



**PENGATURAN SANKSI TERHADAP APARATUR SIPIL
NEGARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN
TINGKAT BERAT DARI PERSPEKTIF PERUNDANG-
UNDANGAN**

TESIS

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Hukum (M.H.)**

**DEFIS ABENTA
NIM. P2B122045**

**UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM**

**JAMBI
2025**



UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM

PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : **DEFIS ABENTA**
Nomor Induk Mahasiswa : **P2B122045**
Program Kekhususan : **Hukum Pemerintahan**
Judul : **Pengaturan Sanksi Terhadap Aparatur
Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran
Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif
Perundang-Undangan**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini
telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Tesis
pada Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jambi

Jambi, 7 Juli 2025

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Prof.Dr. Fauzi Syam, S.H., M.H.
NIP. 196502121990011002

Dr. H. Syamsir, S.H., M.H
NIP. 196304051998021001



UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM

PENGESAHAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : **DEFIS ABENTA**
Nomor Induk Mahasiswa : **P2B122045**
Program Kekhususan : **Hukum Pemerintahan**
Judul : **Pengaturan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif Perundang-Undangan**

Tesis ini Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Tesis
Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi
pada tanggal 7 Juli 2025
dan dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Taufik Yahya, S.H., M.H	Ketua Tim Penguji	
Dr. Raden Sarwani, S.H., M.H.	Sekretaris	
Dr. A. Zarkasi, S.H., M.Hum.	Penguji Utama	
Prof. Dr. Fauzi Syam, S.H., M.H.	Anggota	
Dr. H. Syamsir, S.H., M.H.	Anggota	

Menyetujui
Dekan Fakultas Hukum

Mengesahkan
Ketua Program

Dr. Hartati, S.H., M.H.
NIP. 197212031998022001

Dr. H. Taufik Yahya, S.H., M.H
NIP. 196507011990031002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat kan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Jambi maupun di Perguruan Tinggi Lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penulisan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Jambi, Juli 2025
Yang Membuat Pernyataan

Defis Abenta
P2B122045

KATA PENGANTAR



Tiada kata paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun dan segelintir jiwa manusia pun yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas limpahan rahmat, karunia, pencerahan hidayah serta kekuatan-Nya, penulis dapat menyusun Tesis ini sebagai syarat mendapatkan gelar Magister Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jambi.

Shalawat beserta salam selalu tercurah kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah memberikan cahaya kebenaran dan petunjuk kepada umat manusia dengan akhlak dan budi pekertinya menuju peradaban ke arah yang lebih baik, juga para keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang setia dan senantiasa taat hingga akhir zaman. Berkat perjuangan beliau sampai detik ini kita masih dapat menikmati manisnya Iman dan Islam.

Tesis ini berjudul *“Pengaturan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif Perundang-Undangan”*. Dalam penyelesaian penelitian dan penulisan Tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu atas segala bantuan yang telah diberikan tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada Prof. Dr. Fauzi Syam, S.H., M.H. selaku Pembimbing Utama dan Dr. H. Syamsir, S.H., M.H. selaku

Pembimbing Pendamping. Penulis mengucapkan terimakasih atas segala kesabaran dan waktu yang diberikan dalam membimbing dan memberikan arahan, saran, serta nasehat yang berharga selama proses penulisan Tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Helmi, S.H., MH. selaku Rektor Universitas Jambi, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Universitas Jambi;
2. Dr. Hartati, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Jambi;
3. Dr. Taufik Yahya, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah memberikan arahan tentang judul tesis sekaligus mengesahkan judul tesis penulis, dan juga telah bekerja keras meningkatkan kualitas Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Jambi;
4. Hj. Andi Najemi, S.H., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memberikan kemudahan administrasi kepada penulis dan telah memberikan petunjuk selama perkuliahan;
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan;

6. Seluruh Tenaga Kependidikan Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan;
7. Kedua orang tua tercinta, dan serta saudara penulis, dan telah memberikan semangat, dukungan serta mengingat penulis seraya doa untuk menyelesaikan penulisan Tesis ini;
8. Teman-teman seperjuangan di Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi Angkatan 2022, terkhusus teman-teman Program Kekhususan Hukum Pemerintahan yang telah memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis. Semoga kita dapat menjadi Magister Hukum yang beriman, berilmu, dan mendatangkan banyak manfaat bagi masyarakat;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, semangat serta dorongan hingga penulis dapat sampai di saat-saat yang membahagiakan ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan tersebut. Aamiin aamiin ya Rabbal Alamiin.

Penulis sadar bahwa *tiada gading yang tak retak*, dalam masa perkuliahan mungkin terdapat tutur kata, dan perbuatan penulis yang tidak berkenan mohon kiranya dimaafkan, penulis hanyalah manusia biasa yang penuh keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis menerima segala masukan dan saran dari para pembaca untuk kemajuan karya ini yang lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi

Fakultas Hukum Universitas Jambi, dan masyarakat luas pada umumnya, serta menjadi satu di antara banyak literatur tentang Perlindungan Masyarakat Hukum Adat Dalam Perspektif Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.

Jambi, 7 Juli 2025

Defis Abenta

NIM. P2B122045

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan jenis sanksi pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap Pegawai ASN dalam peraturan perundang-undangan yang pernah dan sedang berlaku saat ini di Indonesia, beserta untuk mengetahui dan menganalisis apakah rumusan penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN telah sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik serta asas perlindungan hukum bagi Pegawai ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adalah : pertama, terdapat berbagai pengaturan hukum mengenai penjatuhan hukum disiplin bagi Pegawai ASN di Indonesia. Hal ini menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda, sejalan dengan hal tersebut, permasalahan pemberlakuan berbagai peraturan mengenai penjatuhan hukuman disiplin saat ini menunjukkan bahwa ketidakpastian hukum dan keadilan yang berdampak bagi Pegawai ASN tersebut. Kedua, pasca berlakunya UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka secara langsung tidak mengedepankan pada amanat dari asas perlindungan hukum bagi pegawai asn juga yang mana akan menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan tumpang tindih dalam pemberlakuan penjatuhan hukum disiplin berat bagi ASN yang tidak menjalankan hak dan kewajibannya terkhususnya hukuman disiplin berat sebagaimana yang dilihat dari UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS), dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, untuk itu diperlukan upaya yaitu dengan cara melakukan inventarisir erta mengesahkan aturan hukum tentang Aparatur Sipil guna memberikan kepastian hukum yang berdasarkan keadilan dan perlindungan hukum di Indonesia.

Kata Kunci: Pengaturan, ASN, Pelanggaran Disiplin Peraturan Perundang-Undangan

**ARRANGEMENT OF SANCTIONS AGAINST STATE CIVIL APPARATUS
WHO COMMIT SEVERE VIOLATIONS OF DISCIPLINE FROM A
LEGISLATION PERSPECTIVE**

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the regulation of the types of sanctions for serious disciplinary violations against ASN employees in the laws and regulations that have been and are currently in force in Indonesia, as well as to find out and analyze whether the formula for imposing sanctions for dishonorable dismissal as an ASN employee is for violations. The severe level of discipline in Article 52 of Law Number 20 of 2023 concerning ASN is in accordance with the principles of establishing good laws and regulations as well as the principle of legal protection for ASN employees. The research results show that: first, there are various legal regulations regarding the imposition of disciplinary laws on ASN employees in Indonesia. This gives rise to different interpretations, in line with this, the problem of implementing various regulations regarding the imposition of disciplinary penalties currently shows that the uncertainty of law and justice has an impact on ASN employees. Second, after the enactment of Law Number 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus (UU ASN) which revokes Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, it directly does not prioritize the mandate of the principle of legal protection for ASN employees, which will give rise to interpretations. different ones. This creates an overlap in imposing heavy disciplinary sanctions on ASNs who do not carry out their rights and obligations, especially heavy disciplinary penalties, as seen from Law Number 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus (UU ASN) which revokes Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (PP Disziplin PNS), and Regulation of the State Civil Service Agency of the Republic of Indonesia Number 3 of 2020 concerning Technical Instructions for Dismissing Civil Servants, for this reason efforts are needed, namely by carrying out an inventory and ratify legal regulations regarding Civil Apparatus to provide legal certainty based on justice and legal protection in Indonesia.

Keywords: *Regulations, ASN, Disciplinary Violations of Legislative Regulations*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Kerangka Konseptual	13
F. Landasan Teoretis.....	17
G. Metode Penelitian.....	23
H. Orisinalitas Penelitian	26
I. Sistematika Penulisan.....	31
BAB II TINJAUAN UMUM DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIIL NEGARA	
A. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja	33
1. Pengertian Disiplin Kerja	33
2. Fungsi Disiplin Kerja	36
3. Ciri-ciri Disiplin Kerja	35
4. Jenis-jenis Disiplin Kerja	37
5. Faktor yang Mendukung dan menghambat disiplin kerja	39
B. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara	40
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	40
2. Nilai dasar etika serta kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara	41
3. Kewajiban dan larangan aparatur sipil negara.....	43
4. Disiplin aparatur sipil negara	48
5. Hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja aparatur	

sipil negara	49
BAB III PENGATURAN JENIS SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN TINGKAT BERAT TERHADAP PEGAWAI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG PERNAH DAN SEDANG BERLAKU SAAT INI DI INDONESIA	56
A. Pengaturan jenis pelanggaran disiplin tingkat berat pada masa berlakunya UU No.8 Tahun 1974 jo UU No.43 tahun 1999	56
B. Pengaturan jenis pelanggaran disiplin tingkat berat pada masa berlakunya UUN No.5 Tahun 2014	61
C. Analisis pengaturan jenis pelanggaran disiplin tingkat berat dalam UU No.8 Tahun 1974 jo UU No.43 Tahun 1999 dan UU No.5 Tahun 2014 dan Peraturan pelaksanaanya.....	81
BAB IV PENJATUHAN SANKSI PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI ASN TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN TINGKAT BERAT	85
A. Pengaturan pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 5 UU ASN dari perspektif asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan	85
B. Pengaturan pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU ASN dari perspektif asas kepastian hukum	98
C. Penerapan Pengaturan Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat di Kota Jambi, Kabupaten Kerinci, dan Sungai Penuh.....	104
BAB V PENUTUP	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum sama halnya yang ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 bahwa “Negara Republik Indonesia adalah negara hukum.” Selain ketentuan pada Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*) tidak atas kekuasaan belaka (*Machsstaat*).”¹ Demikian pula pada UU lainnya yang pernah berlaku di Indonesia, Konstitusi Republik Indonesia Serikat dan UUDS 1950, dinyatakan dengan tegas di dalamnya bahwa Indonesia adalah negara hukum. Pemerintah dilarang bertindak semena-mena dan dilarang melanggar suatu hak-hak yang diserahkan kepada masyarakat.² Telah diakui secara luas bahwa otoritas harus mematuhi standar hukum untuk mendorong masyarakat, negara, dan negara bagian yang aman dan sukses yang menghormati Hak Asasi Manusia.

Gambaran negara hukum sudah dianut oleh negara Indonesia adalah sebagai negara hukum modern dengan memberi kebebasan kepada warga masyarakat untuk berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan kenegaraan, Negara hukum mempunyai ciri-ciri :

1. Pernyataan dan penjagaan kepada Hak Asasi Manusia.
2. Pancasila menjiwai setiap peraturan hukum dan pelaksanaannya.

¹ Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, Cet. 2, Mandar Maju, Bandung, 2012, Hal. 79.

² *Ibid.*, Hal. 74.

3. Asas kekeluargaan merupakan titik tolak Negara hukum Indonesia.
4. Peradilan yang bebas dan tidak dipengaruhi kekuatan manapun.
5. Partisipasi warga masyarakat secara luas.³

Implementasi hak asasi manusia di Indonesia, sebagai negara hukum, sudah membangun fondasi hukum untuk penduduk negara, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 27, ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini menunjukkan bahwa negara mengakui pentingnya problem pekerjaan bagi keberadaan manusia. Setiap masyarakat membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan nyata bagi keberlangsungan hidup mereka, dan salah satu pekerjaan tersebut adalah melayani negara sebagai pegawai negeri sipil.

Partisipasi pegawai dalam peranan manusia di sebuah institusi dan perusahaan, baik publik ataupun swasta, dan pelaksanaan semua kegiatan organisasi oleh manusia. Individu yang dipekerjakan oleh pemerintah atau negara disebut sebagai PNS.⁴ Aturan disiplin bagi PNS ditetapkan sebagai bagian dari panduan bagi PNS, dan penurunan pangkat pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin bagi PNS. Tujuan dari panduan ini adalah untuk menjamin bahwa PNS, termasuk aparatur negara, pelayan negara, dan pelayan masyarakat, mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan kesetiaan dan ketaatan yang tertinggi

³ *Ibid*

⁴ Sudrajat, Tedi Sudrajat Tedi. "Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian." *Jurnal Dinamika Hukum* 8.3 (2008): 213-220.

kepada Pancasila.⁵ PNS yang menyadari kewajibannya adalah mereka yang mematuhi peraturan pemerintah dan menghindari pelanggarannya. Peraturan disiplin PNS merupakan seperangkat aturan yang memuat aturan tentang penegakan tanggung jawab, pelanggaran, dan norma jika PNS gagal mematuhi atau melanggar kewajiban tersebut. Tujuannya adalah untuk mendidik dan menjadi contoh bagi masyarakat luas, sehingga menumbuhkan kepercayaan publik terhadap PNS.

Setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, kehidupan yang bermartabat, penghormatan, dan perlakuan yang adil sepanjang hidup mereka, karena individu, sebagai makhluk ciptaan Tuhan, berhak atas Hak Asasi Manusia yang penting untuk dijunjung tinggi bagi semua orang.⁶ HAM adalah Segala hak yang melekat pada manusia . Oleh sebab itu, kewajiban semua individu untuk menghormati, melestarikan, serta melindungi Hak Asasi Manusia.⁷ HAM mewajibkan bahwa institusi negara dan semua entitas pemerintah mengakui, memelihara, dan mempromosikan konsep hak asasi manusia di antara semua anggota masyarakat.⁸ Tugas ini hanya bisa dijalankan oleh aparatur pemerintah yang memiliki pengetahuan, pemahaman serta kepedulian terhadap hak asasi manusia.

⁵ *Ibid*

⁶ Sudi, Moch. *Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Uud 1945*. Rasibook, 2016.

⁷ Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2005, Hal. 176.

⁸ Abdullah Rozali, Syamsir . "Perkembangan Ham Dan Keberadaan Peradilan Ham Di Indonesia." (2004).

ASN merupakan jabatan bagi PNS dan PKKK yang bekerja di instansi pemerintah, sebagaimana tertulis dalam Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Selanjutnya, Pasal 1 ayat 2 mengatur bahwa PNS, selanjutnya disebut sebagai Pegawai ASN, adalah PNS dan pegawai pemerintah yang telah diangkat oleh pejabat pengelola kepegawaian dan ditugaskan pada jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya. Mereka juga ditetapkan penghasilan sesuai dengan aturan yang telah ada dalam UU. Pegawai ASN dianggap sebagai bagian aparatur negara, bertanggung jawab untuk menegakkan kebijakan yang ditentukan oleh atasan Lembaga Pemerintahan, dan diharuskan tetap independen dari konsekuensi dan intervensi semua kelompok dan partai politik.⁹

PNS merupakan satu di antara komponen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.¹⁰ PNS memiliki peran penting dalam menjalankan tugas pemerintahan di pusat ataupun di daerah. Selanjutnya, PNS harus memiliki kualitas dan kinerja yang baik agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.¹¹ Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja PNS adalah kondisi jabatan yang ditempatinya. Jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS akan dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Sebaliknya, jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS akan dapat

9 Zahara, Penti, And Syamsir. "Analisis Terhadap Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Manajemen Penyidikan Oleh Penyidik Pegawai Negri Sipil." *Limbo: Journal Of Constitutional Law* 1.3 (2021): 419-430.

10 Agusta, Elbert, And Imanuel Jaya. *Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik*. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan* 6.1 (2017): 1-10

11 Ashari, Edy Topo. *Reformasi Pengelolaan Sdm Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik*. *Jurnal Borneo Administrator* 6.2 (2010).

menurunkan kualitas dan kinerjanya.

Pengaturan hukum mengenai disiplin PNS pertama kali dimuat dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. UU tersebut mengatur perihal jenis-jenis pelanggaran disiplin PNS, macam-macam hukuman disiplin PNS, dan tata cara penjatuhan hukuman disiplin PNS. Pada tahun 2005, UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diubah menjadi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. UU tersebut juga mengatur mengenai disiplin PNS. Kemudian, Pada tahun 2021, Pemerintah mengeluarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. PP ini merupakan aturan pelaksanaan dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

Pasal 8 ayat (1) PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS mengatur mengenai Tingkat Hukuman Disiplin bagi PNS yang terdiri atas:

- a. Hukuman Disiplin ringan;
- b. Hukuman Disiplin sedang; atau
- c. Hukuman Disiplin berat.

Kemudian dilanjutkan ayat (4) bahwa Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Hal ini berarti penyelenggaraan negara harus berlandaskan pada hukum. Pemberian sanksi kepada ASN yang menjalankan pelanggaran disiplin merupakan beberapa tindakan penyelenggaraan negara yang harus berdasarkan pada hukum.¹²

Satu dari sekian banyak hukuman disiplin ASN yang disusun dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 adalah pemberian sanksi kepada ASN yang melaksanakan pelanggaran disiplin Tingkat berat.¹³ Pemberian putusan adalah hukuman disiplin yang dikenakan kepada ASN yang tidak taat pada disiplin dengan cara menghilangkan atau mengurangi kedudukan, tugas, tanggung jawab, dan wewenang jabatannya.¹⁴ Pelanggaran disiplin merupakan tindakan yang bertentangan dengan kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh ASN. Tindakan ini dapat merugikan negara, masyarakat, dan ASN itu sendiri. Sanksi bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat dapat mengakibatkan ASN kehilangan kedudukan dan penghasilannya.¹⁵ Oleh karena itu, Pemberian sanksi kepada ASN yang menjalankan pelanggaran disiplin Tingkat berat harus dilaksanakan secara objektif dan selaras bersama peraturan

12 Surbakti, Ricky Risnanda, And Nursariani Simatupang. "Mekanisme Penjatuh Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana." *Eduyustisia* 1.1 (2022): 36-46.

13 Dewi, Serafina Shinta. *Pengaturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pns*. Wicarana 1.2 (2022): 105-118.

14 Indrawan P, M. Herry. *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa*. Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008.

15 Zamasi, Seriwati. *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Terpidana Kasus Tindak Pidana Korupsi Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*. (2020).

perundang-undangan.¹⁶ Pancasila dan UUD RI Tahun 1945 mengamanatkan bahwa masing-masing individu berhak mendapatkan perlindungan hukum. Hal ini juga berlaku bagi ASN yang berpotensi menjadi korban penyalahgunaan kekuasaan.

Terdapat beberapa norma yang mengatur pemberian vonis kepada ASN yang berbuat pelanggaran disiplin Tingkat berat, yaitu UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang mencabut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS (PP Disiplin PNS), dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberhentian PNS (PermenPANRB 25/2021). Ketiga peraturan perundang-undangan tersebut menyusun persoalan pemberian sanksi terhadap ASN yang berbuat penyimpangan disiplin, namun terdapat beberapa hal yang tumpang tindih.

Terdapat perbedaan pengaturan jenis sanksi “pelanggaran disiplin tingkat berat” dalam UU No.20/2023 tentang ASN dengan pengaturan jenis sanksi “pelanggaran disiplin tingkat berat” dalam PP No. 94/2021 tentang Disiplin PNS yang saat ini masih berlaku. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 52 UU ASN yang menyebutkan:

- (1) Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi:
 - a. atas permintaan sendiri; dan
 - b. tidak atas permintaan sendiri.
- (2) Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri.
- (3) Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai ASN dilakukan apabila:

¹⁶ Mulhayat, Ha Syamsul, Mh Sh, And Penerbit Adab. *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Penerbit Adab, 2023.

