

## **TINJAUAN HUKUM PP 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**

**Mohamad Nurjen<sup>1</sup>, Sudarto<sup>2</sup>**

Faculty Of Law, Air Marshal Suryadarma University

Email : mohamadnurjen26@gmail.com<sup>1</sup>, sudarto@unsurya.ac.id<sup>2</sup>

**Citation:** Mohamad Nurjen., Sudarto. Tinjauan Hukum Pp 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pns Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. *LEX OMNIBUS : Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 2.2.2025. 307-323

**Submitted:**01-10-2025 **Revised:**01-11-2025 **Accepted:**01-12-2025

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi, PP 94/2021 hadir untuk menggantikan PP No. 53 Tahun 2010 dengan menekankan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas dalam pembinaan disiplin ASN. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan konseptual dan perundang-undangan, serta menganalisis data dokumenter pelanggaran disiplin ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PP 94/2021 di Kabupaten Bogor menghadapi kendala prosedural dan birokratis, dengan 57,6% kasus pelanggaran pada semester I tahun 2025 belum terselesaikan. Kompleksitas SOP yang berlaku, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi menjadi hambatan utama. Selain itu, terdapat isu hukum administratif terkait kebijakan pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi ASN yang dikenai sanksi, yang meskipun sah, berisiko tidak proporsional jika tidak disertai pengaturan teknis yang adil dan transparan. Penelitian ini menekankan pentingnya harmonisasi antara norma hukum dan realitas birokrasi agar pembinaan disiplin ASN dapat berjalan efektif, adil, dan akuntabel.

**Kata Kunci : Disiplin ASN, PP 94/2021, sanksi administratif, pemotongan TPP, hukum administrasi negara.**

### **Abstract**

*This study aims to analyze the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (PP 94/2021) within the Bogor Regency Government. As part of the bureaucratic reform agenda, PP 94/2021 replaces the previous regulation (PP No. 53 of 2010) by emphasizing the principles of legal certainty, justice, and proportionality in civil servant discipline management. This research employs a normative legal method with a conceptual and statutory approach, supported by document-based data on civil servant disciplinary violations. The findings indicate that the implementation of PP 94/2021 in Bogor Regency faces procedural and bureaucratic obstacles, with 57.6% of violation cases in the first half of 2025 remaining unresolved. The complexity of the existing Standard Operating Procedures (SOP), limited human resources, and suboptimal utilization of digital systems are identified as key challenges. Additionally, administrative law issues arise from the policy of cutting Additional Income Allowances (TPP) for sanctioned civil servants, which, although legally valid, may be disproportionate if not supported by fair and transparent technical regulations. This study highlights the importance of harmonizing legal norms with bureaucratic realities to ensure that civil servant discipline enforcement is effective, equitable, and accountable.*

**Keyword : Civil Servant Discipline, PP 94/2021, administrative sanctions, TPP deduction, administrative law.**

## **A. PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi telah menjadi agenda strategis nasional dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Sejalan dengan upaya global untuk menciptakan *good governance*, Pemerintah Indonesia menekankan pentingnya profesionalisme dan integritas aparatur negara sebagai ujung tombak pelayanan publik. Salah

satu pilar utama dalam reformasi ini adalah penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Disiplin ASN merupakan aspek fundamental dalam pembentukan karakter birokrasi yang melayani, bukan dilayani, serta bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya dalam sistem pemerintahan modern. Dalam konteks ini, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin ASN perlu senantiasa diperbaharui agar selaras dengan dinamika sosial, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan publik.

Sebagai wujud pembaruan regulasi tersebut, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP 94/2021) yang menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu PP No. 53 Tahun 2010. PP 94/2021 hadir sebagai respon atas kebutuhan pembinaan disiplin yang lebih tegas, sistematis, dan adaptif terhadap kemajuan teknologi informasi serta manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Substansi yang dibawa dalam regulasi ini bertujuan memperkuat kepastian hukum dan tata kelola sumber daya manusia di sektor publik melalui pembagian klasifikasi pelanggaran, penerapan sanksi administratif, dan prosedur penanganan pelanggaran disiplin secara lebih proporsional dan transparan<sup>1</sup>. Di tengah semangat reformasi birokrasi, penerapan PP 94/2021 menjadi krusial untuk memastikan bahwa sistem kepegawaian nasional, khususnya di tingkat daerah, mampu mengelola ASN secara profesional dan berintegritas.

