

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 Kpegawain." *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 Augusta, 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 Penjatuhan 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.

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

- 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

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

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

universal.³¹

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

- a. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Ketetapan MPR
- c. UU/PP Pengganti UndangUndang.
- 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 “*eingführung 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

³¹ *Ibi.D*

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

mereka dalam keadaan tertentu.³³ Berikut beberapa pandangan para ahli hukum yaitu :

- 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

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

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 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 (Studi Kajian Keputusan Bupati Simeulue Nomor 888/14/2019)*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2022.

diwujudkan dengan adanya prosedur pemberhentian yang adil dan tidak diskriminatif.

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 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

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

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

segala UU dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dituntaskan”.³⁹

- 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

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

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	apa kewenangan pemerintah daerah dan bagaimana mekanisme pemberhentian PNS narapidana korupsi oleh pemerintah daerah khususnya di	Dari penelitian tersebut diketahui bahwa kewenangan pemberhentian PNS merupakan kewenangan Pemerintah Pusat namun berdasarkan Pasal 53 UU ASN,

		Kampar ⁴⁰	Kabupaten Kampar.	Presiden sebagai 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
--	--	----------------------	----------------------	---

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

				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

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.

				peradilan tindak pidana korupsi. Kedua, akibat adanya hambatan tersebut adalah mengambangnya 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	Bagaimanakah pengaturan hukum tentang pemberhentian PNS menurut hukum positif di Indonesia? . Bagaimanakah prosedur pemberhentian PNS yang melakukan	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

		Manusia Di Pemerintah Kota Tebing Tinggi) ⁴²	pelanggaran disiplin 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?	PNS. Prosedur pemberhentian PNS 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,
--	--	---	---	--

42 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.

				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 diuraikan 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.