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja;
 - d. terdampak perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban;
 - f. tidak berkinerja;
 - g. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
 - h. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun;
 - i. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan/atau
 - j. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (4) Pemberhentian Pegawai ASN karena sebab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf g, huruf i, dan huruf j dikategorikan sebagai pemberhentian tidak dengan hormat.

Penjelasan ini menyatakan cukup jelas. Artinya, ketentuannya sudah baku

dan tidak bisa ditafsirkan lain. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (3) huruf g dan ayat (4) UU ASN, bagi Pegawai ASN yang melakukan penyimpangan disiplin tingkat berat, jenis sanksinya hanya satu jenis yaitu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

Pengaturan jenis sanksi kepada Pegawai ASN yang melakukan penyimpangan disiplin tingkat berat seperti dijelaskan pada Pasal 52 UU ASN berbeda dengan pengaturan jenis sanksi terhadap PNS yang telah berbuat pelanggaran disiplin tingkat berat berlandaskan PP No. 94/2021 tentang Disiplin PNS yang saat ini masih berlaku. Dalam Pasal 8 ayat (4) PP No. 94/2021 disebutkan:

- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf c terdiri atas:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (4) tersebut, jenis sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap PNS bukan 1 (satu) jenis yaitu “pemberhentian tidak dengan hormat” sesuai dalam Pasal 52 UU ASN, melainkan 3 (tiga) jenis. Lebih jauh, jenis pemberhentiannya bukan “pemberhentian tidak dengan hormat” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (3) UU ASN, melainkan “pemberhentian dengan hormat”.

Pengaturan baru tentang jenis sanksi “pelanggaran disiplin tingkat berat” terdiri atas “pemberhentian tidak dengan hormat” pada Pasal 52 UU ASN, normanya bersifat multi tafsir. *Pertama*, apakah benar pembentuk UU menginginkan bahwa pasca berlakunya UU ASN, jenis sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat hanya bersifat tunggal yaitu “pemberhentian tidak dengan hormat” sebagai Pegawai ASN? Sebab, dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Disiplin PNS sebelumnya, jenis sanksi bagi pelanggaran disiplin tingkat berat selalu lebih dari 1 (satu) jenis. Sebagaimana disebutkan di atas, Pasal 8 ayat (4) PP No. 94/2021 mengatur 3 (tiga) jenis sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat. Demikian pula dalam Pasal 7 ayat (4) PP No. 53/2010 tentang Disiplin PNS, jenis sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat ada 5 (lima) jenis, yaitu:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pengaturan bentuk sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat lebih dari satu jenis¹⁷, diatur pula dalam Pasal 6 ayat (4) PP No. 30/1980 tentang Disiplin PNS yang mengatur 4 (jenis) pelanggaran disiplin tingkat berat, yaitu:

- a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- b. pembebasan dari jabatan;
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai Negeri Sipil; dan
- d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kedua, apakah benar pembentuk UU No. 20/2023 menginginkan bahwa pasca berlakunya UU ASN, sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat adalah seperti “pemberhentian tidak dengan hormat” sebagai Pegawai ASN? Sebab, berdasarkan ketentuan Pasal 87 ayat (3) UU No. 5/2014 tentang ASN, sanksi terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat adalah “pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri”, bukan “pemberhentian tidak dengan hormat”. Sebab, implikasi hukum “pemberhentian tidak dengan hormat” dengan “pemberhentian dengan hormat” berbeda. Implikasi hukum “pemberhentian tidak dengan hormat” terhadap PNS tersebut tidak diberikan kewajiban kepegawaiannya. Sementara untuk “pemberhentian dengan hormat”, terhadap PNS tersebut tetap diberikan kewajiban kepegawaiannya, salah satunya adalah agunan pensiun, agunan hari tua, agunan kecelakaan kerja, dan agunan kematian. Misalnya, bila PNS tersebut diberhentikan dengan hormat sudah sampai pada usia

¹⁷ Rauzi, Fathur. "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Fundamental Justice* (2023): 112-127.

50 tahun atau sudah berkerja sebagai PNS minimal selama 20 tahun, tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya.

Ketiga, bagaimana eksistensi PP Nomor 94/2021 tentang Disiplin PNS khususnya yang mengatur pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap PNS pasca berlakunya UU No.20/2023 tentang ASN? Sebab, dalam UU No. 20/2023 tentang ASN, tidak ada perintah (pendelegasian) untuk mengatur ketentuan tentang Disiplin PNS (Disiplin ASN) untuk diatur lebih lanjut dengan PP. Hal ini berbeda dengan ketentuan dalam UU No. 5/2014 tentang ASN yang mengatur secara tegas. Dalam Pasal 86 ayat (4) tegas disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan PP.

Berlandaskan latar belakang tersebut, diperlukan pengaturan hukum yang mampu menyediakan penjagaan hukum dan kejelasan hukum bagi ASN bagaimana pemberian sanksi pada ASN yang melakukan penyimpangan disiplin tingkat berat sejalan dengan peraturan perundang-undangan. Pengaturan ini bertujuan untuk mempertanggungkan kejelasan hukum, keadilan, dan transparansi dalam proses pemberian sanksi kepada ASN. Oleh karena itu adapun judul proposal tesis pada tulisan ini yaitu **Pengaturan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif Perundang-Undangan.**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan yang telah dipaparkan, sehingga penulis memberikan pembatasan permasalahan yang akan di bahas pada tesis ini sebagai

berikut:

1. Bagaimana pengaturan jenis sanksi pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap Pegawai ASN dalam peraturan perundang-undangan yang pernah dan sedang berlaku saat ini di Indonesia?
2. Apakah rumusan penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN telah sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik serta asas perlindungan hukum bagi Pegawai ASN?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang tesis ini, maka objektif dari tesis ini sebagai berikut :

1. Dapat memahami atau menelaah pengaturan jenis sanksi pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap Pegawai ASN pada peraturan perundang-undangan yang telah dan sedang berlangsung saat ini di Indonesia.
2. Untuk memahami dan menelaah apakah rumusan penjatuhan vonis pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN telah sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik serta asas perlindungan hukum bagi Pegawai ASN

D. Manfaat Penelitian

Berlandaskan fokus permasalahan yang dijelaskan dalam tesis ini dan harapan yang ingin didapatkan, maka diharapkan tesis dapat memberi manfaat

sebagai berikut:

1. Studi ini diharapkan mampu memberikan dasar yang mendasar untuk studi hukum mengenai hukum administrasi, khususnya dengan Peraturan Norma bagi PNS yang melakukan penyimpangan Disiplin Berat dari Perspektif Legislatif.
2. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga untuk studi hukum tentang Peraturan Sanksi bagi PNS yang Terlibat dalam penyimpangan Disiplin Berat dari sudut pandang hukum.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disebut juga dengan model yang menjelaskan relasi antara berbagai gagasan atau teori yang telah diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Ini juga disebut sebagai kerangka pemikiran mengenai konsep-konsep yang dibahas dalam tesis. definisi juga menjelaskan kerangka konseptual merupakan konsep dasar keterkaitan antara gagasan-gagasan yang harus digali kembali dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Studi ini mengusulkan hubungan antara dua konsep yang menjelaskan pengendalian keseimbangan keuangan antara pemerintah pusat atau pemerintah daerah, seperti yang dijelaskan dalam presentasi berikut:

1. Pengaturan

definisi pengaturan pada ilmu hukum bermakna perundang-undangan dalam bentuk tertulis, sebab bagian dari ketentuan tertulis, sehingga peraturan perundang-undangan sebagai norma hukum pada umumnya diidentifikasi dalam hukum tertulis. Legislasi yang telah ditetapkan oleh otoritas atau entitas

institusional yang diberi wewenang untuk merumuskan aturan yang bersifat mengikat secara universal. Perundang-undangan sering kali bersifat wajib, namun tidak dirancang untuk mengikat semua individu secara universal. Umumnya mengikat berarti bahwa peristiwa legislatif tidak berkaitan dengan kejadian atau orang tertentu.

Maria Farida Indrati Soerprapto menyampaikan pemaknaan perundang-undangan (*legislation, wetgeving atau gesetzgebung*) memiliki 2 makna yang berlainan, yaitu :

- a. Perundang-undangan adalah tahapan penyusunan atau tahapan penyusunan peraturan-peraturan Negara, dalam tingkat pusat ataupun tingkat daerah.
- b. Perundang-undangan merupakan semua aturan Negara, yang menciptakan efek penyusunan peraturan-peraturan, dalam tingkat pusat ataupun di tingkat daerah.¹⁸

Definisi perundang-undangan pada hukum positif Indonesia diuraikan dalam Pasal 1 ayat (2) UU Nomor 10 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa “Peraturan perundang-undangan yaitu aturan tertulis yang diciptakan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum”.

2. Sanksi

Sanksi/norma merupakan penderitaan yang disebabkan dengan sadar oleh individu setelah kejadian penyimpangan, kejahatan serta kesalahan.¹⁹ Norma adalah putusan hukuman yang diterapkan untuk mewajibkan individu mematuhi

¹⁸ Maria Farida Indriati S, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar Dan Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta, 2016, Hal. 5.

¹⁹ Muklis. "Aspek Hukum Dalam Etika Dan Prilaku Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 3.2 (2022): 219-227.

peraturan atau undang-undang, seperti yang dinyatakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.²⁰ Norma (*punishment*) adalah pemberian pencapaian yang tidak diharapkan untuk meminimalkan perilaku yang tidak diharapkan.²¹

3. Aparatur Sipil Negara

ASN merujuk pada masyarakat Indonesia yang telah memenuhi kriteria khusus dan ditunjuk sebagai pegawai ASN oleh pejabat kepegawaian yang ditetapkan untuk menduduki peran pemerintahan.²² Kraneburg berpandangan bahwa itu adalah pejabat yang diangkat, yang dapat diartikan sebagai mengecualikan individu yang menduduki posisi perwakilan, seperti anggota parlemen dan presiden.²³

Pegawai ASN, yang merupakan PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pengelola kepegawaian, merupakan PNS dan pegawai pemerintah yang ditugaskan tugas pada jabatan pemerintahan dan ditugaskan tugas negara lainnya. Mereka dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

4. Pelanggaran Disiplin

Kemampuan PNS dalam mematuhi tanggung jawab dan mencegah larangan sebagaimana ditetapkan pada peraturan perundang-undangan didefinisikan sebagai Disiplin PNS dalam Pasal 1, ayat (4) PP No. 94/2021 tentang Disiplin PNS. Selain itu, paragraf (6) menetapkan bahwa penyimpangan

²⁰ Saputra, Ferdiansyah. *Penerapan Sanksi Administrasi Bagi Pegawai Negeri Sipil Dikantor Bkpsdmd Kota Jambi*. Skripsi. Ilmu Hukum, 2022.

²¹ Muklis, *Op Cit*.

²² Sirajuddin, Dkk, *Hukum Administrasipemerintah Daerah*, Setara Press, Malang, 2016, Halaman 310.

²³ Sri Hartini, Dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, Halaman 33.

Disiplin merupakan segala ucapan, tulisan, dan tindakan PNS yang belum mematuhi kewajiban dan melanggar larangan ketetapan Disiplin PNS, baik dilakukan selama jam kerja atau tidak jam kerja. kemudian, paragraf (7) menjelaskan bahwa Hukuman Disiplin merupakan norma yang diberikan dari Pejabat Pemberi Hukuman yang Berwenang kepada PNS yang sudah melakukan penyelewengan terhadap peraturan disiplin PNS.

5. Peraturan Perundang-Undangan

Perundang-undangan, sebagai bentuk hukum, tidak boleh dianggap sebagai produk politik; melainkan, harus dipandang sebagai norma yang berasal dari keberagaman bangsa Indonesia, yang kaya akan budaya, nilai-nilai, dan pluralisme hukum. Produk hukum yang mengandung nilai keadilan sosial/keadilan substantif adalah hasil dari norma hukum yang telah mengkristal menjadi undang-undang, dengan tujuan akhir untuk membawa kebahagiaan kepada masyarakat.²⁴

Legislasi adalah sekelompok komponen utama dari tatanan hukum nasional Indonesia, yang didasarkan pada tradisi hukum kontinental dan merupakan negara yang berdasarkan pada supremasi hukum. Akibatnya, pembangunan sistem hukum yang berkelanjutan dan integratif tidak terpisahkan dari pembangunan nasional, karena perlu untuk membangun struktur hukum yang berakar pada budaya hukum. Pengembangan tatanan hukum nasional harus diterapkan dengan cara teratur, memberikan kejelasan hukum, dan merealisasikan kepentingan masyarakat akan keadilan dan kemakmuran selaras dengan perintah

²⁴Nugrohowahyu, *Menyusun Undang-Undang Yang Responsif Dan Partisipatif Berdasarkan Cita Hukum Pancasila*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 10 No. 3.

Pembukaan UUD 1945. Perundang-undangan, sebagai komponen penting dari sistem hukum nasional, harus dibangun dan dibentuk secara terpadu.

F. Landasan Teoritis

Dalam bagian ini, dipaparkan teori-teori, konsep-konsep, asas hukum dan doktrin atau pandangan yang berpengaruh untuk melakukan klarifikasi ilmiah dan memberikan justifikasi (pembenaran) teoritis konseptual dalam pengkajian dan penelitian ini. Pada hakikatnya ilmu hukum adalah kaedah yang disebut peraturan hukum konkrit serta sistem hukum dan penemuan hukum.²⁵ Penyusunan hukum praktis diperlukan berorientasi pada hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, pemaparan teori dan asas-asas hukum serta pandangan ahli hukum yang berpengaruh dalam penelitian ini secara hakiki dan relevan, untuk menjawab isu-isu hukum dalam rumusan masalah.

1. Teori Perlindungan Hukum

Gagasan perlindungan hukum adalah area studi yang signifikan, karena menegaskan pertahanan hukum yang disampaikan kepada masyarakat. Komunitas yang dibahas dalam gagasan ini merupakan komunitas yang terdapat dalam kedudukan yang kurang menguntungkan baik menurut ekonomi maupun hukum.

Salim HS dan Erlies Septiana berpendapat bahwa istilah gagasan pertahanan hukum bersumber dari bahasa Inggris, yaitu *Legal Protection Theory*, sementara itu dalam bahasa Belanda dinamakan dengan *Theorie Van De Wattelijke Bescherming*, dan dalam bahasa Jerman dinamakan dengan *Theorie Der*

²⁵ Sudikmo Mertokusomo. *Penemuan Hukum*. Liberty, Yogyakarta. 1996. Hal.,5.

Rechtliche Schutz, secara grametikal, perlindungan adalah:

- a. Tempat berlindung atau;
- b. Hal (perbuatan) memperlindungi.²⁶

Makna di atas menurut ahli untuk mengungkapkan gagasannya berkenaan dengan definisi dari perlindungan hukum salah satunya:

- a. Satjipto Raharjo menggambarkan pembelaan hukum sebagai perlindungan hak asasi manusia yang dilanggar oleh orang lain, memungkinkan masyarakat untuk sepenuhnya menggunakan hak yang diberikan oleh hukum.
- b. Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa pembelaan hukum mencakup perlindungan martabat dan kehormatan, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum atau yang berasal dari undang-undang yang berwenang.
- c. Perlindungan hukum CST Kansil mencakup serangkaian prosedur legislatif yang harus ditegakkan oleh pihak berwenang untuk memberikan keamanan psikologis dan fisik terhadap hambatan dan intimidasi dari berbagai organisasi.
- d. Muktie A. Fadjar menegaskan bahwa perlindungan hukum merupakan batasan pada konsep perlindungan, terutama terkait dengan perlindungan yang diberikan oleh hukum, yang berkaitan dengan adanya hak dan kewajiban, terutama yang dimiliki oleh individu dan lingkungan mereka.

²⁶ Salim, Dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, Hlm. 259.

Sebagai entitas hukum, individu memiliki hak dan kewajiban untuk terlibat dalam kegiatan hukum.²⁷

Konsep perlindungan bagi ASN diatur dalam Pasal 92 ayat (1) huruf d UU ASN yang mengatur bahwasanya Pemerintah harus menyampaikan perlindungan berupa pertolongan hukum pada perkara yang ditangani di pengadilan berhubungan dengan penerapan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pegawai negeri sipil yang diberhentikan dari jabatannya berdasarkan hukum nasional.

2. Teori Perundang-undangan

Pandangan Bagir Manan yang mengutip opini P.J.P tentang *wet in materiele zin* menyampaikan definisi perundang-undangan dalam makna materi yang hakikatnya sebagai berikut :

- a. Legislasi terwujud sebagai resolusi yang terdokumentasi. Karena adanya putusan yang terdokumentasi, undang-undang mirip dengan standar hukum yang dikodifikasi (*geschrevenrecht*, hukum tertulis).
- b. Legislasi ditetapkan oleh otoritas atau entitas institusional yang memiliki wewenang untuk mengembangkan aturan yang dapat diterapkan atau mengikat secara umum.
- c. Perundang-undangan memiliki sifat mengikat secara umum, namun tidak perlu mengikat setiap individu. Secara umum mengikat berarti bahwa hukum tidak berlaku untuk keadaan faktual dan orang tertentu.²⁸

²⁷ Ahmad Ansori, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Masyarakat Dalam Memelihara Hutan”, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Mataram, Volume 2 Nomor 1, Januari 2016, Hlm,61

Maria Farida Indrati Soerprapto menyampaikan definisi perundangundangan (*legislation, wetgeving, atau gesetzgebung*) memiliki 2 definisi :

- a. Perundang-undangan adalah mekanisme penyusunan peraturan-peraturan Negara, dalam tingkat pusat ataupun tingkat daerah.
- b. Perundang-undangan merupakan semua peraturan Negara, yang dalam hal ini adalah hasil penyusunan peraturan-peraturan, dalam tingkat pusat ataupun di tingkat daerah.²⁹

H. Soehino memberikan definisi makna perundang-undangan yaitu :

- a. Mekanisme penyusunan peraturan perundangan Negara dari bentuk tingkat tertinggi yaitu UU hingga yang terendah, serta didapatkan secara atribusi dan delegasi dari kewenangan perundang-undangan.
- b. Bermakna secara semua hasil peraturan-peraturan perundangan tersebut.³⁰

Dalam hukum positif Indonesia, definisi perundang-undangan disampaikan dalam Pasal 1 ayat (2) UUD RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-undangan adalah aturan yang tertulis yang disusun oleh lembaga Negara dan pejabat yang memiliki hak dan mengikat dengan cara universal.³¹

Dalam Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 10 Tahun 2004 ditentukan bahwa model dan hierarki peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

28 Mahendra Kurniawan, *Pedoman Naska Akademik Perda Partisipatif*, Cet. 1, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2007, Hal. 5.

29 Maria Farida Indriati S, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar Dan Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta, 2016, Hal. 5.

30 *Ibid.* Hal. 5

31 *Ibi.D*

- a. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Ketetapan MPR
- c. UU/PP Pengganti Undang-Undang.
- d. Peraturan Pemerintah.
- e. Peraturan Presiden.
- f. Peraturan Daerah Provinsi
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

3. Teori Kepastian Hukum

Penyusunan peraturan hukum, membentuk prinsip yang fundamental agar terwujudnya suatu ketetapan terhadap peraturan hukum, prinsip tersebut adalah kejelasan hukum. Opini terkait prinsip kejelasan hukum ini mulanya digagas oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdiri atas tiga makna pokok, yaitu: (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*); (2) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan (3) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).³² Kehadiran konsep ini dicirikan oleh keadaan di mana hukum tidak ambigu karena adanya dasar fakta yang substansial yang mendukungnya. Gagasan tentang kejelasan hukum berfungsi sebagai pelindung bagi pencari keadilan dari perlakuan sewenang-wenang, memastikan bahwa setiap orang dapat mencapai keinginan mereka dalam keadaan tertentu.³³ Berikut beberapa pandangan para ahli hukum yaitu :

³² Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2012, Hlm. 19

³³ Sudikno Mertokusumo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1993, Hlm. 2.