Meskipun regulasi telah diperbaharui, dalam implementasinya di daerah masih ditemukan berbagai kendala. Salah satu contoh konkret dapat dilihat pada Pemerintah Kabupaten Bogor yang selama Januari hingga Juni 2025 mencatat sebanyak 33 kasus pelanggaran disiplin ASN. Dari jumlah tersebut, sebanyak 19 kasus atau sekitar 57,6% masih dalam proses penyelesaian, sementara hanya 14 kasus (42,4%) yang telah diselesaikan<sup>2</sup>. Tingginya jumlah kasus yang belum terselesaikan dalam kurun waktu enam bulan mencerminkan belum optimalnya mekanisme penegakan disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Hal ini diperparah dengan data pelanggaran tahun-tahun sebelumnya, seperti pada 2023, yang menunjukkan adanya pelanggaran berat, termasuk Operasi Tangkap Tangan (OTT) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), serta kasus ketidakhadiran tanpa keterangan yang berujung pada sanksi Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS) maupun Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>2</sup> Palyama, F.E., & Moses. (2025). Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. *Equality Before The Law*, 5(01), hlm.1.

<sup>3</sup> Dokumen Rekapitulasi Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Pemerintah Kabupaten Bogor, Tahun 2023.

Fakta tersebut mengindikasikan adanya tantangan serius dalam penegakan PP 94/2021 di lapangan. Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Penjatuhan Hukuman Disiplin yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Bogor, penyelesaian kasus pelanggaran memerlukan prosedur yang panjang dan kompleks, yang melibatkan banyak pihak, mulai dari pejabat struktural di level Sub Koordinator hingga Bupati<sup>4</sup>. Kompleksitas ini mencakup lebih dari 30 tahapan administratif yang menuntut koordinasi lintas perangkat daerah. Meskipun prinsip kehati-hatian dalam proses ini penting untuk menjamin objektivitas dan keadilan, namun jika tidak ditopang dengan kapasitas sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang memadai, maka akan menjadi faktor penghambat penyelesaian kasus pelanggaran disiplin secara cepat dan efektif.

Sejumlah studi sebelumnya telah membahas implementasi regulasi kepegawaian dan disiplin ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi nasional. Misalnya, Sandiani et al. (2020) menekankan bahwa kedisiplinan ASN berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas pelayanan publik dan profesionalisme birokrasi<sup>5</sup>. Sementara itu, Indrawan dan Suparti (2024) mencatat bahwa penerbitan PP 94/2021 merupakan langkah penting untuk memperbaharui sistem pembinaan ASN sesuai dengan tantangan zaman<sup>6</sup>. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji implementasi PP 94/2021 dalam konteks pemerintahan daerah yang memiliki struktur birokrasi lebih kompleks. Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bogor, belum ditemukan kajian yuridis yang mendalam yang menelusuri sejauh mana PP 94/2021 diterapkan secara efektif, serta bagaimana SOP internal berdampak terhadap efektivitas penyelesaian kasus dan kesejahteraan ASN yang terkena sanksi.

Kesenjangan penelitian juga terlihat dalam aspek keterkaitan antara sanksi disiplin dengan pengurangan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) yang belum banyak ditelaah dari sudut pandang keadilan administratif. Berdasarkan kebijakan Pemerintah Kabupaten Bogor, ASN yang sedang menjalani atau telah dijatuhi hukuman disiplin tidak berhak

---

<sup>4</sup> SOP Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemerintah Kabupaten Bogor.

<sup>5</sup> Sandiani, N., Suryawan, I., & Widiati, I. (2020). Penegakan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(1), hlm.196.

<sup>6</sup> Indrawan, R., & Suparti, H. (2024). Peran Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(2), hlm. 1555.

menerima TPP secara penuh selama masa sanksi berlangsung<sup>7</sup>. Kebijakan ini memang dirancang untuk memberi efek jera, namun dalam praktiknya dapat menimbulkan masalah kesejahteraan dan menurunkan motivasi kerja ASN. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi yang komprehensif untuk melihat apakah kebijakan tersebut selaras dengan prinsip proporsionalitas dan keadilan dalam hukum administrasi negara.

Dalam kerangka besar reformasi birokrasi, upaya peningkatan kedisiplinan ASN tidak hanya menjadi agenda teknis kepegawaian, melainkan juga menyentuh ranah yuridis dan etika pemerintahan. Keberhasilan implementasi PP 94/2021 sangat bergantung pada efektivitas sistem dan struktur pendukung di masing-masing daerah, termasuk keberadaan SOP yang jelas, SDM yang kompeten, serta perangkat teknologi yang mampu mendukung proses penanganan pelanggaran secara efisien. Evaluasi terhadap implementasi PP 94/2021 menjadi penting, khususnya di daerah dengan tingkat beban administrasi tinggi seperti Kabupaten Bogor, guna memastikan bahwa proses hukum administratif yang berlaku tidak hanya formalistik, tetapi juga substantif dan berdampak nyata terhadap perubahan perilaku ASN. Dalam konteks otonomi daerah, pelaksanaan peraturan pusat memerlukan penyesuaian lokal yang tepat agar tetap selaras dengan kerangka hukum nasional tanpa mengabaikan realitas birokrasi daerah.

