resmi. Berdasarkan kekuatan mengikatnya, taksonomi bahan hukum yang digunakan diklasifikasikan ke dalam tiga klaster utama:

1. Bahan Hukum Primer (*Primary Legal Materials*) Merupakan instrumen yuridis yang bersifat otoritatif dan memiliki kekuatan mengikat (*binding force*). Dalam konteks penelitian ini, regulasi yang dijadikan landasan meliputi hierarki nasional hingga daerah, yakni:
 - a. Undang-undang Dasar (UUD) Tahun 1945 dan Amandemen Nomor - tentang UUD 1945 dan Amandemen;
 - b. Undang-undang (UU) No. 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang darurat No. 4 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 55), Undang-Undang Darurat No. 5 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 56) dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 57) Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja, Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 - c. Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5490) dicabut oleh Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

- d. Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) diamandemen menjadi Undang-undang (UU) No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 - e. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718); dan
 - f. Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Muara Enim Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2022 Nomor 3).
 - g. Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 19 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Muara Enim (Berita Daerah Tahun 2018 Nomor 19).
 - h. Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 5 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Inspektorat, (Berita Daerah Tahun 2022 Nomor 5).
 - i. Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 9 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Berita Daerah Tahun 2022 Nomor 9).
2. Bahan Hukum Sekunder (*Secondary Legal Materials*) Berfungsi sebagai referensi penunjang yang memberikan tafsir atau analisis terhadap bahan hukum primer. Kategori ini mencakup doktrin hukum dari pakar, literatur akademik (buku teks), jurnal ilmiah bereputasi, serta hasil penelitian terdahulu (skripsi/tesis/disertasi) yang relevan dengan objek studi.

3. Bahan Hukum Tersier (*Tertiary Legal Materials*) Merupakan bahan yang memberikan petunjuk atau eksplanasi konseptual maupun kebahasaan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, ensiklopedia, serta publikasi media massa yang kredibel.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Mekanisme pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan strategis, yakni:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Merupakan prosedur eksplorasi teoritis dan normatif. Teknik ini tidak sekadar membaca, melainkan melakukan inventarisasi, identifikasi, dan sistematisasi terhadap kompendium bahan hukum. Proses ini mencakup penelaahan mendalam terhadap regulasi perundang-undangan, literatur akademik, jurnal ilmiah, serta dokumen hukum lain yang berkorelasi dengan objek penelitian.
2. Studi Lapangan (*Field Research*) Merupakan metode akuisisi data empiris untuk memverifikasi data sekunder. Proses ini dilaksanakan melalui interaksi dialogis (wawancara) dengan narasumber kompeten di lokasi penelitian. Dalam konteks ini, data digali langsung dari informan kunci, yakni jajaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim, guna mendapatkan gambaran faktual mengenai implementasi kebijakan di lapangan.

3.4. Prosedur Pengolahan Data

Pasca-akuisisi data dari lapangan dan kepustakaan, langkah selanjutnya adalah mekanisme pengolahan data (*data processing*) yang dilakukan melalui tiga tahapan sistematis, yaitu:

1. Inventarisasi dan Seleksi Data (*Data Identification*) Pada tahap ini, seluruh data mentah (*raw data*) yang terhimpun diselaraskan kembali dengan rumusan masalah penelitian. Peneliti melakukan proses penyaringan (*filtering*) yang ketat untuk memisahkan antara data yang relevan secara substansial dengan data yang tidak signifikan, guna menjamin validitas fokus kajian.

2. *Klasifikasi Data (Data Classification)* Setelah proses seleksi, data yang valid dikelompokkan ke dalam taksonomi atau kategori-kategori spesifik. Proses ini melibatkan komparasi dan elaborasi antar-data untuk memetakan pola hubungan yang koheren, sehingga data siap untuk dianalisis lebih lanjut.
3. *Sistematisasi Data (Data Systematization)* Tahap akhir pengolahan adalah menyusun data yang telah terklasifikasi ke dalam struktur kerangka pembahasan yang logis. Pengorganisasian ini bertujuan untuk membentuk alur konstruktif yang memudahkan peneliti dalam melakukan analisis hukum dan penarikan kesimpulan.

