

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

Defis Abenta
Fakultas Hukum Universitas Jambi
defisabenta72@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan sanksi pelanggaran disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip dasar atau asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan sesuai perlindungan hukum. Masalah muncul dari inkonsistensi antara UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang menyebabkan ambiguitas hukum dalam penerapan sanksi. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan akan kepastian hukum dan keadilan untuk menjaga integritas birokrasi dan kepercayaan publik. Menggunakan pendekatan hukum normatif, penelitian ini mengkaji berbagai bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan dan sumber sekunder seperti jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU No. 20 Tahun 2023 kurang jelas dalam mendefinisikan pelanggaran disiplin berat dan mekanisme sanksi, berpotensi menimbulkan multitafsir dan melemahkan kepastian hukum. Dibandingkan dengan regulasi sebelumnya yang lebih rinci, UU ini berisiko diterapkan secara tidak adil. Penelitian ini menyimpulkan perlunya peraturan pelaksana yang komprehensif untuk menjamin keadilan, transparansi, dan kepastian hukum dalam penegakan disiplin ASN.

Kata Kunci : Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat dan ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze the regulation of severe disciplinary sanctions for Civil Servants (ASN) in Indonesia and evaluate their alignment with the principles of good legislation and legal protection. The issue stems from inconsistencies between Law No. 20/2023 on ASN and Government Regulation No. 94/2021, which create ambiguity and legal uncertainty in sanction imposition. The urgency of this study lies in ensuring legal clarity and fairness to uphold bureaucratic integrity and public trust. Employing a normative legal approach, this research examines primary legal materials, including statutes, and secondary sources, such as journals, to assess the regulatory framework. The findings indicate that Law No. 20/2023 lacks precise definitions of severe disciplinary violations and sanction mechanisms, leading to potential misinterpretations and undermining legal certainty. Compared to previous regulations, which offered detailed sanction categories, the current law's vague wording risks unfair application. This study concludes that comprehensive implementing regulations are essential to ensure justice, transparency, and legal certainty in disciplinary actions for ASN.

Keywords: Severe Disciplinary Violation and Civil State Apparatus

A. Pendahuluan

Keberadaan Indonesia sebagai negara hukum, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, menegaskan bahwa kekuasaan tidak boleh sewenang-wenang dan harus tunduk pada hukum demi terwujudnya kehidupan bermasyarakat yang aman, sejahtera, dan menjunjung tinggi hak-hak yang dimiliki setiap individu secara inheren. Dalam konteks ini, penegakan disiplin, sebagai bentuk penegakan hukum, menjadi elemen krusial untuk menjaga integritas, profesionalisme, dan netralitas birokrasi setiap Aparatur-Sipil-Negara (ASN). Sebagai unsur aparatur negara, ASN memiliki peran strategis dalam menjalankan kebijakan pemerintah dan memberikan pelayanan publik. Namun, pelanggaran disiplin, terutama yang bersifat berat, dapat merusak kepercayaan publik dan mengganggu efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.¹

Pelanggaran disiplin tingkat berat pada Aparatur Sipil Negara 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 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.

Pengaturan sanksi disiplin berat ASN di Indonesia telah mengalami evolusi sejak UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang kemudian diubah menjadi UU No. 5 Tahun 2014, dan terakhir UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. Peraturan pelaksana seperti PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS memberikan panduan yang lebih rinci dibandingkan UU No. 20 Tahun 2023, yang cenderung normatif dan kurang spesifik dalam mendefinisikan pelanggaran disiplin berat. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan multitafsir, yang dapat mengarah pada ketidakadilan dalam penegakan disiplin. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya kepastian hukum dan keadilan dalam pemberian sanksi untuk memastikan ASN menjalankan tugasnya sesuai prinsip netralitas, integritas, dan profesionalisme.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya telah membahas isu disiplin ASN. Surbakti dan Simatupang (2022) mencoba untuk menganalisis mekanisme pemberian sanksi disiplin bagi ASN yang terbukti melakukan tindak pidana, menyoroti pentingnya prosedur yang transparan untuk menjamin keadilan.² Dewi (2022) mengevaluasi PP No. 94 Tahun 2021, menemukan

¹ Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2012, 79.