Penelitian ini juga relevan secara praktis karena hasilnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi perumusan kebijakan kedisiplinan ASN yang lebih tepat sasaran. Dengan meninjau hubungan antara sanksi dan kesejahteraan, terutama dalam kaitannya dengan hak atas TPP, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi terhadap desain kebijakan disiplin ASN yang tidak hanya berorientasi pada efek jera, tetapi juga memperhatikan prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak ASN sebagai aparatur negara. Selain itu, dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu hukum administrasi negara dengan memberikan studi kasus konkret tentang implementasi peraturan pemerintah di tingkat daerah, yang selama ini masih relatif kurang mendapat perhatian dalam literatur akademik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara hukum implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Penelitian ini secara khusus akan mengevaluasi efektivitas prosedur penanganan pelanggaran disiplin berdasarkan SOP yang berlaku, menganalisis keterkaitan antara penjatuhan sanksi disiplin dan pengurangan hak atas

---

<sup>7</sup> Kebijakan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pemerintah Kabupaten Bogor (Ketentuan internal BKPSDM dan BPKAD).

TPP, serta mengkaji kesesuaian pelaksanaan peraturan tersebut dengan prinsip-prinsip hukum administrasi yang baik. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perbaikan regulasi dan tata kelola kepegawaian daerah secara lebih adil, efisien, dan responsif terhadap tantangan birokrasi modern.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yaitu suatu metode penelitian yang bertumpu pada studi kepustakaan guna menelaah asas-asas hukum, norma, kaidah, serta doktrin-doktrin hukum yang relevan. Penelitian hukum normatif merupakan metode yang digunakan untuk mengkaji hukum sebagai sistem norma yang hidup dan berkembang di tengah masyarakat, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, maupun doktrin hukum yang diakui secara akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan secara sistematis guna memahami prinsip-prinsip hukum yang terkandung di dalamnya, serta untuk mengevaluasi kesesuaian norma hukum dengan pelaksanaannya di lapangan.

Penelitian hukum normatif sering disebut sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal legal research*), karena bertujuan untuk menelusuri dan menafsirkan ketentuan hukum positif guna memperoleh argumen hukum yang logis dan koheren. Dalam hal ini, objek kajian tidak berfokus pada perilaku manusia sebagaimana dalam ilmu sosial, melainkan pada norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip hukum<sup>8</sup>. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif menggunakan bahan hukum sebagai dasar utama, di mana hukum dipandang sebagai sesuatu yang normatif, berisi kaidah yang mengatur tingkah laku serta memiliki sanksi yang mengikat<sup>9</sup>.

Pendekatan hukum normatif dianggap paling tepat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini karena objek kajian utamanya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil beserta peraturan pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan meninjau kesesuaian antara ketentuan normatif dalam peraturan tersebut dengan penerapannya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, pendekatan normatif memungkinkan peneliti untuk menggali, mengklasifikasikan, dan menganalisis norma hukum yang mengatur tentang disiplin ASN secara konseptual dan sistematis.

---

<sup>8</sup> M. Fauzan, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Setara Press, 2021), hlm. 15.

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 40-43.

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama, yakni: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer mencakup seluruh peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam kajian ini, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Menteri PANRB yang relevan dalam pelaksanaan disiplin ASN. Bahan hukum sekunder mencakup literatur hukum seperti buku-buku teks, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas topik serupa. Sementara itu, bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan indeks peraturan perundang-undangan yang berfungsi menunjang pemahaman terhadap istilah dan konsep hukum tertentu<sup>10</sup>.

Dalam proses analisis, penelitian ini menggunakan metode penafsiran hukum (legal interpretation) untuk menelaah norma-norma yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Metode penafsiran tersebut mencakup beberapa teknik seperti penafsiran gramatikal, sistematis, teleologis, dan historis. Penafsiran gramatikal digunakan untuk memahami makna tekstual suatu pasal atau ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Penafsiran sistematis dilakukan dengan melihat keterkaitan antar norma dalam satu sistem hukum yang sama, seperti hubungan antara PP 94/2021 dengan Undang-Undang ASN. Penafsiran teleologis digunakan untuk memahami maksud dan tujuan pembentuk undang-undang dalam merumuskan suatu ketentuan. Sementara penafsiran historis dilakukan dengan menelusuri latar belakang atau sejarah pembentukan regulasi terkait<sup>11</sup>.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan hukum secara terbatas untuk melihat praktik pelaksanaan disiplin ASN di daerah lain sebagai bahan pembanding. Langkah ini dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keberhasilan atau kendala implementasi PP 94/2021 dalam konteks pemerintahan daerah. Analisis perbandingan dilakukan bukan untuk menilai superioritas satu sistem terhadap sistem lain, melainkan untuk menemukan pola, kelemahan, dan potensi solusi dari permasalahan yang ada di Kabupaten Bogor<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 34-36.