- a. Menurut Prof. Dr. M. Yahya Harahap, kepastian hukum merupakan suatu keadaan di mana warga negara mengetahui secara pasti hak dan kewajibannya.³⁴ Kepastian hukum dalam pemberhentian PNS dapat diwujudkan dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur dengan transparan dan tegas tentang alasan, prosedur, dan tata cara pemberhentian PNS.
- b. Menurut Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, kepastian hukum merupakan suatu keadaan di mana setiap orang dapat meramalkan secara pasti apa yang akan terjadi terhadap dirinya di masa depan.³⁵ Kepastian hukum dalam pemberhentian PNS dapat diwujudkan dengan adanya kepastian mengenai hak-hak PNS yang akan diterimanya setelah diberhentikan.
- c. Menurut Prof. Dr. Muladi, kepastian hukum merupakan suatu keadaan di mana setiap orang dapat memperoleh keadilan melalui proses hukum yang jujur dan tidak berpihak.³⁶ Kepastian hukum dalam pemberhentian PNS dapat diwujudkan dengan adanya prosedur pemberhentian yang adil dan tidak diskriminatif.

34 Noor Ramadhan, Aulia. *Analisa Putusan Mahkamah Agung No. 492 K/Ag/2012 tentang Sengketa Kewenangan Mengadili Dan Pembatalan Akta Hibah Dalam Prespektif Kepastian Hukum*. Diss. University Of Muhammadiyah Malang, 2019.

35 Asshiddiqie, Jimly. "Gagasan Negara Hukum Indonesia." *Makalah Disampaikan Dalam Forum Dialog Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Yang Diselenggarakan Oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan*. 2011.

36 Faried, Achmad. *Penerapan Asas Kepastian Hukum Pada Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undangundang Nomor 5 Tahun 2014 (Studi Kajian Keputusan Bupati Simeulue Nomor 888/14/2019)*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2022.

Berdasarkan teori-teori kejelasan hukum tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kejelasan hukum dalam pemberhentian PNS merupakan suatu keadaan di mana PNS mengetahui secara pasti hak dan kewajibannya, dapat meramalkan secara pasti apa yang akan terjadi terhadap dirinya di masa depan, dan memperoleh keadilan melalui proses hukum yang jujur dan tidak berpihak.

Dalam hal ini, kepastian hukum dalam pemberhentian PNS dapat diwujudkan dengan cara peraturan perundang-undangan yang mengatur dengan transparan dan tegas tentang alasan, mekanisme, dan tahap-tahap pemberhentian PNS. Peraturan perundang-undangan tersebut harus bersifat terbuka, transparan, dan tidak diskriminatif. Selain itu, prosedur pemberhentian PNS harus memenuhi prinsip-prinsip peradilan yang adil, yaitu:

1. Prinsip keadilan substantif, yaitu pemberhentian PNS harus didasarkan pada alasan yang jelas, objektif, dan proporsional.
2. Prinsip keadilan prosedural, yaitu pemberhentian PNS harus dilakukan melalui proses hukum yang jujur, adil, dan tidak berpihak.

Dengan adanya kepastian hukum dalam pemberhentian PNS, maka hak-hak PNS akan terlindungi dan dapat memperoleh keadilan. Hal ini penting dalam mewujudkan pemerintahan yang rapi dan berwibawa.

G. Metode Penelitian

Metodologi penelitian mengartikulasikan fungsi pikiran, sehingga memastikan bahwa informasi yang dihasilkan memiliki atribut yang logis dan sah.³⁷ Metode penelitian adalah penjelasan tentang metodologi yang digunakan

³⁷Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandarmaju, Bandung, 2008, Hlm. 3.

dalam penyelidikan. Penelitian penulis saat ini terdiri dari komponen-komponen berikut:

1. Tipe Penelitian

Metodologi penelitian yang diterapkan oleh penulis pada karya ini yaitu *Juridical Normative*, kadang-kadang disebut sebagai penelitian hukum normatif, yang berfokus pada menganalisis penerapan aturan atau norma dalam teori, dasar, konseptual, doktrin hukum, dan substansi peraturan hukum positif. "Penelitian ini dapat dilakukan terutama pada substansi hukum primer dan sekunder, asalkan komponen-komponen tersebut mencakup aturan hukum."³⁸ Penelitian ini ditujukan untuk mendapat hal hukum yang berhubungan dengan pengaturan perimbangan antara pemerintah pusat serta pemerintah daerah di Indonesia.

2. Metode Pendekatan

Adapun pendekatan tesis ini selaras dengan rumusan masalah sebagai sasaran penelitian yang telah dibahas dan akan menjawab rumusan pertanyaan, sehingga metode yang diterapkan adalah:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diterapkan dengan konsep perundang-undangan yang berhubungan dengan pengaturan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam bentuk hukum positif dan "pendekatan UU (*statute approach*) diwujudkan dengan menelaah segala UU dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dituntaskan".³⁹

³⁸Periksa, Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, Hlm. 62.

³⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, Hlm.93.

- b. Metode konseptual (*conceptual approach*) dalam riset ini dilakukan dengan meneliti pengaturan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah di Indonesia;
- c. Pendekatan historis, Pendekatan historis dalam penelitian ini penting untuk memahami bagaimana pengaturan sanksi kepada ASN yang melaksanakan pelanggaran disiplin tingkat berat telah berkembang dari waktu ke waktu.

3. Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam pengkajian ini penghimpunan unsur hukum, unsur hukum primer dan unsur hukum skunder direalisasikan dengan prosedur sistem kartu (*card system*). Prosedur ini digunakan untuk menyederhanakan dalam menganalisa unsur-unsur hukum yang dimaksud, seperti:

- a. Unsur hukum primer yaitu unsur hukum yang seperti peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu UUD 1945, UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberhentian PNS.
- b. Unsur hukum sekunder merupakan unsur hukum yang menjelaskan penjabaran atas unsur hukum primer, yang tersusun atas segala literatur baik berbentuk buku, jurnal hukum, hasil penelitian maupun tulisan yang berhubungan dengan pengaturan perimbangan antara pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah;

- c. Unsur hukum tersier adalah unsur hukum yang menjelaskan pedoman ataupun penjabaran terhadap unsur hukum primer maupun sekunder, terdiri atas kamus hukum, kamus bahasa Indonesia.

4. Analisis Bahan Hukum

Adapun analisis dilakukan dengan cara:

- a. Mengidentifikasi unsur hukum yang relevan dengan subjek penelitian. Hal ini mencakup UU, PP dan instrumen hukum lainnya yang berhubungan dengan Pengaturan Sanksi Terhadap ASN yang melakukan kesalahan disiplin tingkat berat dari perspektif Perundang-Undangan.
- b. Menganalisis substansi hukum yang terkandung di dalamnya. Ini melibatkan pembacaan dan pemahaman terhadap isi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan dokumen hukum lainnya.

H. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelaahan penulis, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

No	Nama penulis	Judul	Rumusan masalah	Hasil
1.	Susilawati	Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Sebagai Terpidana Korupsi Di Kabupaten Kampar ⁴⁰	apa kewenangan pemerintah daerah dan bagaimana mekanisme pemberhentian PNS narapidana korupsi oleh pemerintah daerah khususnya di Kabupaten	Dari penelitian tersebut diketahui bahwa kewenangan pemberhentian PNS merupakan kewenangan Pemerintah Pusat namun berdasarkan Pasal 53 UU ASN, Presiden sebagai

⁴⁰ Susilawati, Susilawati (2021) *Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Sebagai Terpidana Korupsi Di Kabupaten Kampar*. Masters Thesis, Universitas Islam Riau.

			Kampar.	pemegang kekuasaan tertinggi dalam pembinaan aparatur sipil negara dapat mendelegasikan wewenang tersebut. kewenangan penetapan pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian pegawai negeri sipil kepada Bupati. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Sebagai Narapidana Tipikor Penempatan pegawai narapidana Tipikor di lingkungan pemerintah daerah telah dilimpahkan dari Presiden kepada Kepala Daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pemberhentian pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan hormat atau tidak hormat, tergantung pada satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang terhadap berat atau ringannya perbuatan yang dilakukannya serta
--	--	--	---------	---

				besar atau kecilnya akibat yang timbul dari perbuatan tersebut. Kata Kunci : Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pidana Korupsi
2.	Stevanus Eka Kristiawan	injauan Yuridis Pemberhentian PNS Yang Telah Memasuki Batas Usia Pensiun Dan Sedang Menjalani Proses Peradilan Tindak Pidana Korupsi ⁴¹	pengaturan yang ideal mengenai pemberhentian PNS yang telah memasuki Batas Usia Pensiun dan sedang menjalani proses peradilan tindak pidana korupsi dalam rangka memberikan kepastian hukum	Hasil penelitian dapat disimpulkan, pertama telah terdapat peraturan perundang-undangan yang bersifat hierarkies yang mengatur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil namun dalam penerapannya masih terdapat hambatan oleh karena aturan yang berlaku ada celah hukum dan belum mampu memberikan kepastian hukum terhadap kasus pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang telah memasuki Batas Usia Pensiun dan sedang menjalani proses peradilan tindak pidana korupsi. Kedua, akibat adanya hambatan tersebut

41 Kristiawan, Stevanus Eka. *Tinjauan Yuridis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Telah Memasuki Batas Usia Pensiun Dan Sedang Menjalani Proses Peradilan Tindak Pidana Korupsi*. Diss. Uns (Sebelas Maret University), 2023.

				adalah mengambang nya status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil dan berpotensi menimbulkan gugatan sengketa kepegawaian pada Peradilan Tata Usaha Negara. Ketiga, pengaturan yang ideal adalah mengubah dan menambah norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang memperhatikan aspek kepastian hukum dan Asas- Asas Umum Pemerintahan Yang Baik sebagai bentuk perlindungan hukum kepada PNS dalam rangka memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum
3.	Nurhafni, Popy	Tinjauan Yuridis Pemberhentian PNS Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin (Studi Penelitian Pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pemerintah Kota Tebing Tinggi) ⁴²	Bagaimanakah pengaturan hukum tentang pemberhentian PNS menurut hukum positif di Indonesia? . Bagaimanakah prosedur pemberhentian PNS yang melakukan pelanggaran disiplin	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi pemberhentian Pegawai Negeri diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Prosedur pemberhentian PNS

42 Nurhafni, Popy. *Tinjauan Yuridis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin (Studi Penelitian Pada Kantor Badan Kepegawaian*

			berdasarkan PP nomor 94 tahun 2021 di Pemerintah Kota Tebing Tinggi? Bagaimana hambatan BKPSDM dalam melakukan pemberhentian PNS akibat melakukan pelanggaran disiplin di Pemerintah Kota Tebing Tinggi dan bagaimana solusi cara mengatasi hambatan tersebut?	di BKPSDM Kota Tebing Tinggi adalah dilakukan proses pemanggilan secara tertulis, melakukan pemeriksaan langsung oleh atasan baik secara tatap muka langsung ataupun virtual dan penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan oleh pejabat yang lebih tinggi atau pejabat lain yang ditunjuk serta penyampaian hukuman 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan serta hambatan yang dihadapi adalah lambatnya proses administrasi penjatuhan hukuman disiplin dan rendahnya kepedulian atasan dalam melakukan pengawasan terhadap kehadiran PNS yang masih dilakukan secara manual maka upaya solusi untuk mengatasi hambatan adalah meningkatkan komunikasi, konsultasi, koordinasi kepada OPD untuk menyampaikan ketentuan dalam PP
--	--	--	--	--

				No. 94 tahun 2021 serta menggunakan dan mengembangkan sistem absensi PNS yang terintegrasi dan online. Kata Kunci : Tinjauan Yuridis, Pemberhentian PNS, Pelanggaran Disiplin
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelusuran, perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada perundang-undangan yang digunakan, rumusan masalah, metode yang digunakan yang di ambil peneliti, hingga hasil penelitian.

I. Sistematika Penulisan

Proposal tesis ini di uraikan dalam lima bab dan setiap bab dijabarkan ke dalam sub-sub bab dan sub-sub bab dapat dijelaskan kembali ke dalam unsur terkecil selaras dengan kebutuhan dengan demikian terlihat sistematika penyusunannya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat, merupakan bab teoritis yang berhubungan dengan Definisi dan Peran ASN, Landasan Hukum Disiplin ASN, Jenis Pelanggaran Disiplin, Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin, Hukuman Disiplin Tingkat Berat, dan Pencegahan Pelanggaran Disiplin.

BAB III Pengaturan jenis sanksi pelanggaran disiplin tingkat berat terhadap

Pegawai ASN dalam peraturan perundang-undangan yang pernah dan sedang berlaku saat ini di Indonesia, merupakan bab pembahasan yang menjawab perumusan masalah pertama bagaimana pengaturan jenis sanksi terhadap ASN dalam peraturan perundang-undangan yang pernah dan sedang berlaku saat ini di Indonesia.

BAB IV Rumusan penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat, merupakan bab pembahasan yang menjawab perumusan masalah kedua yaitu rumusan penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN telah sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik serta asas perlindungan hukum bagi Pegawai ASN

BAB V Penutup, merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN UMUM DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

A. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin secara etimologis bermula dari kata Inggris "*Disciple*," yang bermakna pengikut terhadap pelajaran dan instruksi. Disiplin adalah kondisi di mana individu dalam sebuah organisasi secara sukarela mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, sedangkan kerja mencakup semua usaha manusia yang diterapkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Sebagian ahli berpandangan tentang definisi dasar disiplin kerja adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan perilaku tertib selaras dengan peraturan. Nitisemito mengartikulasikannya dengan menyatakan, "Disiplin merupakan sikap, perilaku, serta tindakan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis."

Menurut Siagian menyatakan bahwa :

"Disiplin adalah aktivitas manajerial yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi berbagai persyaratan. Disiplin karyawan adalah mekanisme pelatihan yang dimanfaatkan untuk memperbaiki dan memajukan pengetahuan, sikap, serta perilaku pekerja, sehingga mendorong mereka untuk dengan sukarela berkolaborasi dengan rekan-rekan dan meningkatkan kinerja kerja mereka".

Pridjodarminto berpandangan :

"Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terancang melalui tahapan dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban".

Sebab telah terintegrasi dengan dirinya, sikap dan tindakan yang diambil tidak lagi dianggap sebagai beban; sebaliknya, akan menjadi kesulitan jika hal

tersebut menyimpang dari perilaku kebiasaannya, dan prinsip ketaatan telah menjadi unsur intrinsik dari perilakunya dalam hidup.

Disiplin terbagi pada tiga aspek, sebagai berikut :

- a. Sikap Mental (mental Attitude), yang mengacu pada disposisi yang patuh dan disiplin yang dibina melalui pelatihan, pengaturan pemikiran, dan manajemen karakter.
- b. Pemahaman menyeluruh tentang sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang menumbuhkan kesadaran mendalam bahwa kepatuhan terhadap elemen-elemen ini sangat penting untuk mencapai kesuksesan.
- c. Perilaku yang jelas menunjukkan kesiapan untuk mematuhi semua protokol dengan teliti dan sistematis.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi perlu menetapkan peraturan yang akan mengarahkan operasinya sesuai dengan tujuannya. Aturan saat ini harus sesuai dengan tujuan organisasi dan perlu komunikasi dengan pekerja untuk memahami peraturan di dalam organisasi, memastikan pelaksanaannya yang efisien. Pengawasan kinerja karyawan, di mana individu harus menyadari tolak ukur kinerja yang diinginkan.

Model disiplin kerja yang baik :

- 1) Tingkat komitmen staf yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Moral, semangat, dan proaktivitas personel yang meningkat dalam melaksanakan tugas.
- 3) Kewajiban signifikan para pekerja untuk melaksanakan tugas mereka sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan.

- 4) Pembudayaan rasa kepemilikan yang kuat dan persahabatan di antara para pekerja.
- 5) Peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Kekurangan dalam disiplin kerja:
 - 1) Tingginya insiden ketidakhadiran karyawan.
 - 2) Karyawan sering datang terlambat ke tempat kerja atau pergi sebelum jam yang dijadwalkan.
 - 3) Menurunnya semangat dan moral kerja.
 - 4) Ketidakpuasan, ketidakpercayaan timbal balik, dan tugas yang berfluktuasi.
 - 5) Penyelesaian tugas yang tertunda karena staf memprioritaskan percakapan daripada produktivitas.
 - 6) Tidak adanya pemantauan dan pengawasan yang memadai.
 - 7) Perselisihan rutin antara staf dan manajemen.

2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk semua peralatan. Disiplin sangat penting untuk membentuk sikap, perilaku, dan gaya hidup terstruktur yang memfasilitasi efisiensi operasional, sehingga mendorong lingkungan kerja yang produktif dan membantu dalam memperoleh sasaran. Disiplin berperan untuk mengatur kehidupan komunitas dalam komunitas atau peradaban tertentu, sehingga meningkatkan dan memfasilitasi interaksi antarpribadi.

Disiplin juga dapat membentuk karakter seorang pejabat dengan disiplin yang kuat. Lingkungan organisasi yang tenang, terstruktur, dan harmonis secara signifikan berkontribusi pada pengembangan kepribadian yang positif. Disiplin

berfungsi sebagai metode untuk membentuk karakter karyawan, memastikan mereka terus menunjukkan kinerja yang patut dipuji dan cara hidup yang disiplin. Disiplin tidak dikembangkan dalam jangka waktu yang lama; salah satu cara untuk mewujudkan karakter tersebut adalah menempuh pelatihan. Pelatihan ini diberikan kepada pekerja, pemimpin, dan semua individu di dalam perusahaan.¹⁶

3. Ciri Ciri Disiplin kerja

Disiplin adalah disposisi kognitif yang terwujud dalam tindakan dan perilaku individu, komunitas, dan masyarakat, yang ditandai dengan kepatuhan kepada peraturan dan ketentuan yang disepakati oleh otoritas pemerintah atau kode etik, norma, dan aturan masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin ini kemudian terlihat dalam pola perilaku dengan atribut-atribut berikut:

- a. Terdapat hasrat yang hebat dalam melaksanakan sepenuhnya apa yang telah menjadi norma, etik serta kaidah yang legal dalam masyarakat
- b. Adanya tingkah laku yang dikontrol
- c. Adanya kepatuhan

Bentuk-bentuk perilaku manusia yang disiplin menunjukkan bahwa disiplin memerlukan pengorbanan, termasuk emosi, waktu, dan kesenangan. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja ditandai dengan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan dan kinerja optimal demi kepentingan perusahaan. Mereka menunjukkan antusiasme dan inisiatif dengan secara aktif mencari solusi inovatif untuk menyelesaikan tugas, mempertahankan rasa tanggung jawab dengan merawat peralatan kantor dan melakukan refleksi diri setelah mengalami kemunduran, menumbuhkan rasa kepemilikan dan solidaritas

melalui kolaborasi dan dukungan timbal balik di antara rekan kerja, serta menunjukkan efisiensi dengan memanfaatkan sumber daya secara bijaksana dan memaksimalkan manajemen waktu.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdiri dari dua macam yaitu *Preventive Discipline* dan *Corrective Discipline*

a. Preventive Discipline

Preventive Discipline (disiplin preventif) adalah sebuah inisiatif yang dirancang untuk mendorong pekerja mematuhi standar dan regulasi yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi pelanggaran. Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri dalam diri individu, bukan hanya melalui paksaan manajemen. Dasar penerapan disiplin preventif mencakup kehadiran, jam kerja, dan akuntabilitas.

Dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi disiplin preventif, manajer mampu melaksanakan tindakan-tindakan berikut:

- a.** Menugaskan personel ke pekerjaan dan fungsi yang sesuai melalui proses seleksi dan penempatan yang teliti.
- b.** Secara efektif membiasakan staf dengan peran mereka dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c.** mendeskripsikan perilaku karyawan yang sesuai dan patut dipuji.
- d.** menyampaikan kritik konstruktif secara sering tentang kinerja mereka.
- e.** Memfasilitasi pekerja dalam mengungkapkan kekhawatiran mereka.

b. Corrective Discipline

Corrective Discipline (disiplin korektif) adalah intervensi yang digunakan untuk memperbaiki pelanggaran aturan dan mengurangi kemungkinan pelanggaran di masa depan. Tujuan dari pendekatan disipliner ini adalah: untuk memperbaiki perilaku pelanggar, untuk mencegah karyawan lain dari pelanggaran serupa, dan untuk menegakkan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

Metode mekanisme pendisiplinan karyawan yang dikenal saat ini terdiri atas dua model, yaitu :

1) Progressive Discipline

Kerangka disipliner di mana tingkat keparahan hukuman meningkat dengan pelanggaran terus menerus. Targetnya adalah memberikan peluang kepada pekerja untuk memperbaiki perbuatan mereka sebelum penerapan hukuman yang lebih berat jika pelanggaran lebih lanjut terjadi. Tahapan disiplin progresif adalah:

- a) Kritikan secara lisan oleh penyedia.
- b) Teguran tertulis dengan catatan dalam file.
- c) Skorsing dari pekerjaan sampai tiga hari.
- d) Skorsing satu minggu atau lebih lama.
- e) Dipecat.

2) Positive Discipline

Ini adalah strategi disipliner yang menegaskan hak semua karyawan untuk membenahi masalah terkait pekerjaan, asalkan mereka dibagikan waktu yang cukup untuk melanjutkan tugas dengan kinerja yang memuaskan. Disiplin

Positif kadang-kadang disebut sebagai disiplin tanpa hukuman. Prosedur untuk melaksanakan Disiplin Positif adalah sebagai berikut:

- a) Kritikan lisan dimana penyedia beserta karyawan menelaah masalah secara informasi yang dimengerti agar karyawan menyetujui untuk membenahi kinerjanya.
- b) Kritikan tertulis dengan catatan file.
- c) 1 hari ketidakhadiran yang dibayar bertujuan untuk memberikan masa kepada karyawan agar merenungkan perbaikan diri atau beralih ke pekerjaan lain.
- d) Jika, setelah masa yang sepakati, karyawan sudah menunjukkan perbaikan atau tidak melakukan penyelewengan terhadap pembatasan, mereka dibolehkan melanjutkan pekerjaan mereka. Namun, jika individu tersebut terus melakukan pelanggaran setelah waktu tersebut, mereka akan dipecat.
- e) Konsekuensi yang dijatuhkan harus bersifat pedagogis, bertujuan untuk mendorong perubahan perilaku di masa akan datang dan berfungsi sebagai contoh peringatan untuk pekerja lain tentang pentingnya disiplin kerja.

5. Faktor yang Mendukung dan Menghambat Disiplin Kerja

Faktor ini terdapat menjadi dua , yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Salah satu elemen pokok dari kepribadian individual adalah mekanisme nilai yang mereka pegang. mekanisme nilai ini intrinsik terkait dengan disiplin, seperti yang berefek dari sikap dan perilaku mereka.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin individu adalah konsekuensi dari sosialisasi yang berasal dari keterlibatan dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial.

B. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

PNS, sebagaimana diuraikan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 1, Ayat 1, berkaitan dengan hubungan antara PNS dan hukum (administrasi), selain itu Pasal 3 membahas keterkaitan antara PNS dan pemerintah, khususnya tentang status mereka. PNS didefinisikan sebagai individu yang, setelah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh UU dan peraturan yang relevan, diangkat oleh pejabat yang berhak ke dalam jabatan Negara atau ditugaskan tugas Negara, dan diberi kompensasi selaras dengan UU dan peraturan yang berlaku.

Pada pasal 3 UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri adalah unsur ASN, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan kepatuhan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

ASN, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1, ayat 1 dan 2 UU Nomor 5 Tahun 2014, selanjutnya disebut ASN, adalah sebagai berikut: ASN terdiri dari PNS dan tenaga PPPK di dalam institusi pemerintahan. ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara

lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pada pasal 6 UU No.5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa PNS Terdiri dari:

- a) PNS dan
- b) PPPK.

Pada pasal 7 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menjelaskan PNS dan PPPK yaitu:

- a. Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 6, huruf a, adalah mereka yang ditetapkan sebagai pekerja tetap oleh Pejabat Pengembangan Personel dan memiliki nomor identitas pegawai nasional.
- b. Pekerja pemerintah dengan perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6, huruf b, adalah pekerja Aparatur Sipil Negara yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan persyaratan instansi pemerintah dan ketentuan hukum.

2. Nilai Dasar Serta Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu:

1. Mematuhi teguh ideologi Pancasila.
2. Setia mempertahankan UUD RI Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
4. melaksanakan tugas secara profesional dan tidak berpihak.

5. Menyusun kebijakan berlandaskan prinsip keahlian.
6. mewujudkan lingkungan kerja yang nondiskriminatif
7. melindungi dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
9. Mempunyai kemampuan dalam menerapkan kebijakan dan program pemerintah.
10. Menyalurkan layanan kepada publik dengan jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
11. Memfokuskan kepemimpinan berkualitas tinggi.
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.
13. memfokuskan pencapaian hasil dan memotivasi kinerja pegawai.
14. Memotivasi kesetaraan dalam pekerjaan dan
15. Memaksimalkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Standar moral sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Standar moral dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar PNS

1. Merealisasikan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
2. Menjalankan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
3. Melayani sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
4. Menunaikan tugasnya selaras dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan.

5. Mewujudkan tugasnya selaras dengan perintah atasan atau pejabat yang memiliki hak sejauh tidak bertentangan dengan ketetapan peraturan Perundang-undangan dan etika pemerintahan.
6. Melindungi kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara.
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
8. Melindungi agar tidak memunculkan konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
9. menyampaikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integrasi ASN.
12. Menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

3. Kewajiban dan Larangan Aparatur Sipil Negara

Sebagai individu ASN pastinya harus mengimplementasikan kewajiban yang ddiberikan kepadanya diantaranya yang tertulis dalam Pasal 2 PP nomor 53 Tahun 2010. Dalam hal ini penulis akan menjelaskan mengenai kewajiban-kewajiban PNS juga diatur UU Pokok Kepegawaian yaitu:

- a. ASN harus menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan yang sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah, serta berkewajiban untuk menjaga persatuan dan kesatuan negara serta Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku saat melaksanakan tugas yang telah ditentukan dengan komitmen penuh, kewaspadaan, dan akuntabilitas.
- b. ASN harus menjaga kerahasiaan perannya dan hanya boleh mengkomunikasikan rahasia jabatan kepada pihak berwenang yang secara hukum berwenang menerima informasi tersebut. Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 menguraikan persyaratan bagi ASN mengenai Peraturan Disiplin PNS sebagai berikut:
 1. Mengucapkan sumpah atau janji ASN.
 2. Mengucapkan sumpah atau janji jabatan.
 3. Setia dan patuh sepenuhnya terhadap Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
 4. Menaati semua ketentuan peraturan perundang-undangan.
 5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
 6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.
 7. Memfokuskan kepentingan negara dari pada kepentingan individu, seseorang, dan atau kelompok.

8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Menyampaikan hasil laporan dengan segera kepada atasannya jika mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai tujuan kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Melaksanakan dan melindungi barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya terhadap masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Mematuhi peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selain itu terkait dengan larangan bagi ASN diatur pada Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS, yaitu :

1. Menyalahgunakan kekuasaan.
2. Menjadi perantara untuk mengambil keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kekuasaan orang lain.

3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, dan lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Membuat kegiatan bersama bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya.
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau.
10. Menghambat salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. menghambat berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden atau WalPres, DPR, DPD, atau DPRD dengan cara:

- a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN.
 - b) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain dan atau.
 - c) Sebagai peserta kampanye dengan memanfaatkan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden atau WalPres dengan cara:
- a) Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye atau
 - b) Membuat kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPR atau calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara:
- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah.

- b. Memanfaatkan fasilitas yang berhubungan dengan jabatan dalam pelaksanaan kampanye.

4. Disiplin Aparatur Sipil Negara

ASN yang menyadari tanggung jawab mereka merupakan individu yang dapat memenuhi kewajiban mereka serta menghindari perilaku ilegal. Dalam mendidik dan membimbing PNS, mereka yang melanggar kewajiban dan larangan akan menghadapi konsekuensi seperti tindakan disiplin.

PP No.53 Tahun 2010, dalam Pasal 1, ayat 1, Mendefinisikan Nomor Sistem Otonom (ASN) Disiplin mengacu pada kapasitas ASN untuk mematuhi komitmen dan menghindari larangan yang ditetapkan oleh hukum dan/atau aturan resmi, dengan ketidakpatuhan atau pelanggaran yang mengarah pada hukuman disiplin. Ini mencakup pengaturan tanggung jawab, pembatasan, dan sanksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban atau pelanggaran larangan oleh ASN.

Sanksi disiplin diberikan oleh otoritas yang ditunjuk setelah pemeriksaan menyeluruh terhadap PNS yang diduga telah melakukan pelanggaran tanggung jawab dan larangan yang telah ditetapkan, dan sanksi tersebut harus sebanding dengan pelanggaran disipliner untuk sesuai dengan prinsip keadilan. Jika PNS yang dikenakan sanksi menganggap tindakan disipliner tersebut tidak adil, mereka dapat mengajukan protes kepada pejabat senior, dan dalam beberapa kasus, dapat disampaikan kepada Dewan Pertimbangan Kepegawaian.

Tindakan disiplin diterapkan bukan hanya untuk membenahi dan mendidik ASN tetapi juga dapat memastikan pelaksanaan tanggung jawab

resmi berjalan lancar. Hukuman disiplin dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat dan jenisnya, masing-masing mencerminkan sifat dan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan, serta akibat yang ditimbulkan bagi PNS yang terlibat.²⁰

5. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

ASN yang gagal menyelesaikan tanggung jawab mereka dan melakukan tindakan terlarang dalam hal ini telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dianggap telah melanggar peraturan disiplin PNS dan karenanya dikenakan sanksi disiplin.

Harapan dari hukuman disiplin adalah agar dapat membenahi dan mendidik ASN yang terlibat dalam pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, semua petugas yang berkuasa harus menilai ASN yang melakukan pelanggaran disipliner sebelum memberikan sanksi disipliner. Sebuah penyelidikan dimulai untuk ASN yang diduga melakukan pelanggaran disipliner. Penilaian bertujuan untuk memastikan apakah ASN yang bersangkutan telah berbuat pelanggaran disiplin. Analisis ini diharapkan untuk mengungkap konteks dan penyebab yang berkontribusi pada pelanggaran disiplin. Penyelidikan dilakukan oleh orang yang berkuasa atau pejabat lain yang ditunjuk.

Seandainya pejabat, selama penyelidikan terhadap PNS yang berbuat pelanggaran disiplin, menentukan bahwa tindakan disiplin yang diperlukan melebihi yurisdiksi mereka, mereka diwajibkan untuk memberitahukan otoritas disiplin yang lebih tinggi. Laporan tersebut harus mencakup hasil pemeriksaan serta informasi lain yang dibutuhkan. Otoritas disiplin superior diwajibkan untuk

meninjau dan memberikan keputusan atas laporan tersebut.

Pelanggaran disiplin mencakup kata-kata, tulisan, atau tindakan Pegawai Negeri Sipil yang bertentangan dengan keputusan peraturan disiplin PNS, baik yang terjadi di dalam maupun di luar jam kerja. Seorang PNS dianggap telah melakukan penyimpangan dari prosedur disiplin jika ucapan, tulisan, atau tindakan mereka secara hukum terbukti melaksanakan pelanggaran terhadap tanggung jawab yang diatur dalam putusan.

Menurut Pasal 1, angka 8 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, hukuman disiplin merupakan sanksi yang diterapkan atas PNS disebabkan melanggar Peraturan Disiplin PNS. Berikut adalah penjelasan dari Pasal 7 yang menguraikan berbagai tingkat dan kategori hukuman disiplin :

1. Hukuman disiplin Ringan terdiri dari :

Segala bentuk Peringatan lisan sebagai jenis hukuman disiplin, diungkapkan dan disampaikan secara lisan oleh otoritas yang berwenang kepada PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Sebuah teguran dari atasan kepada bawahan, tanpa penunjukan yang jelas sebagai tindakan disiplin, tidak diklasifikasikan sebagai hukuman disiplin. Kemudian, Peringatan resmi Sebuah teguran tertulis sebagai sanksi disiplin dikeluarkan dan disampaikan secara tertulis oleh otoritas yang ditunjuk kepada ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Lebih lanjut dalam hal ini bentuk ketidakpuasan yang terdokumentasi. Norma disiplin, yang diwujudkan sebagai ungkapan ketidakpuasan tertulis, dikeluarkan dan dikirim oleh petugas hukuman yang ditunjuk kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :

Penangguhan penambahan gaji reguler selama jangka waktu hingga satu tahun. Sanksi disiplin termasuk penangguhan penambahan gaji bertahap ditetapkan untuk jangka waktu minimum 3 bulan dan maksimum 1 tahun. Durasi penangguhan penambahan gaji bertahap sepenuhnya diperhitungkan dalam penambahan gaji berkala berikutnya.

a. Pengurangan gaji yang setara dengan satu kenaikan gaji bulanan untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Sanksi disipliner termasuk penurunan gaji, yang setara dengan kenaikan gaji bulanan, ditetapkan untuk jangka waktu minimum tiga bulan dan maksimum satu tahun. Setelah masa sanksi disipliner berakhir, gaji pokok PNS akan segera kembali ke jumlah semula. Durasi penurunan gaji sepenuhnya diperhitungkan untuk kenaikan gaji bulanan selanjutnya. Jika, selama waktu hukuman disiplin, PNS memenuhi kriteria untuk kenaikan gaji bertahap, kenaikan tersebut akan diberikan hanya mulai bulan setelah berakhirnya waktu hukuman disiplin.

b. Penangguhan penambahan pangkat untuk paling lama 1 Tahun.

Sanksi disiplin berupa penangguhan promosi ditentukan untuk jangka masa minimal 6 bulan dan maksimal 1 tahun, dimulai dari hari penilaian kelayakan promosi pegawai negeri sipil.

3. Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :

a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling

lama 1 Tahun.

Sanksi disiplin penurunan pangkat ditetapkan untuk jangka waktu minimum 6 bulan dan maksimum 1 tahun. Setelah masa penurunan pangkat disiplin selesai, pangkat PNS akan secara otomatis kembali ke status semula. Durasi pada pangkat terakhir sebelum mengalami penurunan pangkat disiplin dianggap sebagai pengalaman kerja untuk kelayakan promosi berikutnya. Promosi selanjutnya untuk PNS yang telah mengalami penurunan pangkat karena disiplin hanya dapat dipertimbangkan setelah individu tersebut dipulihkan ke tingkat sebelumnya selama minimal 1 tahun.

b. Pembebasan dari jabatan.

Tindakan disiplin yang mengakibatkan pemecatan atas jabatan melibatkan pengakhiran dari posisi resmi. Pencopotan dari jabatan melibatkan pembatalan semua kekuasaan yang terkait dengan status tersebut. Selama pencopotan dari jabatan, PNS yang bersangkutan menerima gaji penuh kecuali tunjangan jabatan.

a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN.

PNS yang diberhentikan secara disiplin bukan atas kehendak sendiri, dan yang memenuhi kriteria tahun masa kerja dan usia pensiun sebagaimana diatur dalam UU dan peraturan yang sah, berhak atas tunjangan pensiun.

b) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

PNS yang dipecat secara disiplin tanpa kehormatan akan kehilangan hak pensiun mereka, terlepas dari pemenuhan durasi masa kerja dan kriteria usia pensiun.

Sanksi disiplin terhadap ASN diterapkan oleh otoritas yang ditunjuk. Pejabat yang diberi hak untuk menjatuhkan hukuman adalah orang yang berhak untuk menegakkan tindakan disiplin, hal ini telah diatur pada Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010. Dengan demikian, pihak berkuasa yang diberi hak untuk menjatuhkan sanksi disiplin adalah:

- 1) Presiden, untuk jenis hukuman disiplin : Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara bagi Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - a) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN bagi ASN yang berpangkat Pembina Utama Mudagolongan ruang IV/c ke atas.
 - b) Pembebasan dari jabatan bagi ASN yang memegang jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- 2) Pejabat pembina Kepegawaian Pusat, bagi ASN Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
 - a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.

- b) Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua ASN Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin: Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - a. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- 4) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten atau Kota, untuk semua ASN Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau ASN Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
- 5) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi ASN Negara Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan atau dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar

negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa :

- a) Teguran lisan,
- b) Teguran tertulis,
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis, dan
- d) Pembebasan dari jabatan.

Untuk meningkatkan kegunaan dan efektivitas Peraturan Disiplin PNS, Pejabat Pengawas Personel Pusat dan Pejabat Pengawas Personel Daerah dapat mendelegasikan kewenangan disiplin tertentu kepada pejabat lain dalam yurisdiksi mereka, kecuali kewenangan untuk menjatuhkan pemecatan dengan hormat yang tidak diminta oleh PNS dan pemecatan tidak dengan hormat bagi PNS yang menduduki jabatan Pengawas Tingkat Pertama, Golongan IV/b dan di bawahnya. Delegasi wewenang untuk menjatuhkan tindakan disipliner akan dilakukan dengan surat keputusan dari Pejabat Pengawas Kepegawaian yang bersangkutan.

BAB III

PENGATURAN JENIS SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN TINGKAT BERAT TERHADAP PEGAWAI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DALAM PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN YANG PERNAH DAN SEDANG BERLAKU SAAT INI DI INDONESIA

A. Pengaturan Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Pada Masa berlakunya UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No.43 Tahun 1999

PNS harus mematuhi ketentuan hukum dan peraturan. Ini termasuk aturan tertulis yang menggabungkan prinsip hukum yang sah secara umum, yang dibuat oleh lembaga negara atau orang yang berkuasa sesuai dengan tahapan yang diuraikan dalam undang-undang. Oleh sebab itu, setiap pegawai pemerintah harus paham aturan atas UU yang berkaitan dengan mereka.

Berdasarkan yuridis yang mana peraturan-peraturan yang melatar belakangi dan mengatur mengenai Disiplin PNS berikut ini:

1. Pengaturan dalam UU No.8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun1999;

Ketentuan mengenai pelanggaran disiplin bagi PNS diatur dalam UU No.8 Tahun 1974. Pasal 23 ayat (3) secara tegas menyatakan bahwa apabila PNS melakukan pelanggaran yang memerlukan pemberhentian, maka pemberhentian tersebut bisa dilakukan dengan atau tanpa hormat, tergantung pada penilaian pejabat yang berkuasa mengenai berat ringannya pelanggaran dan besarnya akibat yang ditimbulkannya. Perbuatan-perbuatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Semua PNS harus mematuhi Sumpah/Janji PNS. PNS yang melakukan pelanggaran berat terhadap Sumpah/Janji atau Peraturan

Disiplin PNS, dan pelanggarannya dianggap tidak bisa diperbaiki oleh atasan yang berkuasa, dapat diberhentikan dari jabatannya sebagai PNS.

- b. Tindak pidana yang dihukum dengan penjara selama 4 tahun akan menimbulkan konsekuensi yang lebih berat.

Meskipun bahaya kriminal yang paling parah telah diidentifikasi untuk suatu pelanggaran, hukuman khusus yang dijatuhkan oleh pengadilan dapat berbeda sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran dan/atau besarnya dampak yang ditimbulkan. Dalam konteks ini, beratnya putusan pengadilan dan keadaan yang mendorong PNS untuk melakukan pelanggaran harus dievaluasi untuk menentukan apakah PNS tersebut akan dipecat atau diberhentikan dengan atau tanpa kehormatan.

PNS harus mematuhi norma peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang sah, sebagaimana diatur pada Pasal 23 ayat (3) UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian juncto UU No.43 Tahun 1999. Kewajiban PNS untuk menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah diperkuat melalui UU No.43 Tahun 1999 yang menegaskan pentingnya disiplin sebagai bagian dari pembinaan karier PNS, sehingga pelanggaran terhadap kewajiban tersebut dapat dikenai hukuman disiplin selaras peraturan perundang-undangan yang sah.