3.5. Analisis Data

Guna memformulasikan jawaban komprehensif atas rumusan masalah, data yang terhimpun dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan corak evaluatif dan eksplanatoris. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa analisis tidak terjebak pada narasi deskriptif semata, melainkan melakukan interpretasi mendalam untuk menilai kesesuaian antara fakta empiris dengan norma hukum (evaluasi) serta mengurai kausalitas kesenjangan implementasi. Dalam prosesnya, pisau analisis preskriptif diterapkan secara spesifik menggunakan kerangka teori implementasi Van Meter dan Van Horn untuk memetakan hambatan prosedural, serta teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto untuk mengevaluasi dampak sosiologis dari penegakan aturan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data normatif dan empiris, penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan mendasar yang saling mengunci untuk menjawab rumusan masalah:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Muara Enim pada dasarnya tidak terjadi sepenuhnya. Kondisi yang ada lebih akurat digambarkan sebagai tidak terimplementasi secara resmi dan terstruktur, bukan sekadar implementasi yang tidak efektif. Kegagalan ini berakar pada ketiadaan sosialisasi formal peraturan oleh pemerintah daerah. Absennya sosialisasi kebijakan ini melumpuhkan atasan langsung dan berujung pada "fenomena gunung es": hanya pelanggaran berat yang menjadi skandal yang tercatat, sementara akumulasi pelanggaran ringan dan sedang tidak ditindak. Secara hukum, pembiaran sistematis ini merupakan tindakan administratif yang cacat karena melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).
2. Faktor penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Muara Enim terjalin dalam "lingkaran tak berujung" kegagalan terstruktur. Rangkaian penghambat ini meliputi kegagalan faktor penegak hukum, di mana atasan langsung tidak menjalankan fungsi pengawasannya; lemahnya faktor sarana karena ketiadaan sistem dokumentasi; dominasi faktor budaya berupa "budaya sungkan" yang menghalangi penindakan akibat kurangnya keteladanan pimpinan; serta kelemahan faktor hukum pada peraturan lokal yang menciptakan celah prosedural. Interaksi ini menciptakan "fenomena gunung es", di mana hanya pelanggaran berat yang tercatat, sehingga berpotensi menormalisasi budaya indiscipliner.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyarankan:

1. Reformasi Jangka Pendek, yang berfokus pada perbaikan prosedur dan komunikasi:
 - a. Untuk mengatasi kegagalan implementasi yang paling mendasar, direkomendasikan dua intervensi segera. Pertama, Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati atau Sekretaris Daerah) hendaknya menginstruksikan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 secara wajib dan menyeluruh, dengan penekanan khusus pada kewajiban dan sanksi bagi atasan langsung untuk mengatasi lumpuhnya pengawasan.
 - b. Kedua, untuk menutup celah prosedural yang teridentifikasi, perlu segera disahkan Peraturan Bupati atau SOP (Prosedur Standar Operasional) Bersama, yang mengatur alur kerja dan mekanisme serah terima kasus antara atasan langsung, BKPSDM, dan Inspektorat. Regulasi ini memberikan dasar hukum yang diminta Inspektorat Muara Enim dan mengaktifkan mandat pengawasan proaktif mereka sesuai Pasal 33A Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019, guna memastikan adanya kontrol efektif terhadap pembiaran oleh atasan langsung.
2. Reformasi Jangka Panjang, yang berfokus pada reformasi sistem dan budaya birokrasi:
 - a. Untuk keberlanjutan, reformasi tata kelola dan budaya kerja sangat diperlukan. Disarankan implementasi sistem informasi terintegrasi *e-Disiplin* untuk mewajibkan pencatatan digital semua pelanggaran, terutama yang ringan, guna mengatasi "fenomena gunung es" dengan data yang objektif.
 - b. Lebih mendasar lagi, perlu adanya komitmen "*Zero Tolerance*" dari pimpinan puncak. Pimpinan daerah harus mendeklarasikan dan membuktikan kebijakan tanpa toleransi terhadap indiscipliner dan korupsi. Langkah ini penting untuk membangun kembali otoritas moral dan keteladanan yang telah runtuh, yang menjadi fondasi utama pemulihan integritas birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR:

BUKU:

- Ali, Zainuddin. 2022. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. 231 hlm.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. 2022. *Kabupaten Muara Enim Dalam Angka 2022*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. Muara Enim. 392 hlm.
- Bidara, Olden. 1994. Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Teori dan Praktik Pemerintahan. Dalam Lotulung, Paulus E. (Ed.), *Himpunan Makalah Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 179 hlm.
- Deviani, Eka, dan Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK)*. Pusaka Media. Bandar Lampung. 59 hlm.
- Hamidi, Jazim. 1999. *Penerapan Asas-Asas Umum Penyelenggaraan Pemerintahan yang Layak (AAUPB) di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 216 hlm.
- Hartini, Sri, dan Tedi Sudrajat. 2019. *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*. Sinar Grafika. Jakarta. 241 hlm.
- HR, Ridwan. 2022. *Hukum Administrasi Negara*. Rajawali Pers. Depok. 391 hlm.
- HS, Salim, dan Erlies Septiana Nurbani. 2022. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Rajawali Pers. Depok. 356 hlm.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 218 hlm.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia. Jakarta. 277 hlm.