<sup>11</sup> Chazawi, Adami, *Teknik dan Metodologi Penafsiran Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2022), hlm. 51-55.

<sup>12</sup> Siti Sundari Rachmaniah, *Metodologi Penelitian Hukum Komparatif* (Yogyakarta: FH UII Press, 2023), hlm. 67-69.

Dalam kerangka metodologis ini, analisis normatif dilakukan secara kualitatif-deskriptif, dengan menguraikan data berdasarkan narasi hukum dan menyusun argumentasi hukum secara logis. Pendekatan ini tidak bertujuan mengukur fenomena secara kuantitatif, melainkan memahami, menguraikan, dan mengevaluasi norma hukum berdasarkan asas hukum yang berlaku. Hasil analisis kemudian dikaitkan dengan realitas implementasi peraturan tersebut, sebagaimana didapatkan melalui dokumen resmi Pemerintah Kabupaten Bogor, laporan pelanggaran disiplin ASN, dan SOP penjatuhan sanksi yang berlaku.

Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, penelitian ini diharapkan mampu menjawab rumusan masalah secara sistematis dan memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu hukum administrasi negara, serta kontribusi praktis dalam perbaikan tata kelola kepegawaian di tingkat daerah. Evaluasi terhadap PP 94/2021 dalam praktiknya di Kabupaten Bogor juga diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan, baik bagi Pemerintah Daerah maupun instansi pembina kepegawaian nasional seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PANRB.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Yuridis terhadap PP 94 Tahun 2021**

#### **a) Tujuan dan Ruang Lingkup PP 94 Tahun 2021**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) merupakan regulasi yang disusun sebagai pembaruan terhadap PP No. 53 Tahun 2010. Tujuan utama dari pembentukan PP 94/2021 adalah untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara tegas, proporsional, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan tata kelola pemerintahan modern. Regulasi ini memberikan penekanan pada mekanisme pembinaan dan penjatuhan sanksi disiplin dengan memperkuat kepastian hukum dan prinsip keadilan dalam sistem kepegawaian nasional<sup>13</sup>.

Urgensi penggantian PP No. 53 Tahun 2010 terletak pada kenyataan bahwa regulasi sebelumnya dianggap belum mampu mengakomodasi dinamika birokrasi serta tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks. PP 94/2021 hadir sebagai respons terhadap kebutuhan zaman, khususnya dalam hal transparansi, akuntabilitas,

---

<sup>13</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2.

dan integritas aparatur sipil negara yang menjadi tuntutan utama dalam reformasi birokrasi<sup>14</sup>.

Dari sisi ruang lingkup, PP 94/2021 mengatur tentang kewajiban, larangan, serta bentuk pelanggaran disiplin PNS, berikut jenis hukuman disiplin dan prosedur penanganannya. Peraturan ini berlaku secara nasional dan wajib diimplementasikan oleh seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah.

b) Prinsip-Prinsip Dasar yang Terkandung dalam PP 94/2021

Sebagai produk hukum administratif, PP 94/2021 mengandung prinsip-prinsip penting yang menjadi landasan pelaksanaan disiplin ASN, yaitu:

1) Kepastian hukum

Ketentuan dalam PP 94/2021 memuat secara eksplisit norma-norma yang mengatur tentang bentuk pelanggaran dan jenis sanksi, sehingga memberi kejelasan dan keteraturan dalam pelaksanaan tindakan disiplin.

2) Keadilan

Setiap pelanggaran dinilai berdasarkan bobot dan tingkat kesalahan, serta diproses melalui mekanisme yang menjamin hak ASN untuk membela diri.

3) Proporsionalitas

Jenis sanksi ditentukan berdasarkan klasifikasi pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman yang dijatuhkan bersifat sepadan dengan tingkat kesalahan<sup>15</sup>.