UU No.8 Tahun 1974 secara historis telah berfungsi sebagai dasar normatif untuk manajemen kepegawaian di Indonesia. Penerapan UU No.43

Tahun 1999, yang mengubah UU No.8 Tahun 1974, telah memperkuat dasar disiplin PNS dengan menegaskan prinsip-prinsip esensial dan tanggung jawab profesional yang harus dipatuhi oleh setiap PNS. Dalam kerangka UU No.8 Tahun 1974 bersamaan dengan UU No.43 Tahun 1999, peraturan mengenai pelanggaran disiplin berat menekankan pelanggaran yang berdampak serius pada integritas dan kepercayaan publik terhadap aparatur negara. Pelanggaran seperti korupsi, penyalahgunaan kekuasaan secara sistematis, dan kegiatan yang mengakibatkan kerugian besar bagi negara diakui sebagai pelanggaran yang melanggar hukum pelayanan dan mengkompromikan integritas etika dan moral pejabat pemerintah.

Proses penetapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin berat memerlukan penggunaan bukti dan prosedur hukum yang ketat, karena sanksi yang diterapkan yang dapat berupa penurunan pangkat, pemberhentian jabatan, dan pemecatan tidak dengan hormat, hal ini memiliki dampak langsung terhadap karier dan reputasi pegawai negeri. Oleh sebab itu, aturan perundang-undangan yang mengatur disiplin dan sanksi pegawai negeri harus memastikan bahwa setiap prosedur pengenaan sanksi dilakukan secara adil dan transparan.

2. Pengaturan Dalam PP No.30/1980

Dalam rangka menjalankan amanat UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No.8 Tahun 1974, pemerintah telah menetapkan PP No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, yang pada masa berlakunya beroperasi sebagai instrumen hukum pelaksana dalam pembinaan dan penegakan disiplin terhadap PNS. PP ini memuat secara sistematis ketentuan-ketentuan

mengenai kewajiban, larangan, serta jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang terbukti melanggar peraturan perundang-undangan dan norma kedinasan.

Peraturan pemerintah ini menegaskan bahwa PNS sebagai aparatur negara wajib menjunjung tinggi disiplin, loyalitas, dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, di dalamnya diatur pula mengenai kewajiban, larangan, serta sanksi yang dapat dikenakan kepada PNS apabila melanggar ketentuan disiplin yang telah ditetapkan. Poin pelanggaran yang terdapat pada PP No.30 Tahun 1980 ini tulis pada Pasal BAB II Pasal 3 Ayat (1) ; 43 dijelaskan, semua PNS tidak dibolehkan melakukan hal-hal yang berakibat menurunkan martabat negara dan pemerintah, dan tidak dibolehkan melakukan tindakan yang menyalahgunakan wewenang untuk menjadikan pegawai bekerja untuk negara asing, dilarang menggunakan barang-barang, uang, surat milik negara untuk kepentingan tidak jelas, tidak dibolehkan juga untuk menjual, membeli, menyewa bahkan meminjamkan barang-barang milik negara secara ilegal, dilarang membuat kegiatan yang diluar lingkungan kerja dengan tujuan mendapatkan keuntungan individu, kelompok atau pihak lain, melakukan tindakan yang berdampak negatif di dalam ataupun diluar lingkungan kerja, menerima berupa pemberian apa saja yang diduga bersangkutan dengan jabatan pekerjaan PNS, memasuki tempat-tempat yang mencemarkan nama baik PNS, bertindak sewenang-wenang kepada bawahan, melakukan tindakan yang berakibat mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga terjadi kerugian bagi salah satu pihak, menghambat perjalanan

tugas kedinasan.

Membocorkan rahasia negara demi kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, bertindak sebagai pengusaha untuk mendapatkan pesanan dari kantor, memiliki saham dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam lingkup kekuasaannya, melakukan kegiatan usaha sambilan dan menjadi direksi pada perusahaan swasta, melakukan pungutan yang tidak sah dalam bentuk hal apapun demi kepentingan individual.

Sejalan dengan itu salah satu aspek penting yang diatur pada PP No.30 Tahun 1980 Bagian Kedua Pasal 6 Ayat (1), (2), (3) dan (4) adalah pengelompokan hukuman disiplin ke dalam tiga tingkatan, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat, yang masing-masing disesuaikan dengan derajat atau tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Dalam konteks pelanggaran disiplin tingkat berat, PP No.30 Tahun 1980 memberikan perhatian khusus terhadap tindakan-tindakan yang tidak hanya melanggar peraturan internal kepegawaian, tetapi juga mencederai integritas, kehormatan, dan tanggung jawab PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Adapun jenis pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin tingkat berat antara lain mencakup tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, meninggalkan tugas tanpa izin selama lebih dari 30 hari kerja secara terus-menerus, melaksanakan perbuatan yang memberatkan instansi atau negara, serta keterlibatan dalam tindak pidana yang mencoreng nama baik PNS atau lembaga tempatnya bekerja.

Terhadap pelanggaran tersebut, PP No.30 Tahun 1980 menetapkan macam hukuman disiplin berat yang meliputi antara lain penurunan pangkat satu tingkat

lebih rendah selama satu tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, hingga pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Penerapan hukuman disiplin berat ini ditujukan sebagai langkah tegas dan strategis untuk menjaga kedisiplinan, ketertiban, dan profesionalitas aparatur negara, serta sebagai bentuk akuntabilitas internal dalam skema mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Jika dicermati PP No.30 Tahun 1980 tidak mengatur materi tentang klarifikasi pelanggaran, jenis pelanggaran dan kriteria penjatuhan hukuman disiplin serta pemberian sanksi kepada pejabat yang berkuasa menghukum yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin. PP No.30 Tahun 1980 sangat dipandang kurang mampuni mengatur secara rinci sehingga pemerintah mengevaluasi peraturan ini dengan peraturan yang baru dimana peraturan baru tersebut dapat mengatur secara rinci tentang segala aspek kedisiplinan serta sanksi yang dilakukan oleh PNS.⁴⁴

B. Pengaturan Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Pada Masa Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014

Pelanggaran disiplin tingkat berat pada ASN mencerminkan tindakan yang secara nyata bertentangan dengan etika, tanggung jawab, dan kewajiban sebagai abdi negara. Pelanggaran pada tingkat ini tidak hanya merugikan instansi tempat ASN bertugas, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja

⁴⁴ Gusti Lanang Rakayoga, Civil Service Discipline Base On The Government Regulation Number 53 Year 2010 Viewed From The Personel Law Aspecy In Indonesia. *Jurnal IUS*, Vol II Nomor 5 (Agustus 2014): hlm 325-337

pemerintahan secara keseluruhan. Pengaturan mengenai jenis pelanggaran berat dirancang secara tegas dan sistematis agar setiap bentuk tindakan yang mengganggu tata kelola pemerintahan dapat dikenali, dicegah, dan diberikan sanksi yang sepadan. Pengaturan ini menjadi landasan penting dalam menegakkan kedisiplinan dan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, transparan, dan bertanggung jawab.

1. Pengaturan Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014

UU mengenai Disiplin PNS perlu dimodifikasi setelah diadopsinya UU No.5 Tahun 2014. Pasal 86, ayat (4) UU No.5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa, untuk menjaga ketertiban selama pelaksanaan tugas, PNS harus mematuhi peraturan Disiplin PNS. UU No.5 Tahun 2014, Pasal 87, ayat (4), menetapkan bahwa pelanggaran oleh PNS akan dikenakan vonis sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku, dikategorikan sebagai sanksi berat. PNS yang melakukan pelanggaran berat akan dipecat dengan aib karena:

Dengan diputuskannya UU 5/2014 maka ketentuan mengenai Disiplin PNS perlu disesuaikan. Pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 ditentukan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Didalam UU No.5 Tahun 2014 Pasal 87 ayat (4) telah diatur bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh PNS akan diberikan sanksi yang sudah tertulis dalam UU yang sah, hukuman yang diberikan tergolong sanksi berat. Dalam hal ini telah penulis menjabarkan PNS yang melakukan pelanggaran berat (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

“Melakukan pelanggaran terhadap Pancasila dan UUD 1945 RI akan mengakibatkan penjara atau penahanan sebagaimana ditentukan oleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap untuk pelanggaran terkait jabatan publik atau kejahatan umum, termasuk keanggotaan atau administrasi partai politik; atau penjara berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap untuk kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling sedikit 2 tahun dan yang dilakukan dengan rencana terlebih dahulu.”

Ketentuan Pasal (4) menegaskan bahwasanya PNS dapat dihentikan tidak dengan hormat apabila terbukti melakukan pelanggaran berat yang mencerminkan pengkhianatan terhadap nilai-nilai dasar negara, penyalahgunaan wewenang jabatan, keterlibatan dalam politik praktis, atau tindak pidana berat yang dilaksanakan dengan sengaja. Pemberhentian tidak dengan hormat dalam hal ini diatur pada poin a sampai d menjadi bentuk perlindungan terhadap wibawa negara dan upaya menjaga profesionalisme serta netralitas aparatur sipil negara. Klausul ini berfungsi sebagai peringatan dan pengingat bahwa peran seorang pekerja pemerintah tidak memberikan perlindungan hukum; sebaliknya, hal ini mencakup tugas yang harus dilaksanakan dengan pemahaman yang lengkap, integritas, dan kepatuhan terhadap konstitusi serta hukum yang berlaku.

PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS (PP 94/2021) diadopsi dan diumumkan pada 31 Agustus 2021. Selain itu, Pasal 87, ayat (3) UU 5/2014 mengamanatkan bahwa pejabat pemerintah diberhentikan dengan hormat, bukan atas kehendak mereka sendiri, karena melakukan pelanggaran disiplin berat. Ini menghasilkan efek sebagai berikut:

- a. Hukuman disiplin tingkat berat hanya sampai dengan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- b. PNS yang melanggar PP No.10 Tahun 1983 jo. PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan PP 94/2021. Dengan demikian, pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS wanita yang menjadi isteri kedua/ketiga/keempat tidak berlaku lagi.
- c. PNS yang dijatuhi sanksi disiplin seperti pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, akan tetapi mendapatkan pensiun maka tetap mendapatkan hak tersebut.
- d. Untuk Tabungan Hari Tua tetap diberikan kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS atau diberhentikan tidak dengan hormat. Saat ini ketentuan ini masih diatur dalam PerMenKeu No.71/PMK.02/2008 tentang Pengembalian Nilai Tunai Iuran Pensiun PNS yang Diberhentikan Tanpa Hak Pensiun.

2. PP No.53 Tahun 2010

Kedisiplinan ASN menjadi keharusan yang mutlak guna menjadi terlaksananya birokrasi yang baik, yang menjadi tujuan dari pelayanan public yang dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat dalam menjadi hak-hak pelayanan oleh aparatur negara.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin dalam Pasal 7 PP No.53 Tahun 2010

:45

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Kemudian lebih lanjut dijelaskan lebih detail tentang pelanggaran hukuman

berat yang dalam hal ini dijabarkan pada Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban diperjelas dalam Pasal 10 PP No.53 Tahun 2010:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 sampai dengan 35 hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 sampai dengan 40 hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 sampai dengan 45 hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih;
10. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% ;
11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Hukuman disiplin berat dalam hal ini dimaksud pada Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan diuraikan dalam Pasal 13 PP No.53 Tahun 2010:

1. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 2;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, atau DPRD dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf

Pelanggaran terhadap segala bentuk pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan kategori pelanggaran berat yang dikenakan hukuman disiplin berat. Larangan tersebut mencakup tindakan-tindakan yang mencederai integritas, profesionalisme, dan netralitas PNS, seperti penyalahgunaan wewenang, menerima gratifikasi, bekerja pada lembaga asing tanpa izin, hingga memberikan dukungan politik praktis dengan menggunakan fasilitas negara. Penjatuhan hukuman disiplin berat terhadap pelanggaran-pelanggaran tersebut bertujuan untuk menegakkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Selain itu, pemberian sanksi berat juga merupakan bentuk

perlindungan terhadap nilai-nilai dasar aparatur sipil negara serta sebagai upaya preventif dalam meminimalisasi potensi penyimpangan di lingkungan birokrasi.

3. Pengaturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS adalah peraturan yang secara rinci menguraikan syarat-syarat, larangan-larangan, jenis-jenis pelanggaran, dan sanksi disiplin yang berlaku bagi PNS. PP ini menguraikan hak-hak penting yang wajib ditaati oleh PNS, termasuk kepatuhan terhadap UU dan peraturan, pemeliharaan disiplin pegawai, pelestarian integritas dalam pelaksanaan tugas, dan upaya untuk menjaga citra dan reputasi instansi pemerintah.

PP ini mengatur secara sistematis sejumlah kewajiban esensial yang harus dilaksanakan oleh PNS, yang mencakup ketaatan terhadap seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan, penerapan prinsip integritas dalam setiap pelaksanaan tugas kedinasan, serta tanggung jawab untuk menjaga reputasi dan nama baik instansi pemerintah tempat mereka mengabdikan. Ketentuan tersebut merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih

Peraturan ini diterbitkan sebagai pengganti PP No.53 Tahun 2010, dengan tujuan untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional melalui penegakan disiplin ASN. PP No.94 Tahun 2021 memberikan landasan hukum yang lebih tegas dan sistematis dalam menegakkan kedisiplinan PNS, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja serta integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan publik.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin yang diatur dalam Pasal 8 PP

No.94 Tahun 2021 ada 3, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Dari ketiga tingkatan itu dibagi lagi jenisnya yaitu :

a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; atau
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri atas:

- 1) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan;
 - 2) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan;
- atau
- 3) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri atas:

- 1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
- 2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan;
- 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Tingkat pelanggaran disiplin berat tersebut diperjelas pada pasal selanjutnya apa saja konsekuensi yang akan diterima oleh PNS tentang pelanggaran terhadap kewajibannya pada pasal 11 PP No. 93 Tahun 2021:

(1) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat

(1) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kcrja, instansi, dan/atau negara;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf E, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; dan

- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara.

(2) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat

(1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

- a. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
- b. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
- c. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;
- d. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:

- 1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 sampai dengan 24 hari kerja dalam 1 tahun;
 - 2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 sampai dengan 27 hari kerja dalam 1 tahun;
 - 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun; dan
 - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja.
- e. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf i.

Dalam hal ini segala bentuk hukuman, larangan ASN tingkat berat Peraturan pemerintah juga mengatur tentang pelanggaran terhadap tanggung jawab ASN dan mengatur tentang pelanggaran terhadap penyimpangan ASN, hal ini penulis menjabarkan penjelasan dalam PP No.93 tahun 2021 dalam pasal 14 :

Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan: penyalahgunaan kekuasaan seperti yang dimaksud dalam pasal 5 huruf a yang mejadi perantara untuk mendapatkan keuntungan individual dengan cara kekuasaan atas hal orang lain sehingga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan dalam pasal 5 huruf b, kemudian menjadi pegawai untuk negara lain atau organisasi internasional tanpa adanya izin resmi penugatasan sebagaimana yang dalam pasal 5 huruf c dan huruf d, bekerja di perusahaan asing kecuali ditugaskan oleh pejabat atasan hal ini terdapat dalam pasal 5 huruf e, memiliki, menjual dan menyewa barang milik negara baik berupa barang bergerak, dokumenm atau surah berharga hal ini di jelaskan dalam pasal 5 huruf f, melakukan pungutan di luar ketentuan, menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan, meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan, serta memberi dukungan kepada calon presiden dan turunannya.

Sebuah regulasi tentang disiplin PNS diperlukan untuk menetapkan pegawai ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan penyatu bangsa, memastikan mereka mewujudkan integritas moral, profesional, dan akuntabel. Menerapkan disiplin dapat meningkatkan produktivitas pejabat pemerintah, tergantung pada kerangka karir dan sistem evaluasi kinerja, dengan integritas etika sebagai faktor dalam kemajuan profesional. Dengan disiplin yang ketat, diharapkan semua operasi akan berjalan lancar.

3. Pengaturan Perka BKN No. 6 Tahun 2022

Pelaksanaan Peraturan BKN ini berfungsi sebagai pelaksanaan PP No.94

Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Aturan ini secara eksplisit mengawasi disiplin pekerja publik, termasuk definisi disiplin, otoritas yang terlibat, mekanisme penanganan pelanggaran, dan jenis-jenis sanksi yang diterapkan. Tingkat sanksi disiplin diatur dalam BAB III Pasal 8. Tingkat sanksi disiplin mencakup sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disipliner berat. Hukuman disiplin berat diatur lebih jelas pada pasal 8 ayat 4 Jenis Hukuman Disiplin berat pada ayat (1) huruf c meliputi: menurunkan jabatan pegawai setingkat lebih rendah dalam masa 12 bulan, sanksi membebaskan dari jabatan pelaksana dalam masa 12 bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Hukuman disiplin berat yang akan diterima oleh ASN apabila melakukan pelanggaran tingkat berat dicantumkan dalam Peraturan BKN No.6 Tahun 2022 Pasal 11:

- (1) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang:
 - a. melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan Pemerintah, yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau Negara.
 - b. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada negara yang berupa:
 1. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 2. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 3. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
 4. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 5. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; dan

7. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.
 - c. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 - 1) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan
 - 2) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara.
 - d. tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berkuasa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya.
 - e. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai dengan 24 hari kerja dalam 1 tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
 - 2) PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 25 sampai dengan 27 hari kerja, 1 tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan;
 - 3) PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 4) PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - f. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Contoh pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tercantum dalam Lampiran-Angka 5 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (3) Contoh kasus tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f tercantum dalam Lampiran-Angka 6 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

- (4) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang berupa:
- a. menyalahgunakan wewenang;
 - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
 - c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
 - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
 - e. yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 - 1) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barangbarang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan
 - 2) melakukan pungutan di luar ketentuan.
 - f. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
 - g. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan; dan
 - h. memberikan dukungan kepada calon Presiden/WalPres, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota DPR, calon anggota DPD, atau calon anggota DPRD.

Dalam rangka penegakan disiplin terhadap PNS, Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 mengatur secara tegas mengenai konsekuensi bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa sebab yang tertentu. Berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (1), dinyatakan bahwa PNS yang secara terus-menerus tidak masuk kerja dan tidak mematuhi ketentuan jam kerja selama 10 hari kerja berturut-turut tanpa sebab yang pasti, akan dikenakan sanksi berupa penghentian pembayaran gaji terhitung mulai bulan berikutnya.

Menariknya, sebagaimana ditegaskan dalam ayat (2) pasal yang sama, penghentian pembayaran gaji tersebut tidak memerlukan adanya keputusan hukuman disiplin terlebih dahulu. Artinya, mekanisme administratif terkait

penghentian gaji bersifat langsung dan otomatis sebagai bentuk tindakan preventif serta penegasan atas pentingnya ketaatan terhadap kewajiban jam kerja bagi PNS.

Kemudian Pasal 13 menegaskan pentingnya akumulasi pelanggaran sebagai dasar dalam penerapan hukuman disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Dalam Pasal 13 ayat (1), dijelaskan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan ketaatan terhadap jam kerja dihitung secara kumulatif sepanjang tahun berjalan, dimulai dari bulan Januari hingga Desember. Mekanisme ini menunjukkan bahwa pelanggaran tidak dinilai secara terpisah atau insidental, melainkan berdasarkan totalitas perilaku selama satu tahun kalender.

Lebih lanjut, Pasal 13 ayat (2) mengatur bahwa apabila jumlah ketidakhadiran tanpa sebab yang berlaku samai mencapai batas tertentu yang ditetapkan dalam peraturan, maka hukuman disiplin yang dijatuhkan akan ditingkatkan menjadi lebih berat dari hukuman disiplin sebelumnya. Ketentuan ini menekankan prinsip progresivitas dalam pemberian sanksi, yaitu semakin sering pelanggaran dilakukan, maka semakin berat pula hukuman yang dikenakan.

