

**PELAKSANAAN PENJATUHAN SANKSI KEDISIPLINAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DALAM PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh:

Ni Ketut Ratih Purnama Sari\*

I Gede Yusa\*

Program Kekhususan Hukum Pemerintahan, Fakultas Hukum  
Universitas Udayana

**ABSTRAK**

Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan penjatuhan sanksi kedisiplinan pegawai dan bagaimana kendala atau hambatan dalam pelaksanaan kedisiplinan pegawai negeri sipil. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum yuridis normatif dengan melakukan analisis terhadap permasalahan dalam penelitian melalui pendekatan asas-asas hukum serta mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Adapun hasil dan pembahasan yaitu Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri meliputi budaya kerja dan sistem pengawasan. Guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah menerapkan disiplin pegawai negeri yang tertuang dalam

---

\* Penulisan pertama dalam penulisan makalah ilmiah ini ditulis oleh Ni Ketut Ratih Purnama Sari, merupakan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, Korespondensi: [ratihpurnama159@yahoo.com](mailto:ratihpurnama159@yahoo.com).

\* Penulisan kedua dalam penulisan makalah ilmiah ini ditulis oleh Dr. I Gede Yusa, SH., MH., Selaku Pembimbing Akademik dari Penulisan pertama di Fakultas Hukum universitas Udayana.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Dalam peraturan pemerintah ini memuat mengenai pelaksanaan penjatuhan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar batas-batas kedisiplinan yang telah diatur dan juga mengatur pula mengenai jenis sanksi berkenaan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

**Kata Kunci : Pelaksanaan, Penjatuhan Sanksi Kedisiplin, Pegawai Negeri Sipil.**

### ABSTRACT

*Implementation of Imposition of Sanctions for Discipline in Civil Servants in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Service Discipline. The purpose of this study was to find out the implementation of sanctions for disciplinary employees and how the obstacles or obstacles in the implementation of civil servants' discipline. The type of research used is normative juridical legal research by analyzing problems in research through legal principles and referring to legal norms contained in the laws and regulations in Indonesia. The results and discussion of Civil Servants is that every citizen of the Republic of Indonesia who has fulfilled the specified conditions, is appointed by an authorized official and entrusted with an assignment in a public office, or assigned to another State's duties and paid according to the applicable laws and regulations. The several factors that affect the performance of Civil Servants themselves include work culture and supervision systems. In order to improve the performance of Civil Servants, the government implements discipline of civil servants as stipulated in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants. In this government regulation contains the implementation of sanctions for Civil Servants who violate the limits of discipline that has been regulated and also also regulates the type of sanctions relating to disciplinary violations committed by Civil Servants.*

**Keywords :** *Implementation, Imposing Disciplinary Sanctions, Civil Servants.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintah yang demokratis, bersih, dan berwibawa merupakan hal yang diutamakan bagi rakyat dan pemerintah Indonesia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional, terutama dari kesempurnaan Aparatur Negara.

Aparatur Sipil Negara merupakan dasar dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari besarnya jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negeri dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.<sup>1</sup> Permasalahan lainnya seperti Pegawai Aparatur Sipil Negeri kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan Administrasi Pemerintahan.

Disiplin kerja merupakan modal penting harus dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara secara umum masih tergolong rendah, disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara. Mengenai permasalahan tersebut dapat berupa kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang dilaksanakan. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan

---

<sup>1</sup> Ridwan H.R, 2014, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Cet. Ke-10, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 26.

organisasi kerja yang didalamnya mengandung unsur penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.<sup>2</sup>

Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul kesadaran terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara, sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi kinerja didalam Pemerintahan Daerah. Tingkat produktifitas Pegawai Aparatur Sipil Negeri di Negara berkembang termasuk di Indonesia, kabarnya masih dianggap rendah. Terwujudnya pemerintahan yang tertib, bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional lingkungan Aparatur Negara khususnya terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negeri. Pegawai Aparatur Sipil Negeri di Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan Pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran Pemerintahan dan Pembangunan Nasional.<sup>3</sup>

Namun belakangan ini Pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi perhatian publik, terutama karena masalah kedisiplinan dalam kerja. Ini terbukti dari adanya berita dari media massa dan media sosial mengenai penggrebekan terhadap Aparatur Sipil Negara pada saat hari dan jam kerja. Selain masalah kedisiplinan, kurangnya etika pelayanan terhadap masyarakat dan tata krama, membuat masyarakat enggan untuk mengurus dokumen-dokumen penting. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>2</sup> Asshiddiqie, Jimly, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, h.53.