Ketiga prinsip tersebut secara substansial bertujuan menjaga keseimbangan antara fungsi pembinaan dan penegakan disiplin, dengan tetap memberikan perlindungan terhadap hak-hak ASN sebagai warga negara dan aparatur negara.

c) Pengelompokan Pelanggaran dan Klasifikasi Hukuman

PP 94/2021 memperkenalkan pengelompokan pelanggaran disiplin menjadi tiga kategori, yaitu pelanggaran ringan, sedang, dan berat. Pelanggaran ringan misalnya berupa keterlambatan masuk kerja atau kelalaian administratif; pelanggaran sedang meliputi tindakan tidak etis, penyelewengan ringan terhadap jabatan, dan ketidakhadiran tanpa izin selama beberapa hari; sedangkan pelanggaran berat mencakup ketidakhadiran lebih dari 28 hari kerja, penyalahgunaan wewenang, serta

---

<sup>14</sup> Indrawan, R., & Suparti, H. (2024). Peran Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(2), hlm.1555.

<sup>15</sup> Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, hlm. 90.

tindak pidana yang mencoreng nama baik instansi<sup>16</sup>. Klasifikasi hukuman disiplin dalam PP 94/2021 dibagi menjadi tiga tingkat pula, yaitu:

1) Hukuman ringan

Teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis.

2) Hukuman sedang

Penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, atau penurunan pangkat setingkat lebih rendah.

3) Hukuman berat

Penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, hingga pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH)<sup>17</sup>.

Dalam konteks ini, PP 94/2021 juga mengedepankan konsep *due process of law*, yaitu prosedur hukum yang adil, di mana setiap ASN yang diduga melanggar berhak mengetahui kesalahan yang dituduhkan, mendapatkan kesempatan pembelaan, serta mengajukan keberatan terhadap sanksi yang dijatuhkan<sup>18</sup>. Mekanisme ini dilaksanakan melalui pembentukan tim pemeriksa, sidang Majelis Pertimbangan Kepegawaian (MPK), dan pemberian hak untuk menempuh upaya administratif lain.

d) Hak dan Kewajiban ASN dalam Perspektif PP 94/2021

Dalam PP 94/2021, perilaku ASN diatur dalam bentuk norma kewajiban dan larangan. ASN diwajibkan untuk menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, akuntabilitas, dan netralitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, mereka wajib mematuhi peraturan perundang-undangan, setia kepada Pancasila, UUD 1945, dan pemerintah yang sah, serta menjaga nama baik instansi<sup>19</sup>.

Kewajiban integritas mengandung makna bahwa ASN harus bertindak jujur dan tidak menyalahgunakan wewenang; netralitas menekankan bahwa ASN tidak boleh terlibat dalam aktivitas politik praktis; loyalitas berkaitan dengan kesetiaan terhadap negara dan pimpinan; dan profesionalisme merujuk pada kompetensi serta pelaksanaan tugas sesuai ketentuan yang berlaku<sup>20</sup>. Di sisi lain, PP 94/2021 juga menjamin hak-hak ASN dalam proses pemeriksaan disiplin, seperti hak untuk

---

<sup>16</sup> PP No. 94 Tahun 2021, Pasal 8–10.

<sup>17</sup> Ibid., Pasal 11–14.

<sup>18</sup> Amiruddin & Zainal Asikin. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 47.

<sup>19</sup> PP No. 94 Tahun 2021, Pasal 3 dan 4.

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 10.

memberikan klarifikasi, hak untuk mengetahui hasil pemeriksaan, serta hak untuk mendapatkan perlindungan hukum apabila terbukti tidak bersalah. Ini penting sebagai bentuk perlindungan hukum administratif dan menjaga moralitas ASN dari tindakan sewenang-wenang<sup>21</sup>.

## **2. Implementasi PP 94/2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor**

### **a) Kondisi Empiris Pelanggaran Disiplin ASN**

Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) di Kabupaten Bogor menghadapi tantangan dalam pelaksanaannya, terutama dalam hal efektivitas penegakan hukum disiplin. Data empiris menunjukkan bahwa selama periode Januari hingga Juni 2025, terdapat 33 kasus pelanggaran disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, di mana 19 kasus (57,6%) masih dalam proses penanganan dan 14 kasus (42,4%) telah diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus belum dapat dituntaskan dalam rentang waktu enam bulan, yang mengindikasikan adanya kendala dalam mekanisme penegakan disiplin<sup>22</sup>.

Situasi ini sejalan dengan data tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, Pemerintah Kabupaten Bogor mencatat beberapa pelanggaran berat yang berujung pada pemberhentian pegawai. Pelanggaran yang dominan adalah ketidakhadiran lebih dari 28 hari kerja tanpa keterangan dan keterlibatan dalam tindak pidana korupsi. Terdapat setidaknya empat kasus Operasi Tangkap Tangan (OTT) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), yang melibatkan pejabat dari berbagai perangkat daerah seperti Dinas PUPR, Dinas Perumahan, serta Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)<sup>23</sup>. Seluruh pelanggaran tersebut berakhir dengan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, sesuai ketentuan Pasal 13 dan Pasal 14 PP 94/2021<sup>24</sup>.