Hal ini menjadi bentuk penegakan disiplin yang berorientasi pada pencegahan serta koreksi perilaku ASN. Dengan sistem penghitungan kumulatif dan peningkatan tingkat hukuman, peraturan ini berfungsi sebagai instrumen untuk membentuk budaya kerja yang bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas di lingkungan birokrasi. Ketentuan ini mencerminkan pendekatan

yang lebih tegas dan efisien dalam menangani pelanggaran disiplin kehadiran, sekaligus memberikan sinyal kuat mengenai pentingnya kedisiplinan sebagai bagian integral dari integritas dan profesionalisme aparatur sipil negara.

C. Analisis Pengaturan Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dalam UU No.8 Tahun 1974 jo UU No.43 Tahun 1999 dan UU No.5 Tahun 2014 dan Peraturan Pelaksananya.

UU terkait kepegawaian dalam melakukan pekerjaan maupun kehidupan seorang pegawai negeri termasuk kesehariannya tidak siap dilepaskan dari sanksi-sanksi pada aturan yang mengaturnya. Hukum ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur pegawai pemerintah, membedakan mereka dari karyawan swasta. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa pegawai pemerintah memiliki hak dan batasan yang berbeda. Hak, kewajiban, dan pembatasan yang dikenakan pada pejabat publik adalah manifestasi dari keunikan mereka karena fungsi penting yang mereka jalankan dalam negara. Pekerja sipil merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan, memfasilitasi tata kelola dan pembangunan untuk memenuhi tujuan negara.⁴⁶

Sampai saat ini terkait dengan hukum kepegawaian terdapat dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Namun jauh sebelum adanya UU tersebut, dasar hukum yang digunakan dalam hukum kepegawaian menggunakan UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kedua peraturan tersebut tentunya memiliki perbedaan dan persamaan mengikat, diperbaruinya UU ini juga merupakan hasil dari perkembangan hukum yang mengikuti kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik dari masyarakat dan adanya UU ASN

⁴⁶ S.F Marbun et.al., *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 1987), hlm 98

khususnya merupakan bentuk dari jawaban kebutuhan masyarakat atas hal tersebut.

ASN merupakan kunci dalam mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional dan berintegritas. Negara menetapkan norma hukum yang tegas untuk mengatur bentuk pelanggaran disiplin, khususnya pelanggaran berat, guna memberikan bentuk efek jera serta menjaga wibawa institusi pemerintah. UU No.8 Tahun 1974 pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 memberikan landasan umum bagi pengaturan disiplin PNS. PNS wajib mematuhi semua kebijakan peraturan perundang-undang dan menjalankan tugas kedinasan bagi yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab hal ini tertulis dalam Pasal 26 ayat (1) kemudian pada pasal 27 dinyatakan bahwa PNS yang melanggar kewajiban dan larangan akan dikenai hukuman disiplin. Namun ketika kita menilik dengan kacamata yang lebih spesifik UU ini tidak secara detail mengklafikikasikan jenis pelanggaran berat, sehingga pengaturannya lebih lanjut diuraikan dalam peraturan pelaksana.

Jenis hukuman lebih spesifik dipaparkan dalam peraturan pelaksana PP No.30 Tahun 1980 Tentang peraturan disiplin PNS, dimana peraturan ini mengelompokkan menjadi 3 bentuk hukuman yaitu, jenis hukuman ringan, sedang, dan berat. Katagori hukuman disiplin berat diuraikan dalam (pasal 7 ayat (4)): berupa pembebasan dari jabatan, pemerhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat. Dan tidak secara

tegas menyebutkan contoh pelanggaran berat, akan tetapi dapat diinterpretasikan dari pelanggaran berat terhadap kewajiban PNS atau larangan yang berkonsekuensi besar terhadap negara atau masyarakat.

Namun, dalam pelaksanaannya banyak sekali bentuk pelanggaran disiplin tingkat berat yang telah dilakukan oleh ASN di Indonesia, menurut hemat penulis pelanggaran disiplin salah satunya dalam bentuk merugikan negara seperti melakukan korupsi anggaran-anggaran negara, ini adalah bentuk penyalahgunaan wewenang atau tanggung jawab atas undang-undangnya. Korupsi didefinisikan sebagai eksploitasi posisi seseorang untuk memanipulasi informasi, pilihan, pengaruh, sumber daya keuangan, atau aset untuk keuntungan pribadi. Apakah semua manifestasi korupsi memiliki tingkat kehancuran yang setara? Penyelidikan ini membatasi diskusi tentang korupsi pada manifestasinya yang paling umum dan sulit dihilangkan, yang dicirikan sebagai kejahatan struktural.⁴⁷ Akibatnya, untuk mencapai pertumbuhan nasional dalam pelayanan publik, pegawai negeri sipil harus menunjukkan disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka.

Hal sederhana yang dapat menggambarkan perbedaan perubahan secara spesifik baik dari aspek pendekatan, pengaturan pelanggaran berat, hukuman serta tujuan yang lebih spesifik dari kedua undang-undang ini dapat dilihat jelas dalam table berikut;

Aspek	UU No. 8/1974 jo UU No. 43/1999	UU No. 5/2014
Pendekatan	Normatif umum, delegatif ke PP	Sistem merit, konkret dan berbasis kinerja

⁴⁷ Haryatmoko, *Etika Politik Dan Kekuasaan*, Kompas Penerbit Buku, Jakarta, 2014, Hlm. 136

Pengaturan pelanggaran berat	Tidak rinci, diserahkan ke PP	Jelas: dikaitkan dengan perilaku, pidana, dan kehadiran
Hukuman	Ringan – berat, tidak rinci jenis pelanggaran	Terklasifikasi, terukur, sesuai dampak
Tujuan	Menegakkan disiplin	Mendorong profesionalisme dan integritas ASN

BAB IV

PENJATUHAN SANKSI PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT

SEBAGAI PEGAWAI ASN TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN

TINGKAT BERAT DALAM PASAL 52 UU NO.20 TAHUN 2023

TENTANG ASN

A. Pengaturan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dalam Pasal 52 UU ASN

**dari Perspektif Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-
Undangan yang baik**

Penyusunan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu pilar wajib dalam system hukum Indonesia yang bermaksud untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan dalam masyarakat. Pada konteks negara hukum modern, kualitas suatu peraturan UU tidak hanya diukur dari substansi materinya, tetapi bisa dari proses pembentukannya yang memenuhi prinsip-prinsip pembentukan peraturan yang benar sebagaimana diamanatkan dalam UU No.12 Tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan.

Realitas lapangan menyatakan bahwa masih banyak produk legislasi nasional tidak menunaikan prinsip-prinsip penyusunan peraturan perundang-undangan yang benar. Hal ini tercermin dari tingginya angka *judicial review* di Mahkamah Konstitusi, di mana sepanjang tahun 2020-2023 tercatat lebih dari 200 permohonan pengujian UU yang sebagian besar berhubungan dengan cacat formil dan materiil dalam proses pembentukannya.⁴⁸ Fenomena ini menunjukkan bahwa

⁴⁸ Muhammad Adrian Maulana dkk, “Penerapan Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik Dalam Proses Legislasi Nasional”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2:2 (Januari 2025), hlm. 368.

pentingnya melahirkan undang-undang baru merujuk pada pedoman perundang-undangan yang baik dan bagus.

Landasan penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik merupakan landasan hukum yang menyajikan acuan serta bimbingan bagi penuangan isi peraturan, ke dalam bentuk dan rancangan yang selaras, tepat dalam penggunaan tatacaranya, serta mengikuti prosedur perancangan yang telah ditentukan. Peraturan perundang-undangan (hukum tertulis) dalam prosedur hukum Indonesia, dirancang dalam suatu tingkatan yang disebut hierarki peraturan perundang-undangan.

Susunan hierarkis peraturan perundang-undangan mengandung konsekuensi bahwa suatu peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh berlawanan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan asas *hukum lex superior derogat inferiori* (hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang tingkatannya di bawahnya).⁴⁹ Hal ini dimaksudkan agar tercipta kepastian hukum dalam sistem peraturan perundang-undangan.

Menurut ketentuan Pasal 5 UU No.12 Tahun 2011, dalam penyusunan perundang-undangan wajib dilakukan berpedoman pada fondasi penyusunan perundang-undangan yang benar yang meliputi:

- a. Asas kejelasan tujuan, artinya setiap pembentukan peraturan

⁴⁹ Ade Onny Siagian, Andrew Shandy Utama, “Penerapan Asas Hukum Dalam Pembuatan Peraturan PerundangUndangan yang Berkeadilan dan Partisipatif”, *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, Vol. 2:2 (Juli 2021), hlm. 59.

perundang-undangan wajib mempunyai tujuan yang jelas yang diharapkan. sebelum suatu peraturan dirancang dan ditetapkan, pembentuk undang-undang harus terlebih dahulu merumuskan dengan rinci apa yang ingin dicapai melalui peraturan tersebut. Tujuan yang dimaksud tidak boleh samar, ambigu, atau multitafsir, melainkan harus eksplisit sehingga seluruh pihak yang terkait, baik pembentuk, pelaksana, maupun masyarakat sebagai subjek hukum, memahami maksud dan arah regulasi itu dengan tepat.

- b. Konsep kekuasaan institusional atau regulasi yang sesuai menetapkan bahwa semua bentuk legislasi harus disahkan oleh lembaga negara atau badan regulasi yang ditunjuk. Perundang-undangan dapat dicabut atau dinyatakan batal dan tidak sah jika disahkan oleh entitas atau otoritas pemerintah yang belum disetujui.
- c. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, artinya ketika perancangan perundang-undangan wajib benar-benar mencermati substansi muatan yang selaras dengan macamnya dan hierarki peraturan perundang-undangan.
- d. Konsep kelayakan mengharuskan semua badan legislatif untuk mengevaluasi efektivitas hukum dalam masyarakat dari perspektif filosofis, sosiologis, dan hukum.
- e. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, artinya segala perundang-undangan disusun dengan alasan memang benar-benar diharapkan

atau berdampak positif dalam mengatur segala lini kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

- f. Asas kejelasan dalam perumusan menetapkan semua UU wajib untuk mematuhi standar penyusunan teknis, mencakup organisasi sistematis, terminologi yang tepat, dan bahasa hukum yang jelas dan mudah dipahami untuk mencegah interpretasi yang ambigu selama pelaksanaan. Ini mengharuskan bahwa produk hukum tidak hanya substantif akurat tetapi juga jelas menyampaikan standar, memastikan bahwa tujuan pengembangan legislatif tercapai secara efektif, efisien, dan adil.
- g. Asas keterbukaan, artinya penyusunan peraturan perundang-undangan berawal dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Yang selanjutnya, seluruh lapisan masyarakat memiliki kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Dalam konteks hukum positif di Indonesia untuk membuat sebuah UU secara jelas berpedoman pada landasan yang terdapat pada UU No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundangan-Undangan dan mengalami perubahan dengan UU RI No.5 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas UU No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dan selanjutnya perubahan kedua dengan UU RI No.13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan

Perundang-undangan. Terkait pengertian pembentukan peraturan perundang-undangan, Pasal 1 angka 1 UU No.12 Tahun 2011 mendefinisikan sebagai berikut: “penyusunan aturan perundang-undangan merupakan perancangan aturan perundang-undangan yang mencakup proses perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan”.⁵⁰

Selanjutnya, landasan dalam perancangan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang disampaikan oleh para ahli, dalam UU No.12 Tahun 2011 telah dinormakan sedemikian rupa, sebagaimana dicantumkan pada BAB II Pasal 5 (asas formil) dan Pasal 6 (asas materil). Sesuai tema tesis ini, lingkup pisau analisis yang digunakan dengan prinsip adalah asas materil dalam pasal 6 UU No.12 Tahun 2011.

Dibentuknya UU No.20 Tahun 2023 Tentang ASN Pasal 52 disebabkan adanya kolaborasi penetralisasi ASN terkhusus larangan ASN yang melakukan disiplin tingkat berat yang jika dilanggar akan dikenakan sanksi. Namun pada faktanya Pasal 52 tidak disebutkan secara langsung dan sistematis golongan apa saja yang mengarahkan pada ASN yang melakukan pelanggaran.

Analisis penulis tentang pembentukan Pasal 52 dari perspektif asas-asas pembentukan perundang-undangan UU No. 12 Tahun 2011 terkhusus pada asas kejelasan rumusan dan asas kejelasan tujuan.

⁵⁰ Alsyam, Yunita Syofyan, “Model Omnibus Law Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku Di Indonesia”, *Unes Law Review*, Vol.5:3 (Maret 2023), hlm. 839.

1. Asas Kejelasan Rumusan

Asas kejelasan rumusan merupakan prinsip fundamental dalam perancangan peraturan perundang-undangan yang menuntut agar segala norma hukum dirumuskan secara tegas, jelas, dan tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi. Menurut **UU No.12 Tahun 2011** tentang perancangan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan **UU No.13 Tahun 2022**, Asas kejelasan rumusan sangat penting sebab :

a. Mencegah multitafsir

Rumusan yang jelas mampu menghindari maksud yang multitafsir dalam implementasi peraturan, sehingga mampu mencegah adanya sengketa hukum dan bentuk penegakan hukum yang tidak adil.

b. Memaksimalkan efektifitas peraturan

Peraturan yang eksplisit dan mudah dipahami lebih simple diaplikasikan dan ditaati oleh masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Menumbuhkan kepercayaan masyarakat

Peraturan yang eksplisit akan membuat kepercayaan masyarakat terhadap prosedur hukum, disebabkan masyarakat mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dan bagaimana mereka akan di perlakukan.

Asas kejelasan rumusan mengandung beberapa unsur penting, yaitu:

1. Bahasa hukum yang baku: Menggunakan istilah yang sesuai kaidah hukum nasional, bukan bahasa awam atau bahasa asing yang tidak diterjemahkan.
2. Kalimat efektif: Tidak bertele-tele; setiap pasal langsung menunjukkan maksudnya.
3. Norma yang pasti: Setiap perintah, larangan, atau sanksi ditulis tanpa menimbulkan keraguan tentang maksudnya.
4. Sistematika yang konsisten: Penempatan pasal, ayat, huruf, dan angka dilakukan dengan pola berpikir logis dan konsisten antar bagian.

Namun demikian, dalam fakta praktiknya, terdapat potensi multitafsir terhadap ketentuan yang mengatur pelanggaran disiplin tingkat berat. Multitafsir ini muncul akibat penggunaan istilah-istilah umum yang terbuka terhadap berbagai penafsiran, subjektivitas dalam penerapan sanksi, ketidakjelasan hubungan antara pelanggaran dan hukuman, serta potensi ketidakadilan dalam pelaksanaan hukuman disiplin.

Pada pasal 52 ayat (3) huruf a, g, h, i, j dalam UU No.20 Tahun 2023 tentang ASN dikaji dari perspektif asas kejelasan rumusan:

Pertama, pada huruf a, terdapat frasa yang mengakibatkan multitafsir seperti “melakukan penyelewengan” kejelasan rumusan ini kurang operasional karena kata penyelewengan bersifat abstrak, ketidakjelasan ini menyebabkan kesulitan dalam menentukan Batasan konkret terhadap masing-masing

pelanggaran.

Kedua, pada huruf g berbunyi “melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat”, kejelasan rumusan dalam pasal ini bermakna samar, karena frasa definisi dan Batasan “disiplin tingkat berat” tidak dijelaskan secara rinci dan tidak adanya peraturan tambahan pelaksanaannya, jika tidak terdapat definisi yang eksplisit dalam UU, maka hal ini dapat mengurangi kejelasan rumusan dalam pembentukan sebuah UU. Konsistensi pelanggaran disiplin tingkat berat antara UU yang berlaku sebelumnya UU No.5 Tahun 2014 dengan UU No. 20 Tahun 2023 terlihat tidak konsistensi, sedangkan pada UU sebelumnya telah diatur lebih lanjut dalam PP No.94 Tahun 2021, PP ini mengatur secara rinci bentuk pembatasan yang akan diberikan kepada disiplin tingkat berat bagi ASN.

Ketiga, pada huruf h dari perspektif kejelasan rumusan sudah sangat jelas karena menyebutkan dua syarat kumulatif: lama pidana dan unsur berencana, hukuman yang akan didapatkan berupa pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan dengan pidana penjara paling cepat 2 tahun.

Keempat, pada huruf i terdapat kata multitafsir pada frasa “yang ada hubungannya dengan jabatan”, hal sebaiknya memiliki penjabaran hubungan seperti apa yang dimaksud di dalam pasal 52 huruf i, sehingga perlu adanya penjelasan lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya. Kalimat ini dapat dimaknai dengan berbagai tafsir.

Kelima, kalimat pada huruf j berbunyi “menjadi anggota atau pengurus

partai politik” frasa ini sangat jelas berpedoman pada UU pembentukan perundang-undangan yang baik. Kejelasan rumusan dalam hal ini jelas ASN dilarang berkecimpung dalam hal politik, sehingga tidak menimbulkan multitafsir kalimat yang dituangkan pelarangan ASN sangat tegas dan prinsip netralisasi ASN. Berkaitan dengan ASN yang ingin mengalih jabatan menjadi anggota politik jelas dijelaskan pada pasal 56 huruf a sampai huruf n, rincian pejabat partai politik dari tingkat presiden hingga pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh UU.

Multitafsir yang terjadi pada penegakan disiplin berat ASN dapat menyebabkan ketidakadilan dan melanggar prinsip kesamaan di depan hukum (*equality before the law*). Hal ini pada akhirnya dapat merusak kepercayaan ASN terhadap sistem penegakan disiplin. Dalam pasal 5 huruf a UU No.12 Tahun 2011 yang merupakan salah satu AUPB yang baik, maka potensi multitafsir tersebut menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asas tersebut. Asas kejelasan rumusan menghendaki agar setiap produk hukum atau tindakan administratif memiliki mekanisme yang jelas, sehingga dapat memberikan arah dan pedoman yang pasti kepada semua pihak yang berkepentingan. Ketidakjelasan dalam merumuskan ketentuan disiplin berat menyebabkan ASN tidak dapat memahami dengan pasti perbuatan apa saja yang dilarang, serta konsekuensi hukum apa yang akan diterima jika melanggar, dapat disimpulkan bahwa dari point dalam pasal 52 terdapat beberapa yang belum selaras pembentukan UU dengan peraturan perundang-undangan yang baik.

2. Asas Kejelasan Tujuan

Ketentuan mengenai disiplin bagi ASN diatur dalam berbagai peraturan, antara lain dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN serta PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dalam hal ini untuk mengkaitkan asas hukum dengan UU ASN terdapat sebelas asas yang harus dipegang dalam penyusunan dan pembentukan peraturan perundang-undangan:⁵¹

1. Asas tujuan atau sasaran yang jelas
2. Asas organ yang tepat
3. Asas keperluan
4. Asas dapat dilaksanakan
5. Asas consensus
6. Asas keutuhan
7. Asas kejelasan terminology dan sistematika
8. Asas dapat dikenali
9. Asas persamaan di depan hukum
10. Asas kepastian hukum
11. Asas memperhatikan keadaan individu dalam pelaksanaan hukum

Terkaitan landasan dalam pembentukan UU, ketiadaan kejelasan tujuan ini menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan membuka ruang perlakuan yang tidak adil. Padahal, berdasarkan asas kejelasan tujuan, setiap regulasi harus disusun untuk mencapai maksud tertentu secara

⁵¹ Van Der Vlies Dalam Bagir Manan, Asas, Tata Cara Dan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan(*Makalah yang disampaikan di Departemen Pertambangan Dan Energi, Jakarta. 1994.*) hlm. 12.

terang, tegas, mampu memberikan arah dan kepastian mengenai manfaat yang hendak dicapai dari pembentukan undang-undang tersebut, sehingga implementasinya tidak menimbulkan berbagai macam penafsiran yang merugikan subjek hukum, dalam hal ini ASN.