-----, 2019. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali Pers. Depok. 77 hlm.

Wahab, Solichin Abdul. 2021. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Bumi Aksara. Jakarta. 262 hlm.

Widodo, Joko. 2021. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Malang. 186 hlm.

Yaschin, Sulchan. 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Amanah. Surabaya. 445 hlm.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-undang Dasar (UUD) Tahun 1945 dan Amandemen Nomor - tentang UUD 1945 dan Amandemen

Undang-undang (UU) Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang darurat No. 4 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 55), Undang-Undang Darurat No. 5 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 56) dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 57) Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja, Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821).

Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344).

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079).

Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5490).

Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).

Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).

Undang-undang (UU) No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).

Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718).

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Badan Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 384).

Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Muara Enim Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2022 Nomor 3).

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 19 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Muara Enim, (Berita Daerah Tahun 2018 Nomor 19).

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 5 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Inspektorat, (Berita Daerah Tahun 2022 Nomor 5).

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Muara Enim Nomor 9 Tahun 2022 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Berita Daerah Tahun 2022 Nomor 9).

SUMBER LAIN:

JURNAL:

- Adyani, Sofia, Kusnida Indrajaya, dan Sri Listyarini. 2022. Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik* 7 (2): 106-114. Doi: <https://doi.org/10.25077/jakp.7.2.106-114.2022>.
- Ahadi, Lalu M. Alwin Ali. 2022. Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum. *Jurnal USM Law Review* 5 (1): 110-127. Doi: <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4965>.
- Albarik, Luthfi Gama, Anggalana, Tami Rusli, dan Ketut Seregig. 2023. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Penelitian Di Pemerintah Daerah Provinsi Lampung). *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 6 (1): 92-99. Doi: <https://doi.org/10.31604/justitia.v6i1.92-99>.
- Anggoro, Firna Novi. 2022. Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11 (2): 211-228. Doi: <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.936>.
- Arif, Muhammad, Teuku Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4 (1): 106-119. Doi: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>.
- Buhari, Ismail. 2019. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi* 2 (1): 19-25. Doi: <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.125>.
- Dewi, Serafina Shinta. 2022. Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *WICARANA* 1 (2): 105-118. Doi: <https://doi.org/10.57123/wicarana.v1i2.22>.
- Ismail, Wan Hamdani, R. Hamdani Harahap, dan Kariono. 2018. Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama. *Jurnal Administrasi Publik* 8 (1): 124-146. Doi: <https://doi.org/10.31289/jap.v8i1.1582>.

- Jufrizen, dan Tiara Safani Sitorus. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1 (1): 844-859.
- Permana, Bayu Indra, Dian Septiandani, Kadi Sukarna, dan Sukimin Sukimin. 2022. Reposisi Pengaturan Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pilkada. *Jurnal USM Law Review* 5 (1): 224-238. Doi: <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4800>.
- Putri, Gusti Ayu Ade Sukma Surya, I Nyoman Gede Remaja, dan I Nyoman Surata. 2023. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Buleleng. *Kertha Widya* 10 (2): 117-136. Doi: <https://doi.org/10.37637/kw.v10i2.1246>.
- Rahayu, Pramudita Budi, Andriansyah, dan Darman Fauzan Dhahir. 2021. Konsep Diri dan Self Disclosure Pegawai Honorer dalam Komunikasi Antar Pribadi dengan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Pekommas* 6 (2): 59-65. Doi: <https://doi.org/10.30818/jpkm.2021.2060208>.
- Rakayoga, Gusti Lanang. 2014. Civil Service Discipline Based On The Government Regulation Number 53 Year 2010 Viewed From The Personel Law Aspect In Indonesia. *Jurnal IUS (Kajian Hukum dan Keadilan)* 2 (5): 325-337. Doi: <https://doi.org/10.12345/ius.v2i5.173>.
- Rumapea, Rony Alfredo. 2019. Pertanggungjawaban Hukum Pejabat Pembina Kepegawaian Dan Pejabat Yang Berwenang Atas Kesalahan Dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *SASI* 25 (2): 133-145. Doi: <https://doi.org/10.47268/sasi.v25i2.199>.
- Soares, Johaness Eudes Manuel Atolan, Wiliam Djani, dan Lenny Magdalena Tamunu. 2020. Analysis Of Employee Discipline Implementation In The Regional Secretariat Of North Central Timor District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* 10 (2): 373-380. Doi: <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i2.15267>.
- Sudrajat, Tedi dan Sri Hartini. 2017. Rekonstruksi Hukum Atas Pola Penanganan Pelanggaran Asas Netralitas Pegawai Negeri Sipil. *Mimbar Hukum* 29 (3): 445-460. Doi: <https://doi.org/10.22146/jmh.26233>.
- Suparman, Eman. 2014. Korupsi Yudisial (Judicial Corruption) Dan KKN Di Indonesia. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* 1 (2): 209-227. Doi: <https://doi.org/10.22304/pjih.v1n2.al>.
- Syaefudin, Rochmat Ali, Wahyu Hanggoro Suseno, Dan Nanang Subiyanto. 2022. Netralitas Pegawai Negeri Sipil Pasca Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 16 (1): 107-116. Doi: <https://doi.org/10.61133/pns.v16i1.362>.