### **b) Proses Penanganan Pelanggaran**

---

<sup>21</sup> PP No. 94 Tahun 2021, Pasal 15–17.

<sup>22</sup> Pemerintah Kabupaten Bogor, *Data Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Semester I Tahun 2025*, BKPSDM Kabupaten Bogor, 2025.

<sup>23</sup> Pemerintah Kabupaten Bogor, *Rekapitulasi Laporan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Tahun 2023*, dalam bahan1.pdf, hlm. 1–2.

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 13 dan Pasal 14.

Prosedur penyelesaian pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Bogor mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) Penjatuhan Hukuman Disiplin yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Prosedur ini dimulai dengan pengajuan laporan dari perangkat daerah, dilanjutkan dengan disposisi oleh Kepala BKPSDM, dan penelaahan berjenjang oleh Sub Koordinator Disiplin, Kabid PKAP, dan Sekretaris BKPSDM. Setelah validasi dilakukan, kasus diteruskan ke Inspektorat Daerah untuk pembentukan Tim Pemeriksa bagi pelanggaran sedang dan berat<sup>25</sup>.

Tahapan ini melibatkan berbagai aktor kelembagaan, termasuk Inspektorat, Asisten Administrasi Umum, Sekretaris Daerah, Wakil Bupati, hingga Bupati. Secara total, terdapat lebih dari 40 tahapan administratif yang harus dilalui, mulai dari penyusunan laporan awal, pemeriksaan saksi, sidang MPK, hingga penerbitan Surat Keputusan Hukuman Disiplin oleh Bupati. Prosedur ini, meskipun menjamin akurasi dan prinsip kehati-hatian, menyita waktu dan berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian kasus disiplin<sup>26</sup>.

c) Evaluasi Terhadap Efektivitas Prosedur

Jika ditinjau dari prinsip efisiensi dan keadilan administratif, implementasi SOP tersebut belum sepenuhnya optimal. Rangkaian birokrasi yang panjang berpotensi memperlambat pemberian kepastian hukum kepada ASN yang sedang diperiksa. Selain itu, belum maksimalnya penerapan sistem informasi kepegawaian digital juga menjadi hambatan dalam pelacakan kasus secara *real time*.

Dalam kerangka prinsip *good governance*, yang meliputi transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas, prosedur yang diterapkan di Kabupaten Bogor masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, setiap pelaksanaan manajemen ASN harus menjamin keadilan, profesionalitas, dan proporsionalitas dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan, termasuk dalam pemberian sanksi disiplin<sup>27</sup>. Namun, dalam praktiknya, ketimpangan antara norma dan realitas birokrasi masih terlihat, khususnya dalam konteks koordinasi antar instansi serta penyelesaian kasus secara tepat waktu.

---

<sup>25</sup> Pemerintah Kabupaten Bogor, *SOP Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN*, dalam bahan2.pdf, hlm. 1–3.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 3.

Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah reformasi prosedural, termasuk penyederhanaan SOP, penguatan kapasitas pejabat kepegawaian, dan pemanfaatan sistem informasi manajemen ASN berbasis teknologi digital agar penegakan disiplin dapat berjalan lebih cepat, tepat, dan adil.

### **3. Hubungan antara Sanksi Disiplin dan Pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP)**

#### **a) Landasan Hukum Pemotongan TPP**

Pemotongan atau pengurangan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikenai sanksi disiplin memiliki dasar normatif di tingkat pusat maupun daerah. Secara umum, ketentuan dalam Pasal 8 ayat (4) dan Pasal 13–14 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat dapat dikenakan sanksi berupa pemberhentian dari jabatan atau pemberhentian sebagai PNS. Dalam praktiknya, pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Kabupaten Bogor, menetapkan kebijakan bahwa ASN yang dijatuhi hukuman disiplin akan dicabut haknya atas TPP selama masa sanksi berlangsung<sup>28</sup>.

TPP sebagai bentuk tunjangan kinerja berbasis kehadiran dan capaian kerja memiliki karakteristik fleksibel dan ditentukan oleh kebijakan daerah melalui peraturan Kepala Daerah atau Keputusan Bupati. Oleh karena itu, pengurangan atau pencabutan TPP merupakan konsekuensi logis dari pelanggaran kedisiplinan ASN. Namun, pemotongan tersebut harus tetap memperhatikan asas proporsionalitas dan keadilan, agar tidak menimbulkan ketimpangan perlakuan antara pegawai<sup>29</sup>.