Menurut pandang penulis analisis asas kejelasan tujuan pada Pasal 52 UU No.20 Tahun 2023. Dari perspektif asas kejelasan tujuan sebagai berikut :

Pertama, kejelasan tujuan ayat 3 huruf a berbunyi “melakukan penyelewengan” kata ini jika dimaknai tujuannya adalah untuk menjaga ASN dari Tindakan-tindakan yang merusak atau menghina dasar negara, namun penjelasan yang diberikan bersifat abstrak dan tidak merinci sehingga konsep “penyelewengan” disini tidak memiliki standar ukur, pembuatan ayat ini menjadi tidak searah dengan pedoman pada pasal 5 huruf d UU No. 12 tahun 2011 tentang perancangan peraturan perundang-undangan yang benar.

Kedua, kejelasan tujuan ayat 3 huruf g berbunyi “melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat” makna dari kalimat ini menunjukkan kejelasan tujuan yang konkrit dimana tujuan pembentukan UU ini untuk memberikan efek jera terhadap setiap ASN yang melanggar di tingkat berat, ASN dituntut untuk menjaga kedisiplinan dan integritas ASN itu sendiri, namun kelemahan dari kalimat ini terletak pada tujuan yang dimaksud tidak menjelaskan dengan parameter yang objektif dalam UU No.20 Tahun 2023 tentang ASN, sehingga perlu adanya tambahan peraturan pelaksanaannya..

Ketiga, kejelasan tujuan pada ayat 3 huruf h “dipidana dengan pidana

penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebab melaksanakan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun” jelas tujuannya untuk menjaga ASN menuju bentuk yang bersih dari perilaku kejahatan baik dalam bentuk serius dan terencana. Relevansi ASN melaksanakan tindak pidana seperti yang telah diatur dalam KUHP, maka konsekuensi yang akan diterima oleh ASN adalah pidana penjara paling cepat 2 tahun.

Keempat, kejelasan tujuan pembentukan UU 20 tahun 2023 pasal 52 ayat 3 huruf i adalah “dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;” dengan perancangan pembentukan UU secara eksplisit bahwa ASN terbukti secara hukum melakukan kejahatan yang berhubungan dengan jabatan akan diberhentikan tidak dengan hormat dengan ini secara langsung akan diberikan hukuman disiplin tingkat berat, bentuk frasa yang digunakan memberikan tujuan yang jelas dengan menjaga integritas ASN sehingga tidak adanya unsur multitafsir didalam UU ini.

Kelima, analisis kejelasan tujuan pada UU No.20 Tahun 2023 huruf j berbunyi “menjadi anggota dan/atau pengurus politik” dalam upaya menjaga ASN dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan ASN, serta dapat memusatkan perhatian, pikiran dan tenaga pada tugas yang dibebankan, ASN tidak diperbolehkan untuk bergabung menjadi anggota atau pengurus partai politik, dasar ini juga telah di jelaskan dengan

tegas pada UU sebelumnya UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN, PP No. 37 Tahun 2004 tentang larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota partai politik, PP No.11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut tujuan dari larangan ini untuk mewujudkan ASN yang netral secara politik dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik, asas kejelasan tujuan mencerminkan bentuk ketegasan kepada ASN tidak berihak kepada partai politik manapun demi mewujudkan pelayanan publik yang objektif. Asas kejelasan tujuan dari UU ini juga memberikan bentuk profesionalisme birokrasi, ASN sebagai bagian dari administrasi negara tidak boleh terlibat dalam dinamika politik praktis yang berpotensi mencederai integritas dan netralisasi birokrasi.

Lebih lanjut asas kejelasan tujuan dalam UU ini belum sepenuhnya jelas dalam huruf a dan g, sehingga masih dapat celah untuk multitafsir, sehingga untuk meminimalisir multitafsir yang akan terjadi, seharusnya pemerintah menerbitkan peraturan pelaksanaannya untuk implementasinya secara efektif. Selaras dengan ini Pasal 68 UU tersebut, disebutkan bahwa peraturan pelaksanaan wajib ditentukan paling lambat enam bulan sejak UU ini disahkan. Namun, hingga saat ini, implementasi UU No. 20 Tahun 2023 masih menunggu penyelesaian 23 Peraturan Pemerintah (PP) dan satu Peraturan Presiden (Perpres) sebagai regulasi turunannya, pada faktanya hingga saat ini belum ada kejelasan mengenai peraturan pelaksana dari UU No.20 Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh pemerintah.

B. Pengaturan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dalam Pasal 52 UU ASN dari Perspektif Asas Kepastian Hukum

Disiplin merupakan unsur fundamental dalam menjaga integritas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelanggaran terhadap ketentuan disiplin, khususnya pada tingkat berat, tidak hanya mencoreng citra ASN sebagai pelayan publik, tetapi juga berpotensi merusak kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan. Pengaturan mengenai disiplin tingkat berat ASN menjadi sangat penting sebagai upaya untuk menegakkan etika birokrasi, menjamin kepatuhan terhadap regulasi perundang-undangan, menjaga wibawa dan kredibilitas penataan negara.

Disiplin tingkat berat memiliki peran krusial dalam menjaga integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme ASN. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran berat bertujuan untuk menegaskan bahwa setiap tindakan yang mencederai etika, melanggar hukum, atau merugikan kepentingan publik tidak dapat ditoleransi. Penegakan disiplin tingkat berat menjadi instrumen penting dalam menciptakan birokrasi yang bersih, responsif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Selain sebagai alat penegakan hukum administratif, disiplin tingkat berat juga berfungsi sebagai bentuk *deterrent effect*, yaitu pencegahan terhadap potensi pelanggaran serupa di lingkungan ASN. Ketegasan dalam menindak pelanggaran berat, seperti penyalahgunaan wewenang, korupsi, ketidakhadiran tanpa alasan, atau keterlibatan dalam politik praktis, menjadi contoh nyata bahwa pelaksanaan tugas ASN harus dilandasi oleh tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap

kepentingan negara. Oleh karena itu, penerapan disiplin tingkat berat bukan semata-mata bentuk hukuman, melainkan juga bagian dari pembinaan yang berorientasi pada perbaikan sistem dan budaya kerja birokrasi.

Tujuan utama pemerintah membentuk UU No.20 Tahun 2023 adalah penetralisasian ASN. Menjaga kepercayaan publik dengan ASN yang netral dalam melayani semua golongan masyarakat tanpa diskriminasi, mencegah konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang ASN, memastikan ASN tidak digunakan sebagai alat politik kekuasaan oleh partai, sehingga upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya penetralisasian ASN sesuai dengan asas kepastian hukum dimana UU No.20 Tahun 2023 memberikan aturan yang tegas tentang apa yang dibolehkan dan tidak diperbolehkan oleh ASN dalam konteks politik.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan hukum sebagai topik, aturan, atau peraturan tertentu (tetap), sementara hukum dicirikan sebagai kerangka hukum suatu negara yang memastikan hak dan tanggung jawab setiap individu. Kejelasan hukum mengacu pada putusan atau peraturan yang ditetapkan dari struktur hukum suatu negara yang memastikan hak dan kewajiban semua warga negara.

Aturan ditetapkan serta diterapkan dengan tegas karena susunannya yang jelas dan logis. Tidak ambigu karena menghilangkan ketidakpastian (banyak interpretasi) dan rasional, sehingga menetapkan seperangkat aturan yang koheren yang tidak bertentangan atau menghasilkan perselisihan normatif. Perselisihan normatif yang berasal dari ambiguitas aturan dapat muncul sebagai perselisihan

norma, pengurangan sanksi, atau distorsi norma. Kejelasan hukum yang sejati muncul ketika legislasi dilaksanakan selaras dengan asas dan sanksi hukum. Bisdan Sigalingging menegaskan bahwa kejelasan isi hukum dan kejelasan penegakan hukum wajib selaras; kejelasan semata tidaklah cukup.

Lebih lanjut, gagasan kejelasan hukum merupakan bagian dari harapan hukum dan dapat disebutkan bahwa kejelasan hukum adalah bagian dari upaya untuk dapat menciptakan keadilan, keadilan dalam hal ini dalam bentuk hak dan kewajiban. Kepastian hukum dibutuhkan guna menciptakan landasan dari persamaan di depan hukum tanpa adanya diskriminasi. Begitupun bentuk dari kepastian hukum dalam pasal 52 UU No.20 Tahun 2023 adalah setiap ASN yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi pemberhentian tidak atas permintaan sendiri jika pelanggaran berupa bentuk penyelewengan terhadap Pancasila, pelanggaran disiplin tingkat berat, melakukan tindak pidana dengan pidana penjara minimal 2 tahun, melakukan tindak pidana kejahatan jabatan yang ada kaitannya dengan jabatan, serta menjadi anggota atau pengurus partai politik.

Gagasan mengenai prinsip kepastian hukum ini mulanya digagas oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 nilai dasar, yakni: (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*); (2) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan (3) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*). Adanya asas kepastian hukum ini menghendaki setiap Tindakan UU harus didasarkan pada aturan tertulis, ditetapkan dengan jelas, dapat diterapkan dengan konsisten sehingga mampu memberikan perlindungan dan keadilan terhadap

penyalahgunaan kekuasaan.

Keadilan merupakan elemen pertama dari tiga; namun, ini tidak berarti bahwa dua komponen berikutnya dapat sepenuhnya diabaikan. Hukuman yang efektif merupakan hukum yang dapat mendamaikan ke-3 variabel ini untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Radbruch berpendapat bahwa "kepastian hukum didefinisikan sebagai keadaan dimana hukum beroperasi sebagai mandat yang harus dipatuhi." Hukum bertanggung jawab untuk menetapkan kepastian hukum guna mewujudkan ketertiban masyarakat. Kejelasan hukum adalah atribut yang melekat pada hukum, terutama untuk prinsip-prinsip hukum yang dikodifikasi.

Kepastian hukum dalam penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap pelanggaran disiplin tingkat berat dalam pasal 52 UU No.20 Tahun 2023 tidak menjelaskan secara rinci dan tegas atas pembatasan yang dilakukan oleh ASN, namun PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS masih tetap menjadikan acuan bagi para ASN, dikarenakan sebuah peraturan akan tetap berlaku kecuali terdapat peraturan pelaksanaannya terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah. Asas kepastian hukum dalam Pasal 52 tentang di berhentikan tidak dengan hormat telah memenuhi asas kepastian hukum, yang menuntut ASN terjamin dalam hak dan kewajibannya.

Fungsi asas kepastian hukum itu sendiri adalah menciptakan ketertiban dan keadilan, pasal 52 UU No.20 Tahun 2023 point disiplin tingkat berat menciptakan ketertiban dalam masyarakat dan birokrasi, sehingga semua pihak mengetahui hukumnya, hal ini menciptakan keadilan dalam hukum yang setara.

Berbicara tentang kepastian hukum pada UU No.20 Tahun 2023 tentang ASN, Jelas bahwa regulasi yang di buat pada UU ini sangat berbeda dengan UU yang berlaku sebelumnya. Pasal sebelumnya tentang disiplin ASN sudah jelas memberikan Batasan terhadap “pemberhentian tidak dengan hormat”. Namun pada Pasal 52 UU No.20 Tahun 2023 tidaklah merincikan bentuk pemberhentian tidak hormat dari segi hukumun yang ringan, sedang dan berat, hal ini terlihat makna yang secara umum saja.

Bentuk dari kejelasan norma hukum yang ditulis dalam UU No.2023 Tahun 2023 point disiplin tingkat berat memiliki kejelasan norma hukum dengan bantuan peraturan pelaksana PP No.94 Tahun 2021 yang masih berlaku hingga saat ini. Untuk itu perlindungan atas hak dan kewajiban semua pihak telah terpenuhi dan jelas dalam UU No.20 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaanya.

Sehingga dari keseluruhan pemahaman di atas maka penulis dapat menarik satu pemahaman bahwa terdapat hubungan yang kuat antara terbentuknya pengaturan pelanggaran disiplin tingkat berat dengan asas kepastian hukum. Benang merah yang menghubungkan keduanya ialah pada tujuan memberi suatu makna yang jelas, keterbatasan tertentu dan rincian yang jelas ditujukan pada ASN. Asas kepastian hukum dimaknai dengan hal yang wajib dijadikan pedoman dalam membentuk suatu UU yang harapannya UU tersebut dapat diterima dengan baik oleh kalangan ASN.

Dalam konteks ini, kepastian hukum berfungsi untuk memastikan ASN dapat mengetahui dengan jelas apa yang dianggap pelanggaran yang sudah tertulis, sesuai prosedur yang adil dalam proses pemeriksaan dan sanksi yang

diberikan secara proposional sesuai ketentuan yang pasti. Jika UU No. 20 tahun 2023 di analisis lebih lanjut dalam implikasinya terhadap asas kepastian hukum maka terdapat ketidaklengkapan norma di tingkat undang-undang dapat menyebabkan ketidakpastian dalam penerapan hukum. ASN yang melakukan pelanggaran belum dapat langsung mengetahui dari UU ini apakah perbuatannya termasuk pelanggaran berat dan apa sanksinya, adanya potensi penafsiran secara berbeda tanpa pedoman tegas oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi, yang berdampak nantinya penyimpangan, ketidakadilan, atau perbedaan perlakuan antar ASN.

Asas kepastian hukum merupakan prinsip fundamental pada negara hukum (*rechtsstaat*) dimana menghendaki bahwa setiap Tindakan hukum harus didasarkan pada peraturan tertulis, peraturan harus ditetapkan dengan jelas, dapat diterapkan konsisten, sehingga dapat memberikan perlindungan terhadap penyalahgunaan kekuasaan. Kepastian hukum adalah syarat dalam penegakan hukum, yang menandakan bahwa tindakan dibenarkan terhadap sewenang-wenang, sehingga memungkinkan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam keadaan tertentu gagasan ini di ungkapkan oleh Sudikno Mertokusumo.

Sehingga penulis menarik kesimpulan Dari perspektif asas kepastian hukum, pengaturan pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 masih bersifat normatif umum tanpa uraian rinci. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum baik bagi ASN maupun aparatur penegak disiplin. Agar asas kepastian hukum dapat diwujudkan secara efektif, diperlukan peraturan pelaksana terbaru yang menguraikan kategori pelanggaran

disiplin tingkat berat beserta mekanisme penjatuhan sanksinya secara rinci, konsisten, dan dapat diprediksi. Selain itu hukum tanpa nilai pekastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.

C. Penerapan Pengaturan Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat di Kota Jambi, Kabupaten Kerinci, dan Sungai Penuh.

Peraturan pelaksana disiplin bagi PNS di setiap daerah pada saat ini masih perpedoman pada PP No. 94 Tahun 2021, demi mewujudkan kedisiplinan dan ketertiban bagi semua aparatur negara, aturan disiplin yang dibuat oleh pemerintah sebagai bagian dari panduan bagi PNS. Tujuan dari pembentukan peraturan ini adalah untuk mendidik dan menjadi contoh terutama dimata masyarakat, sehingga besar harapan dapat menumbuhkan kepercayaan publik terhadap PNS.

PNS merupakan satu dari banyaknya hal penting dalam penyelenggaraan pemerintah di Indonesia. Peraturan disiplin bagi ASN tidak hanya berlaku secara nasional, akan tetapi dapat dijabarkan dan diimplementasikan di tingkat daerah melalui peraturan kepala daerah maupun peraturan teknis instansi masing-masing. Di tingkat daerah, peraturan disiplin ASN bertujuan untuk menegakkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta memastikan pelayanan publik berjalan secara profesional, akuntabel, dan berintegritas. Dalam pelaksanaannya, pemerintah daerah merujuk pada ketentuan nasional seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94

Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut menjadi dasar dalam merumuskan Peraturan Gubernur, Peraturan Bupati, atau Peraturan Walikota mengenai tata cara penegakan disiplin ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

Pelanggaran disiplin ASN di daerah dapat dikategorikan ke dalam pelanggaran ringan, sedang, dan berat, sebagaimana diatur dalam ketentuan nasional. Namun, kepala daerah melalui perangkat kepegawaian seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berwenang membentuk Tim Pemeriksa Disiplin untuk menangani laporan pelanggaran serta menjatuhkan sanksi sesuai tingkat kesalahan ASN. Penegakan disiplin ini tetap harus memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti asas keadilan, kepastian hukum, proporsionalitas, dan transparansi.

Penerapan disiplin ASN di daerah menjadi salah satu indikator kinerja pemerintahan daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah didorong untuk menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan melalui pembinaan berkelanjutan, sosialisasi regulasi, serta penguatan etika profesi ASN. Dengan disiplin yang kuat, diharapkan ASN daerah mampu menjadi garda terdepan dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, dan melayani masyarakat secara optimal. Adapun acuan peraturan tentang disiplin pada setiap daerah masih diberlakukannya PP No. 94 Tahun 1994 tentang Disiplin PNS.

1 . Perwali kota Jambi No. 16 Tahun 2023

Pemerintah Kota Jambi merupakan lembaga penyelenggara pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Di bawah kepemimpinan Wali

Kota, Pemerintah Kota Jambi terus berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui berbagai program unggulan yang berbasis digital dan pelayanan prima, Pemerintah Kota Jambi telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kualitas hidup warganya serta memperkuat daya saing daerah. Prestasi dan penghargaan yang diraih secara berkelanjutan menjadi bukti nyata dari keseriusan pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Beberapa poin penting dalam perwali kota jambi adalah:

- a. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
- b. Dilakukan pemanggilan secara tertulis jika ASN diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- c. Jika ASN yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Setelah dilakukannya proses pemanggilan maka penjatuhan hukuman disiplin diatur dalam BAB IV Pasal 10 berbunyi:

- a. Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9.

- b. Hukuman disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, pejabat berwenang menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan hukuman disiplin dan dampak dari pelanggaran disiplin. Dalam hal PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, maka kepada PNS yang bersangkutan hanya dapat dijatuhkan 1 jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan, PNS yang pernah dijatuhkan hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya, sehingga ketentuan tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin tidak masuk kerja dan menaati jam kerja.

2. Perbup No. 15 Tahun 2023

Peraturan Bupati merupakan salah satu bentuk peraturan perundang-undangan di tingkat daerah yang memiliki kekuatan hukum mengikat dalam lingkup kabupaten. Sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang maupun peraturan daerah, Peraturan Bupati berfungsi untuk menjabarkan lebih lanjut kebijakan strategis pemerintahan daerah dalam berbagai bidang, seperti pemerintahan, pembangunan, pelayanan publik, dan kepegawaian. Kehadiran Peraturan Bupati mencerminkan otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada kepala daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan secara

mandiri sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Oleh karena itu, Peraturan Bupati memiliki peran penting dalam memastikan kepastian hukum, keteraturan administrasi, serta efektivitas implementasi kebijakan publik di tingkat kabupaten.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dicantukan dalam peraturan bupati kerinci berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Adapun jenis hukuman disiplin ringan berupa bentuk teguran lisan, teguran tertulis serta pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin tingkat berat berupa, penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, serta pemberhentian dengan hormat tidak atas pemberhentian sendiri sebagai PNS.

Transparansi dalam peraturan bupati kerinci sudah jelas tentang hukuman disiplin tingkat berat akan dijatuhkan hukuman ketika ASN mementingkan pribadi dari pada kepentingan negara, merugikan keuangan negara, serta menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian disiplin tingkat berat penulis memberikan beberapa hasil wawancara di ASN daerah kota sungai penuh, tentang bagaimana penerapan peraturan disiplin tingkat berat di kota sungai penuh,, berikut hasil wawancara

yang dilakukan:

Dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian di daerah, bagaimana tanggapan terkait implementasi aturan disiplin ASN yang diterapkan oleh pemerintah kota sungai penuh?