Van Meter, Donald S., dan Carl E. Van Horn. 1975. The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration And Society* 6 (4): 445-489. Doi: <https://doi.org/10.1177/009539977500600404>.

WEBSITE:

Apridhani Rian, dan Aditya Abrianto. 2025. OTT di Lahat, 20 Kades dan ASN Dicidaduk. *RRI.co.id*. <https://www.rri.co.id/anti-korupsi/1722836/ott-di-lahat-20-kades-dan-asn-dicidaduk>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. 2021. Sosialisasi peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. *Website Resmi BKPSDM Kabupaten Buleleng*. https://bkpsdm.bulelengkab.go.id/informasi/detail/berita/11_sosialisasi-peraturan-pemerintah-nomor-94-tahun-2021-tentang-disiplin-pegawai-negeri-sipil. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2021. Pelajari Ketentuan Disiplin PNS Terbaru Melalui PP No. 94/2021. *Website Resmi Kementerian PANRB*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pelajari-ketentuan-disiplin-pns-terbaru-melalui-pp-no-94-2021>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Kencana, Maulandy Rizky Bayu, dan Arthur Gideon. 2025. PNS Prabumulih Bolos Kerja 10 Tahun Tapi Tetap Terima Gaji, Menteri PANRB Siapkan Sanksi. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/6014455/pns-prabumulih-bolos-kerja-10-tahun-tapi-tetap-terima-gaji-menteri-panrb-siapkan-sanksi>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Liputan6.com. 2025. Fakta Penangkapan Bupati Muara Enim Atas Kasus Suap Oleh KPK. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/news/read/4055706/fakta-penangkapan-bupati-muara-enim-atas-kasus-suap-oleh-kpk?Page=4>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

MAN 1 Muara Enim. 2022. Ingatkan ASN Tentang Pengisian SKP Terbaru Dan PP Nomor 94 Tahun 2021. *Website MAN 1 Muara Enim*. <https://man1menim.sch.id/ingatkan-asn-tentang-pengisian-skp-terbaru-dan-pp-nomor-94-tahun-2021/>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Nursatria, Amriza. 2020. Tersangkut Kasus Narkoba, ASN Dinas PUPR Muara Enim Ditangkap. *Kompas.com*. https://regional.kompas.com/read/2020/02/19/18452881/tersangkut-kasus-narkoba-asn-dinas-pupr-muara-enim-ditangkap?Page=all#google_vignette. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Tim Website Ditjen Migas. 2023. Tingkatkan Disiplin Pegawai, Ditjen Migas Gelar Sosialisasi PP Nomor 94 Tahun 2021. *Website Resmi Ditjen Migas ESDM*. <https://migas.esdm.go.id/post/tingkatkan-disiplin-pegawai-ditjen-migas-gelar-sosialisasi-pp-nomor-94-tahun-2021>. Diakses pada 1 Agustus 2025.

Zuhri, Ardani. 2021. Langgar Peraturan Belasan ASN Di Muara Enim Menanti Sanksi, Lima Diantaranya Terancam Dipecat. *Tribunnews*. <https://palembang.tribunnews.com/2021/07/25/langgar-peraturan-belasan-asn-di-muara-enim-menant-sanksi-lima-diantaranya-terancam-dipecat>. Diakses pada 1 Agustus 2025.