#### **b) Dampak Pemotongan TPP terhadap ASN**

Pengurangan atau Pencabutan TPP berdampak langsung terhadap kesejahteraan ASN. Dalam konteks Kabupaten Bogor, TPP merupakan salah satu komponen utama penghasilan ASN selain gaji pokok. Oleh karena itu, ketika seorang ASN dikenai sanksi disiplin dan kehilangan hak atas TPP, terdapat potensi penurunan

---

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 13–14.

<sup>29</sup> Indrawan, R., & Suparti, H. (2024). Peran Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(2), hlm.1555.

motivasi kerja, terutama apabila sanksi diberikan dalam jangka panjang tanpa disertai pembinaan yang proporsional<sup>30</sup>.

Kebijakan pemotongan TPP yang tidak diatur secara jelas dan konsisten berisiko menimbulkan kesan diskriminatif, khususnya bila tidak didasarkan pada hasil pemeriksaan objektif dan dokumentasi yang memadai. Ketidaktransparanan dalam pelaksanaan kebijakan ini juga dapat memicu konflik internal dan menurunkan kepercayaan ASN terhadap mekanisme pembinaan kepegawaian<sup>31</sup>.

c) Tinjauan Hukum Administrasi

Dari perspektif hukum administrasi, pencabutan TPP sebagai konsekuensi dari pelanggaran disiplin termasuk dalam kategori tindakan administratif, yang sah selama didasarkan pada ketentuan hukum dan prosedur yang berlaku. Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, tindakan administratif merupakan keputusan atau tindakan pejabat tata usaha negara dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan<sup>32</sup>.

Kewenangan untuk menetapkan pemotongan TPP tidak bersifat mutlak. Diskresi dalam menjatuhkan sanksi tambahan seperti ini hanya dapat digunakan jika terdapat kekosongan hukum atau keadaan mendesak, serta harus memperhatikan prinsip akuntabilitas dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi<sup>33</sup>. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah perlu merumuskan regulasi teknis secara eksplisit, seperti melalui Pembaharuan Peraturan Bupati atau keputusan kepala BKPSDM, untuk menghindari penyimpangan dalam penerapannya. Dengan demikian, hubungan antara sanksi disiplin dan pemotongan TPP bersifat erat namun harus diatur dengan prinsip legalitas, keadilan, dan transparansi guna menjaga efektivitas pembinaan sekaligus melindungi hak-hak ASN sebagai subjek hukum administratif.

## D. KESIMPULAN

---

<sup>30</sup> Sandiani, N., Suryawan, I., & Widiati, I. (2020). Penegakan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(1), hlm.196.

<sup>31</sup> Rianti, E., & Mustika, D. (2023). Peran guru dalam pembinaan karakter disiplin peserta didik. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 360-373. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.325>

<sup>32</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 1 angka 4.

<sup>33</sup> *Ibid.*, Pasal 24 ayat (1)–(3).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

- 1) Secara normatif, PP 94/2021 merupakan bentuk pembaruan penting dalam penegakan disiplin ASN yang menggantikan PP No. 53 Tahun 2010. Peraturan ini disusun dengan semangat reformasi birokrasi yang menekankan pada prinsip kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas. Dengan mengelompokkan jenis pelanggaran menjadi ringan, sedang, dan berat, serta mengatur klasifikasi hukuman secara proporsional, PP 94/2021 memberikan kerangka hukum yang lebih sistematis dalam pembinaan disiplin PNS. Di samping itu, peraturan ini juga menjamin hak-hak ASN dalam proses pemeriksaan dan pemberian sanksi, yang sejalan dengan prinsip *due process of law* dalam hukum administrasi negara.
- 2) Dalam implementasinya di Pemerintah Kabupaten Bogor, masih ditemukan sejumlah kendala yang cukup signifikan. Data empiris menunjukkan bahwa selama periode Januari hingga Juni 2025 terdapat 33 kasus pelanggaran disiplin, namun lebih dari separuhnya belum terselesaikan. Tren serupa juga terlihat pada tahun 2023, termasuk pelanggaran berat seperti ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlibatan dalam kasus korupsi. Fakta ini mengindikasikan adanya tantangan dalam efektivitas penegakan PP 94/2021 di tingkat daerah. Salah satu hambatan utama terletak pada panjang dan kompleksnya prosedur penyelesaian kasus disiplin, sebagaimana diatur dalam SOP internal BKPSDM yang melibatkan lebih dari 40 tahapan administratif serta banyak aktor kelembagaan.
- 3) Dari aspek evaluasi prosedur, diketahui bahwa proses penanganan pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Bogor belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip efisiensi dan good governance. Meskipun SOP menjamin akurasi dan kehati-hatian dalam setiap tahapan, namun beban administratif dan keterbatasan sumber daya manusia serta teknologi informasi menyebabkan proses berlangsung lambat dan berisiko tidak adil bagi ASN. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antara aturan normatif dengan realitas birokrasi di lapangan, yang perlu segera diatasi melalui reformasi prosedural, penyederhanaan proses, dan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian secara digital.
- 4) Hubungan antara sanksi disiplin dan pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) juga menjadi aspek penting dalam kajian ini. Pemotongan TPP merupakan