“tanggapan BKPSDM Kota Sungai Penuh selaku ujung tombak penegakan di pemerintah Kota Sungai Penuh senantiasa bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku saat ini, selanjutnya ada beberapa kewajiban yang diterapkan terkait dengan implementasi aturan disiplin, yaitu: apel kerja dan evaluasi kinerja rutin, efisiensi anggaran sebagai bagian disiplin, penerapan sistem reward dan punishment, penegakan netralitas politik ASN, serta teladan lingkungan dan budaya kerja. Selain itu terdapat beberapa rekomendasi penguatan disiplin di Kota Sungai Penuh, melalui kebijakan sebagai berikut: (1) penguatan sistem presensi dan pengawasan digital ASN, (2) pelatihan berkala terkait netralitas dan etika ASN, (3) monitoring anggaran secara real-time, (4) sistem umpan balik masyarakat untuk pelaporan pelanggaran ASN.”

Apakah peraturan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh berpedoman pada aturan UU No. 20 Tahun 2023 atau peraturan PP No. 94 Tahun 2021 ?

“pemerintah Kota Sungai Penuh dalam mengimplementasikan aturan disiplin ASN senantiasa berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional. Saat ini, ketentuan mengenai disiplin ASN secara spesifik masih merujuk pada PP No.94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Adapun UU No.20 Tahun 2023 tentang ASN yang terbaru, saat ini masih dalam proses penjabaran teknis melalui peraturan turunan yang akan menggantikan atau melengkapi ketentuan sebelumnya.dengan demikian, hingga peraturan pelaksana dari UU No.20 Tahun 2023 diterbitkan secara resmi, maka pemerintah Kota Sungai Penuh masih menggunakan PP No. 94 Tahun 2021 sebagai acuan utama ddalam menerapkan disiplin ASN di lingkungan pemerintah daerah.”

Jika ya, mengapa pemerintah tidak berpedoman pada UU No.20 Tahun 2023 yang berlaku saat ini ?

“terkait pedoman disiplin ASN di Kota Sungai Penuh: PP No.94 Tahun 2021 vs UU No.20 TAHUN 2023, Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam pelaksanaan disiplin ASN saat ini masih berpedoman pada peraturan PP 94, alasan mengapa belum menggunakan UU NO 20 tahun 2023 secara langsung adalah UU No 23 masih bersifat umum dan memerlukan peraturan turunan, isi undang-undang masih bersifat normatid dan belum mengatur secara teknis tentang sanksi disiplin ASN secara rinci, PP No.94 Tahun 2021 masih berlaku secara legal hingga saat ini, dan menunggu harmonisasi dan penyesuaian regulasi turuna pemerintah usat sedang dalam proses menyusun berbagai regulasi teknis turunan dari UU No.20 tahun 2023.”

Sehingga kesimpulanya pemerintah Kota Sungai Penuh masih menggunakan PP No.94 Tahun 2021 sebagai pedoman utama dalam penegakan disiplin ASN karena peraturan turunan dari UU.No 20 tahun 2023 belum sepenuhnya diterbitkan. Penggunaan PP tersebut tetap sah secara hukum dan sesuai dengan prinsip kepastian hukum dalam administrasi pemerintah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan dari uraian pembahasan diatas, maka penulis menyimpulkan sebagaimana perumusan masalah pada tesis ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang pernah dan sedang berlaku, dapat disimpulkan:
 - a. Dalam masa berlakunya UU No.8/1974 jo UU No. 43/1999 dan UU No.5/2014, pengaturan hukuman disiplin didelegasikan pengaturannya lebih lanjut dalam PP.
 - b. Baik dalam masa berlakunya UU No.8/1974 jo UU No. 43/1999 dan UU No.5/2014 serta peraturan pelaksanaannya, terdapat 3 jenis sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS (ASN) yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukum disiplin berat;
 - c. Jenis hukuman disiplin tingkat diatur secara berbeda dalam PP No. 30/1980, PP No. 53/2010, dan PP No. 94/2021. Dalam PP No.30/1980 ada 3 jenis pelanggaran, dalam PP No. 53/2010 ada 5 jenis pelanggaran, dan dalam PP No. 94/2021 ada 3 jenis pelanggaran.
 - d. Sampai saat ini, untuk pelanggaran hukuman disiplin tingkat berat masih memberlakukan PP No. 94/2021.
2. Berdasarkan hasil kajian terhadap rumusan penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN terhadap

pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dapat disimpulkan:

- a. Dari perspektif Asas Kejelasan Rumusan menghendaki agar setiap produk hukum atau tindakan administratif memiliki mekanisme yang jelas, sehingga dapat memberikan arah dan pedoman yang pasti kepada semua pihak yang berkepentingan. Dalam pasal 5 adanya potensi multitafsir terhadap penggunaan frasa-frasa umum seperti "*penyalahgunaan wewenang*," "*perbuatan yang merugikan negara*," dan "*pelanggaran sumpah/janji PNS*," yang tidak dijelaskan secara rinci dalam peraturan perundang-undangan. Ketidakjelasan ini menyebabkan kesulitan dalam menentukan batasan konkret terhadap masing-masing pelanggaran dan menyebabkan ketidakadilan dan melanggar prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*).
- b. Dari perspektif Asas Kepastian Hukum Dalam hal ini Pasal 52 UU No.20 Tahun 2023 "pegawai ASN wajib menaati ketentuan mengenai disiplin ASN" tafsiran dari kalimat ini tidak langsung membedakan antara pelanggaran ringan, sedang, dan berat, detail pengaturan disiplin ASN, termasuk pelanggaran berat diserahkan untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah tidak ditetapkan. pengaturan pelanggaran disiplin tingkat berat dalam Pasal 52 UU Nomor 20 Tahun 2023 masih bersifat normatif umum tanpa uraian rinci.

- c. Peraturan pelaksana disiplin bagi PNS di setiap daerah pada saat ini masih perpedoman pada PP No. 94 Tahun 2021 baik itu perwali Jambi 16 tahun 2023 dan perbup nomor 15 tahun 2023. Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, pejabat berwenang menghukum harus mempertimbangkan kesesuai jenis pelanggaran dengan hukuman disiplin dan dampak dari pelanggaran disiplin. Dalam hal PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, maka kepada PNS yang bersangkutan hanya dapat dijatuhkan 1 jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan, PNS yang pernah dijatuhkan hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya, sehingga ketentuan tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin tidak masuk kerja dan menaati jam kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Dalam hal pengaturan hukum kepegawaian saat ini seharusnya pemerintah mengambil kebijakan tegas untuk memberlakukan norma hukum yang tepat dalam hal penjatuhan hukuman disiplin berat bagi pegawai asn, dikarenakan psn merupakan subyek yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat yang memberikan pelayanan yang baik dan benar, dengan demikian untuk mencapai tujuan nasional daripada sistem pemerintahan dibutuhkan tatanan hukum yang tidak menimbulkan

tumpang tindih dalam memberlakukan peraturan hukum mengenai penjatuhan hukuman disiplin berat.

2. Untuk menjamin tegakkan prinsip perlindungan hukum bagi pegawai asn yang memang melanggar aturan kode etik dan kode perilaku sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, semestinya Pemerintah secara tanggap dan lebih massif terhadap ketidaksamaan penjatuhan hukuman disiplin berat yang diberikan kepada pegawai asn, hal tersebut justru akan berdampak merugikan hak-hak individual seseorang yang telah ditetapkan sebagai asn. Disamping itu, timbulnya ketidak efisien dan efektif penerapan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sanksi bagi pegawai negeri sipil untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Hamid Attamini, *Teori Perundang-Undangan Indonesia*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Fakultas Hukum UI, 25 April 1992.
- Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cet. 2, Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara (Permasalahan, Penyelesaian Hingga Analisa Kasus)*, PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- H.A Syamsul Muljayat, *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Cv. Adanu Abitama, 2023.
- Mahendra Kurniawan, *Pedoman Naska Akademik Perda Partisipatif*, Cet. 1, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2007.
- Maria Farida Indriati S, *Ilmu Perundang-undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta, 2016.
- Mulhayat, Ha Syamsul, Mh Sh, And Penerbit Adab. *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Penerbit Adab, 2023.
- Salim, Dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2012.
- Sirajuddin, dkk, *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah*, Setara Press, Malang, 2016.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006.

Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

Sudikmo mertokusomo. *Penemuan hukum*. Liberty, Yogyakarta. 1996.

Sudikno Mertokusumo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1993.

Sudi, Moch. *Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Uud 1945*. Rasibook, 2016.

E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1985.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010.

B. Jurnal

Agusta, Elbert, and Imanuel Jaya. *Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik*. Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan 6.1 (2017).

Ahmad Ansori, ‘‘Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Masyarakat Dalam Memelihara Hutan’’, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Mataram, Volume 2 Nomor 1, Januari 2016.

Achmad Sudrajad , Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perancang Peraturan Perundang-Undangan Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, Dan Kerja Sama Badan Kepegawaian Negara ,Jakarta, Edisi 2022, hlm. 20.Ashari, Edy Topo. *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik*. Jurnal Borneo Administrator, 2010;

Achmad Rofiq Jati Usodo, Lailatul Maulidfia, Aldias Sutan Mudo Akbar Farobi Zufarfalih, Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pelanggaran Disiplin Oleh Aparatur Sipil Negara, “*Jurnal Hukum Dan Hukum Islam*, Volume 10. No. 2” Juni, 2023;

Asshiddiqie, Jimly. "Gagasan Negara Hukum Indonesia." *Makalah Disampaikan Dalam Forum Dialog Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Yang*

Diselenggarakan Oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan. 2011.

Arif Efendy, Kajian Hukuman Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, "*Jurnal Widiya Praja, Vol. 2 No. 1*", 2022;

Dewi, Serafina Shinta. *Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*. Wicarana 1.2 (2022).

Faried, Achmad. *Penerapan Asas Kepastian Hukum Pada Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undangundang Nomor 5 Tahun 2014 (Studi Kajian Keputusan Bupati Simeulue Nomor 888/14/2019)*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2022.

Indrawan P, M. Herry. *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sebagai Upaya Pembentukan Aparatur yang bersih dan berwibawa*. Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008.

Kristiawan, Stevanus Eka. *Tinjauan Yuridis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Telah Memasuki Batas Usia Pensiun Dan Sedang Menjalani Proses Peradilan Tindak Pidana Korupsi*. Diss. Uns (Sebelas Maret University), 2023.

Nugroho Wahyu, *Menyusun Undang-Undang yang Responsif dan Partisipatif Berdasarkan Cita Hukum Pancasila*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 10 No. 3.

Nurhafni, Popy. *Tinjauan Yuridis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin (Studi Penelitian Pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pemerintah Kota Tebing Tinggi)*. Diss. Fakultas Magister Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.

Noor Ramadhan, Aulia. *Analisa Putusan Mahkamah Agung No. 492 K/Ag/2012tentang Sengketa Kewenangan Mengadili Dan Pembatalan Akta Hibah Dalam Prespektif Kepastian Hukum*. Diss. University Of Muhammadiyah Malang, 2019.

- Puspita, Rona. *Pencabutan Hak Memilih Dan Dipilih Terhadap Narapidana Tindak Pidana Korupsi Dalam Jabatan Publik*. Dharmasiswa” Jurnal Program Magister Hukum FHUI 1.2 (2021).
- Prista Alisa Ramadhani dan Tundjung Herning Sitabuana, Prinsip Dasar Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, “*Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2021 Pengembangan Ekonomi Bangsa Melalui Inovasi Digital Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*”, Jakarta, 2021;
- Rauzi, Fathur. "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Fundamental Justice* (2023): 112-127.
- Ricky Risnanda Surbakti Dan Nursariani Simatupang, Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana, “*Jurnal Edu Yustisia : Edukasi Hukum*”, 2020.
- Sari, Aswinda Nilam, Dezonda Rosiana Pattipawae, and Vica Jillyan Edsti Saija. *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggar Penggunaan Kendaraan Dinas*. Capitan:Constitutional Law & Administrative Law Review 1.2 (2023).
- Subekti, Imam, and Sulhan Sulhan. *law oblique terhadap aparatur sipil negar (asn) yang melanggar hukum dalam menciptakan good governance*. Jurnal Ilmiah Metadata 5.1 (2023).
- Surbakti, Ricky Risnanda, And Nursariani Simatupang. "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana." *Eduyustisia* 1.1 (2022): 36-46.
- Susilawati, Susilawati (2021) *Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Sebagai Terpidana Korupsi Di Kabupaten Kampar*. Masters Thesis, Universitas Islam Riau.
- Zamasi, Seriawati. *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Terpidana Kasus Tindak Pidana Korupsi Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*. (2020).

C. Peraturan Perundang Undangan

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*;

_____, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*;

_____, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*;

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Wali Kota Jambi Nomor 16 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan , Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi

Peraturan Bupati kerinci Nomor 15 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci.

D. Website

Subbagian Hukum BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, Aspek Yuridis Penjatuhan Hukuman Disiplin Pns Yang Berimplikasi Pada Pemberhentian Gaji Pns
<https://sulsel.bpk.go.id/wpcontent/uploads/2019/01/a. Aspek Yuridis Penjatuhan Hukdis PNS yg Berimplikasi pada Pemberhentian Gaji - edit.pdf> diakses pada Tanggal 8 Juli 2024;

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tahun 2020, <https://berkas.dpr.go.id/akd/dokumen/RJ1-20200226-060425-8543.pdf>, diakses pada tanggal 7 juli 2024;

Biro sumber daya manusia dan organisasi kementerian perhubungan, Point Penting dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS,

<https://birosdm.dephub.go.id/post/read/disiplin?language=en>,
pada tanggal 6 juli 2024.

diakses

LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Gajah Mada Kec. Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi 37114
 Telp. (0748) 323969 fax. (0748) 22126
 Website : <https://www.sungaipenuhkota.go.id> e-mail : sekko@sungaipenuhkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Kepala Bidang Pembinaan Penilaian dan Promosi BKPSDM Kota Sungai Penuh, memberi tanggapan/ keterangan tentang pertanyaan penelitian mahasiswa Pascasarjana Prodi Ilmu Hukum Universitas Jambi Tahun 2025 a.n. DEFIS ABENTA, NIM: P2B122045, sebagai berikut :

I. PERTANYAAN PENELITIAN :

Dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian di daerah, bagaimana tanggapan terkait implementasi aturan disiplin ASN yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Sungai Penuh saat ini?

TANGGAPAN :

BKPSDM Kota Sungai Penuh selaku ujung tombak penegakan disiplin di Pemerintah Kota Sungai Penuh senantiasa bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku saat ini, selanjutnya ada beberapa kebijakan yang diterapkan terkait dengan implementasi aturan disiplin

1. Apel kerja dan Evaluasi Kinerja Rutin

Pemerintah Kota Sungai Penuh secara rutin menggelar apel kerja yang bertujuan untuk memperkuat disiplin, etika kerja, dan loyalitas ASN. Apel ini juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja ASN, termasuk capaian program Aksi Cepat Walikota dan Wakil Walikota.

2. Efisiensi Anggaran sebagai Bagian Disiplin

Pemerintah mengikuti arahan Inpres No.1 Tahun 2025 tentang efisiensi belanja. ASN dituntut untuk menggunakan anggaran secara bijak, tanpa pemborosan, dan mengutamakan efisiensi serta efektivitas dalam bekerja.

3. Penerapan Sistem Reward dan Punishment

Walikota menekankan pentingnya pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi serta pemberian sanksi tegas bagi ASN yang melanggar aturan. Ini dilakukan untuk mendorong profesionalisme dan integritas ASN.

4. Penegakan Netralitas Politik ASN

Menjelang Pilkada, Pemerintah Kota bekerja sama dengan Bawaslu dan KPU untuk memastikan ASN menjaga netralitas. ASN yang terbukti melanggar akan dikenakan sanksi mulai dari teguran administratif hingga sanksi kategori sedang, sesuai dengan PP 94 Tahun 2021.

5. Teladan Lingkungan dan Budaya Kerja

ASN diwajibkan menjadi teladan dalam menjaga kebersihan lingkungan dan budaya kerja yang positif. Misalnya, kewajiban membuang sampah pada tempatnya dan mengikuti imbauan shalat berjamaah di masjid sebagai bagian dari pembentukan karakter dan kedisiplinan waktu.

Disamping hal diatas, terdapat beberapa rekomendasi penguatan disiplin di Kota Sungai Penuh, melalui kebijakan sebagai berikut:

- 1) Penguatan sistem presensi dan pengawasan digital ASN.;

- 2) Pelatihan berkala terkait netralitas dan etika ASN.
- 3) Monitoring anggaran secara real-time.
- 4) Sistem umpan balik masyarakat untuk pelaporan pelanggaran ASN.

II. PERTANYAAN KEDUA :

Apakah peraturan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh berpedoman pada aturan UU No. 20 Tahun 2023 atau turunan PP No. 94 Tahun 2021?"

TANGGAPAN :

Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam mengimplementasikan aturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) senantiasa berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional. Saat ini, ketentuan mengenai disiplin ASN secara spesifik masih merujuk pada **Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021** tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

PP No. 94 Tahun 2021 merupakan peraturan turunan dari **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**, yang sebelumnya menjadi dasar utama pengelolaan ASN di Indonesia. Adapun **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN** yang terbaru, saat ini masih dalam proses penjabaran teknis melalui peraturan turunan yang akan menggantikan atau melengkapi ketentuan sebelumnya.

Dengan demikian, hingga peraturan pelaksana dari UU No. 20 Tahun 2023 diterbitkan secara resmi, maka **Pemerintah Kota Sungai Penuh masih menggunakan PP No. 94 Tahun 2021 sebagai acuan utama dalam menerapkan disiplin ASN** di lingkup pemerintahan daerah.

III. PERTANYAAN LANJUTAN :

Jika ya, mengapa pemerintah tidak berpedoman pada uu no.20 tahun 23 yg berlaku saat ini ?

TANGGAPAN :

Terkait Pedoman Disiplin ASN di Kota Sungai Penuh: PP No. 94 Tahun 2021 vs. UU No. 20 Tahun 2023. Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam pelaksanaan disiplin ASN saat ini masih berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bukan langsung kepada Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

Alasan Mengapa Belum Menggunakan UU No. 20 Tahun 2023 Secara Langsung:

1. UU No. 20 Tahun 2023 Bersifat Umum dan Memerlukan Peraturan Turunan

Meskipun UU No. 20 Tahun 2023 sudah berlaku, isi undang-undang tersebut masih bersifat normatif dan belum mengatur secara teknis tentang sanksi disiplin ASN secara rinci. Untuk dapat diterapkan secara efektif, UU ini memerlukan peraturan pelaksana dalam bentuk peraturan pemerintah (PP) atau peraturan presiden (Perpres) sebagai turunan yang lebih operasional.

2. PP No. 94 Tahun 2021 Masih Berlaku Secara Legal
Hingga saat ini, PP No. 94 Tahun 2021 belum dicabut atau dinyatakan tidak berlaku, sehingga tetap menjadi dasar hukum sah yang digunakan oleh seluruh instansi pemerintah, termasuk Pemerintah Kota Sungai Penuh.
3. Menunggu Harmonisasi dan Penyesuaian Regulasi Turunan Pemerintah pusat sedang dalam proses menyusun berbagai regulasi teknis turunan dari UU No. 20 Tahun 2023. Oleh karena itu, pemerintah daerah termasuk Kota Sungai Penuh masih menunggu arahan resmi serta regulasi teknis terbaru sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian kebijakan di daerah.

Kesimpulan:

Pemerintah Kota Sungai Penuh masih menggunakan PP No. 94 Tahun 2021 sebagai pedoman dalam penegakan disiplin ASN karena peraturan turunan dari UU No. 20 Tahun 2023 belum sepenuhnya diterbitkan. Penggunaan PP tersebut tetap sah secara hukum dan sesuai dengan prinsip kepastian hukum dalam administrasi pemerintahan.

Sungai Penuh, Juli 2025

a.n.Kepala Bkpsdm Kota Sungai Penuh
Plt. Kabid Pembinaan Penilaian
dan Promosi
Selaku Narasumber,

FRANKY JULIYUS, S.Pd., M.M.

Penata Tk.I/ III.d

NIP. 19870717 201403 1 001