² Ricky Risnanda, Surbakti, dan Nursariani Simatupang, "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana, *Eduyustisia* 1, no. 1: 36.

bahwa regulasi ini memberikan kategorisasi sanksi yang lebih jelas dibandingkan UU No. 20 Tahun 2023.³ Rauzi (2023) menekankan bahwa ambiguitas definisi pelanggaran dapat menyebabkan penerapan sanksi yang tidak konsisten, merusak prinsip persamaan di hadapan hukum.⁴

Studi lain mengenai disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) memperkuat urgensi penegakan hukum yang konsisten. Sudrajat (2008) mengkaji problematika penegakan hukuman disiplin kepegawaian, menemukan bahwa kurangnya kejelasan prosedur sering kali menghambat keadilan dalam penerapan sanksi.⁵ Penelitian ini menekankan perlunya regulasi yang teknis-operasional untuk mendukung integritas birokrasi. Zahara dan Syamsir (2021) menganalisis regulasi penyidikan oleh ASN, menyoroti bahwa ambiguitas norma dapat melemahkan netralitas birokrasi.⁶ Studi ini relevan karena menunjukkan pentingnya harmonisasi regulasi untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dalam penegakan disiplin. Agusta dan Jaya (2017) mengeksplorasi profesionalisme aparatur pemerintah daerah, menyimpulkan bahwa disiplin ASN merupakan elemen kunci dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik.⁷ Temuan ini mendukung argumen bahwa sanksi disiplin harus diterapkan secara adil untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik. Ashari (2010) membahas reformasi pengelolaan sumber daya manusia, menegaskan bahwa penegakan disiplin yang konsisten adalah prasyarat birokrasi yang bersih dan berwibawa.⁸ Penelitian ini relevan karena menggarisbawahi hubungan antara disiplin ASN dan kepercayaan publik terhadap pemerintahan. Jati Usodo et al (2023) mengkaji penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin ASN, menekankan bahwa prosedur yang transparan dan adil diperlukan untuk menjaga integritas birokrasi.⁹ Studi ini menyoroti kebutuhan akan kepastian hukum dalam pengaturan sanksi disiplin berat untuk mencegah ketidakadilan.¹⁰

Penelitian ini berbeda karena mengintegrasikan analisis asas pembentukan peraturan perundang-undangan (UU No. 12 Tahun 2011) dengan prinsip perlindungan hukum, yang belum banyak

³ Serafina Shinta Dewi, "Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS," *Wicarana* 1, no. 2 (2022): 105–118.

⁴ Fathur Rauzi, "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Fundamental Justice* (2023): 112–127.

⁵ Tedi Sudrajat, "Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian," *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 8, No. 3 (2008): 213–220.

⁶ Penti Zahara dan Syamsir, "Analisis Terhadap Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Manajemen Penyidikan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil," *Limbago: Journal Of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): 419–430.

⁷ Elbert Agusta dan Imanuel Jaya, "Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik," *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan* Vol. 6, No. 1 (2017): 1–10.

⁸ Edy Topo Ashari, "Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik," *Jurnal Borneo Administrator* 6, no. 1 (2010).

⁹ Achmad Rofiq Jati Usodo et al., "Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pelanggaran Disiplin Oleh Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Hukum Dan Hukum Islam* 10, no. 2 (2023).

¹⁰ Arif Efendy, "Kajian Hukuman Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Widiya Praja* 2, no. 1 (2022).

dieksplorasi. Kelebihan penelitian sebelumnya terletak pada analisis rinci terhadap jenis sanksi dan prosedur penegakan disiplin. Namun, kekurangannya adalah kurangnya fokus pada implikasi ketidaksesuaian norma dalam UU No. 20/2023 terhadap kepastian hukum dan perlindungan ASN. Artikel ini mengatasi keterbatasan tersebut dengan menganalisis Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 dari perspektif asas kejelasan rumusan, kejelasan tujuan, dan kepastian hukum. Penelitian ini juga mengevaluasi bagaimana tidak jelasnya norma dapat memengaruhi keadilan dan transparansi dalam penegakan disiplin. Pertanyaan penelitian yang dibahas adalah: (1) Bagaimana pengaturan sanksi disiplin berat ASN dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku? (2) Apakah Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 memenuhi asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan prinsip perlindungan hukum? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan sanksi disiplin berat dalam peraturan perundang-undangan dan mengevaluasi kesesuaiannya dengan asas hukum serta perlindungan hukum bagi ASN.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada analisis norma hukum dan asas hukum yang berlaku. Tiga pendekatan utama diterapkan: (1) pendekatan perundang-undangan, untuk menelusuri hierarki dan substansi regulasi seperti UU No. 20/2023 tentang ASN dan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS; (2) pendekatan konseptual, untuk mengkaji teori hukum seperti kepastian hukum dan perlindungan hukum; serta (3) pendekatan historis, untuk memahami evolusi pengaturan disiplin ASN sejak UU No. 8 Tahun 1974 hingga UU No. 20 Tahun 2023. Data dikumpulkan melalui teknik kepustakaan (*library research*) berupa studi dokumen, yang mencakup peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait lainnya. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik analisis isi (*content analysis*), untuk mengevaluasi kesesuaian pengaturan sanksi disiplin berat dalam Pasal 52 UU No. 20/2023 dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan prinsip perlindungan hukum.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Sanksi Disiplin Tingkat Berat dalam Peraturan Perundang-undangan