kebijakan yang sah secara hukum administratif, sepanjang didasarkan pada regulasi yang jelas dan ditetapkan melalui keputusan kepala daerah. Namun demikian, penerapan kebijakan ini harus tetap memperhatikan asas keadilan dan proporsionalitas, agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap motivasi kerja maupun kesejahteraan ASN. Ketiadaan mekanisme pengawasan dan kejelasan regulasi teknis berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan diskriminatif yang merugikan ASN secara tidak proporsional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun PP 94/2021 telah memberikan kerangka hukum yang kuat dalam pembinaan disiplin ASN, implementasinya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor masih memerlukan berbagai perbaikan. Penyempurnaan regulasi teknis, penguatan kapasitas kelembagaan, serta harmonisasi antara norma hukum dan praktik birokrasi merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mewujudkan tata kelola ASN yang profesional, akuntabel, dan berkeadilan.

#### **E. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada para pihak terkait guna memperkuat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Saran ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif untuk perbaikan sistem pembinaan kepegawaian ke depan.

- 1) Untuk Pemerintah Kabupaten Bogor, disarankan agar melakukan penyederhanaan prosedur penanganan pelanggaran disiplin ASN melalui revisi atau penyesuaian SOP yang lebih efisien, tanpa mengurangi asas kehati-hatian dan akuntabilitas. Selain itu, perlu dilakukan optimalisasi sistem informasi kepegawaian digital untuk mempercepat proses administrasi dan meningkatkan transparansi.
- 2) Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), disarankan agar memperkuat fungsi pembinaan dengan mengadakan sosialisasi atau pelatihan reguler mengenai disiplin ASN, pemahaman terhadap PP 94/2021 berikut turunannya, serta mekanisme penyelesaian pelanggaran bagi pejabat struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman.
- 3) Untuk Inspektorat Daerah, disarankan agar memperkuat peran pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan sanksi disiplin pegawai, serta memastikan bahwa proses

pemeriksaan berjalan secara objektif, tepat waktu, dan sesuai prosedur hukum. Hal ini penting agar tidak terjadi ketimpangan dalam penanganan antar kasus yang serupa.

- 4) Untuk ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, disarankan agar meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya kedisiplinan, integritas, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. ASN juga perlu memahami hak dan kewajiban yang diatur dalam PP 94/2021 beserta turunannya, sehingga dapat menjaga diri dari potensi pelanggaran.
- 5) Untuk Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kementerian PAN-RB dan BKN, disarankan agar melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap implementasi PP 94/2021 di daerah-daerah, serta memberikan asistensi teknis bagi pemerintah daerah dalam menyesuaikan kebijakan lokal dengan norma-norma yang berlaku secara nasional.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan kajian lebih lanjut mengenai efektivitas sanksi disiplin terhadap perilaku ASN pasca dijatuhi hukuman, serta meneliti hubungan antara pemberian sanksi dan kinerja organisasi publik secara keseluruhan. Kajian dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Chazawi, Adami. *Teknik dan Metodologi Penafsiran Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2022.
- Fauzan, M. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Setara Press, 2021.
- Indrawan, R., dan H. Suparti. "Peran Lurah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Kabupaten Tabalong." *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2, 2024.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Palyama, F. E., dan Moses. "Kinerja Pegawai Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian." *Equality Before The Law*, Vol. 5, No. 1, 2025.
- Pemerintah Kabupaten Bogor. *Dokumen Rekapitulasi Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Tahun 2023*. Bogor, 2023.

Pemerintah Kabupaten Bogor. *Data Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Semester I Tahun 2025*.

BKPSDM Kabupaten Bogor, 2025.

Pemerintah Kabupaten Bogor. *SOP Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN*. Bogor.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Rachmaniah, Siti Sundari. *Metodologi Penelitian Hukum Komparatif*. Yogyakarta: FH UII Press, 2023.

Rianti, E., dan D. Mustika. "Peran Guru dalam Pembinaan Karakter Disiplin Peserta Didik." *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 4, No. 2, 2023.

Sandiani, N., I. Suryawan, dan I. Widiati. "Penegakan Sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar." *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2020.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Kebijakan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pemerintah Kabupaten Bogor (Ketentuan Internal BKPSDM dan BPKAD).