<sup>3</sup> L.P. Sinambela, 2008, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta, h. 86.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat ditarik berdasarkan uraian latar belakang tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimana Kendala atau Hambatan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Negeri Sipil terhadap Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil?

## **1.3. Tujuan Penulisan**

1. Untuk Mengetahui bagaimanakah Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Untuk mengetahui bagaimana Kendala atau Hambatan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Negeri Sipil terhadap Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penelitian**

Mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah Penelitian yuridis normatif. Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Pendekatan perundang-undangan digunakan karena yang diteliti adalah berbagai

aturan hukum yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini.<sup>4</sup> Selanjutnya dilanjutkan dengan menganalisis permasalahan yang ada sesuai dengan konsep-konsep hukum yang ada, dan disertai dengan berbagai literature seperti buku, internet, dan lainnya.

## **2.2. Hasil Pembahasan**

### **2.2.1. Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di dalam ranah Pemerintahan Daerah sangat Membantu didalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran yang dilakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan pelanggaran terhadap larangan sesuai dengan ketentuan Pasal 3 dan/atau Pasal 4, maka akan dijatuhkan hukuman disiplin.

Pemberian sanksi ini sudah sesuai dengan prosedur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa:

- 1) tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

---

<sup>4</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan ke-3, Sinar Grafika, Jakarta, (selanjutnya disingkat Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat I), h. 32.

- a. hukum disiplin ringan;
  - b. hukum disiplin sedang;
  - c. hukum disiplin berat.
- 2) jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari:
- a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
- 3) jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:
- a. penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
  - b. penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
  - c. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun;
- 4) jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri dari:
- a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
  - b. pembebasan dari jabatan;
  - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
  - d. pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS;

Apabila Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diberikan hukuman disiplin merasa keberatan atas hukuman yang diberikan maka pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan bisa mengajukan keberatan atas putusan

hukum disiplin yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.<sup>5</sup>

Dalam prosedur pelaksanaan penjatuhan sanksi hukuman terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara, adapun Pejabat yang berwenang menghukum, menjatuhkan hukuman kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Presiden, menteri, gubernur, perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, Bupati seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabatan yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengajukan keberatan ataupun pejabat yang berwenang menghukum.<sup>6</sup> Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulanginya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut dapat diberhentikan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016, h. 3-4, URL:<https://media.neliti.com/media/publications/146979-ID-pelaksanaan-disiplin-pegawai-negeri-sipi.pdf>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018.

<sup>6</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat I, *op.cit*, h.144.

<sup>7</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat I, *op.cit*, h.148.

Syarat-syarat dalam penjatuhan hukuman berupa: a. dilakukan dengan pertimbangan yang seksama dan objektif; b. dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum; c. penyampaian dapat secara lisan ( untuk pelanggaran pada Pasal 7 ayat (2) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil) dan tertulis untuk pelanggaran yang lebih tinggi; d. harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan; e. meskipun beberapa pelanggaran dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman; dan f. Pegawai Negeri Sipil yang sudah pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama harus dijatuhi hukuman yang lebih berat.<sup>8</sup>

#### **2.2.2. Kendala atau Hambatan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Negeri Sipil terhadap Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil**

Di lingkungan Pegawai Aparatur Sipil Negara, dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara, dimana ketentuan tentang disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut

---

<sup>8</sup> A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi, dan I Wayan Parsa, 2017, "Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil", Jurnal Kertha Negara, Volume 07, Nomor 01, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, URL:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/27996>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018.

diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mengenai Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah terbukti melakukan pelanggaran.<sup>9</sup>

Maka dalam hal tersebut menyimpang mengenai definisi Pegawai Negeri Sipil, yang dimana Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup>

Mengenai pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan merupakan tugas sebagai Aparatur Negara didalam pelayanan Publik.<sup>11</sup> Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sebagai Aparatur Negara sudah pasti memiliki kendala-kendala yang timbul dari beberapa faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil, meliputi:

---

<sup>9</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2017, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Edisi kedua, Cetakan ke-1 , Sinar Grafika, Jakarta, (selanjutnya disingkat Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat II), h. 176-177.

<sup>10</sup> Ibrahim dan Jhonny, 2006, *Teori Metodologi dan Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi pertama, Cetakan kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 13.

<sup>11</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat I, *op.cit.*, h. 38.

1. Budaya Kerja; lemahnya budaya kerja yang didasari oleh kepentingan masing-masing individu, mempunyai motivasi berbeda-beda di setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang bersifat toleran (budaya permisif) terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Sistem pengawasan; dimana tidak adanya sistem pengawasan yang dapat memonitoring kinerja pegawai Negeri Sipil secara detail, bentuk pengawasannya hanya bersifat sementara dan tidak bersifat terus menerus, sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.<sup>12</sup>

Selain karena dua faktor penyebab terjadinya hambatan dalam pelaksanaan kedisiplinan bagi pegawai Pemerintahan Daerah tersebut, telah dijelaskan diatas bentuk pelanggaran yang terjadi dikarenakan kurangnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan perundang-undangan, yakni mengenai larangan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya hambatan tersebut Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan

---

<sup>12</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat I, *op. cit.*, h. 136.

harapan organisasi kinerja didalam Pemerintahan. Hal tersebut merupakan hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Pemerintahan Daerah.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di dalam ranah Pemerintahan Daerah sangat Membantu didalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran yang dilakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan pelanggaran terhadap larangan sesuai dengan ketentuan Pasal 3 dan/atau Pasal 4, maka akan dijatuhkan hukuman disiplin. Pemberian sanksi ini sudah sesuai dengan prosedur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat, maka implementasi disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara dalam lingkup satuan kerja perangkat daerah.
2. Selain karena dua faktor penyebab terjadinya hambatan dalam pelaksanaan kedisiplinan bagi pegawai Pemerintahan Daerah tersebut, telah dijelaskan diatas bentuk pelanggaran yang terjadi dikarenakan kurangnya pemahaman Pegawai

Negeri Sipil terhadap peraturan perundang-undangan, yakni mengenai larangan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya hambatan tersebut Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi kinerja didalam lingkungan Pemerintahan Daerah.

### **3.2. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat disarankan yaitu sebagai berikut:

1. Agar pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam pelaksanaan Penjatuhan Sanksi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan kedisiplinan pegawai sesuai dengan aturan perundang-undang yang berlaku dan melaksanakan pemerintahan yang baik dalam pengambilan keputusan tentang suatu kebijakan khusus di lingkungan Pegawai Negeri Sipil.
2. Agar pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil harus bertindak tegas, dan tidak membeda-bedakan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Daerah.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

##### (1). Buku

Asshiddiqie, Jimly, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Ibrahim, Jhonny, 2006, *Teori Metodologi dan Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi pertama, Cetakan kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ridwan H.R, 2014, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Cet. Ke-10, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan ke-3, Sinar Grafika, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Edisi kedua, Cetakan ke-1 , Sinar Grafika, Jakarta.

L.P. Sinambela, 2008, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

##### (2). Jurnal

Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016, URL:<https://media.neliti.com/media/publications/146979-ID-pelaksanaan-disiplin-pegawai-negeri-sipi.pdf>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018.

A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi, dan I Wayan Parsa, 2017, "Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil", Jurnal Kertha Negara, Volume 07, Nomor 01, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, URL:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/27996>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018.

##### (3). Peraturan Perundang-Undangan

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

Undang-Undang Nomor 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 Nomor 5679).

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