Evolusi pengaturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia dimulai dengan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjadi landasan awal penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). UU No. 8 Tahun 1974 dilengkapi PP No. 30 Tahun 1980, yang mengatur empat sanksi disiplin berat, seperti penurunan pangkat dan pemberhentian dengan hormat. Perkembangan berlanjut dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang mendelegasikan pengaturan

disiplin ke PP No. 53 Tahun 2010 (lima sanksi berat)¹¹ dan PP No. 94 Tahun 2021 (tiga sanksi berat).¹² Pengaturan disiplin ASN mengalami perubahan signifikan dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang menggantikan UU No. 5 Tahun 2014. UU No. 20 Tahun 2023 (Pasal 52 ayat 3) hanya menetapkan satu sanksi untuk pelanggaran disiplin berat, yaitu pemberhentian tidak dengan hormat, berbeda dengan pendekatan sebelumnya. PP No. 94 Tahun 2021, yang masih berlaku, justru mengatur tiga sanksi berat: penurunan jabatan, pembebasan jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

Perbedaan pengaturan sanksi antara UU No. 20 Tahun 2023 dan PP No. 94 Tahun 2021 mencerminkan tantangan dalam harmonisasi regulasi disiplin ASN. Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 membatasi sanksi disiplin berat pada pemberhentian tidak dengan hormat, sedangkan PP No. 94 Tahun 2021 (Pasal 8 ayat 4) memberikan fleksibilitas dengan tiga jenis sanksi, yaitu penurunan jabatan, pembebasan jabatan, dan pemberhentian dengan hormat. Afrita Miranti dan Pamungkas (2024) menyoroti bahwa PP No. 94 Tahun 2021 memberikan kerangka yang lebih rinci untuk sanksi disiplin berat dibandingkan UU No. 20 Tahun 2023, namun ketidakjelasan definisi pelanggaran dalam UU tersebut dapat menghambat penegakan sanksi yang adil dan konsisten.¹³

Inkonsistensi antara UU No. 20 Tahun 2023 dan PP No. 94 Tahun 2021 diperburuk oleh absennya delegasi pengaturan disiplin ke peraturan pemerintah baru dalam UU No. 20 Tahun 2023, sehingga PP No. 94 Tahun 2021 tetap menjadi acuan. Ketiadaan peraturan pelaksana baru untuk UU No. 20 Tahun 2023 menyebabkan ketidakpastian hukum, terutama dalam menentukan jenis sanksi disiplin berat. Pengaturan sanksi disiplin ASN di Indonesia menghadapi tantangan implementasi, terutama dalam memastikan konsistensi dan keadilan. Budijanto (2020) mengungkapkan bahwa di Kementerian Hukum dan HAM, mekanisme pemberian hukuman disiplin berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 sering terkendala oleh kurangnya pelatihan bagi penegak disiplin, sehingga berpotensi menghambat kepastian hukum dalam penegakan sanksi. Hal ini menegaskan perlunya peraturan pelaksana yang jelas untuk mendukung UU No. 20 Tahun 2023 agar sanksi disiplin berat dapat ditegakkan secara adil.¹⁴

¹¹ Pasal 7 ayat 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil menyatakan Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c (hukuman disiplin berat) terdiri dari: (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.

¹² Pasal 8 ayat 4 PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c (Hukuman Disiplin berat) 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.

¹³ Afrita Miranti dan Yogo Pamungkas, "Pemberian Sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat," *Reformasi Hukum Trisakti* 6, no. 2 (2024): 3.

¹⁴ Budijanto, "Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 2 (2020): 285, <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2019.V13.283-310>.

Implikasi inkonsistensi ini menunjukkan perlunya harmonisasi regulasi untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi ASN. Salim dan Nurbani menyoroti bahwa regulasi yang tidak jelas dapat melemahkan perlindungan hukum terhadap subjek hukum.¹⁵ Pemerintah perlu segera menerbitkan peraturan pelaksana baru untuk UU No. 20 Tahun 2023 yang merinci kategori pelanggaran disiplin berat dan mekanisme sanksi, sebagaimana dianjurkan oleh asas kejelasan rumusan dan kepastian hukum.

2. Analisis Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 dari Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Pasal 52 ayat (3) UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur pelanggaran disiplin berat yang dapat dikenakan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat. Pasal ini mencakup beberapa frasa, seperti “melakukan penyelewengan” (huruf a), “pelanggaran disiplin tingkat berat” (huruf g), “dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun” (huruf h), “yang ada hubungannya dengan jabatan” (huruf i), dan “menjadi anggota atau pengurus partai politik” (huruf j). Namun, beberapa frasa tersebut tidak didefinisikan secara rinci, sehingga memunculkan potensi multitafsir dalam penegakan disiplin ASN.¹⁶

Berdasarkan bunyi pasal tersebut, analisis dari asas kejelasan rumusan menunjukkan adanya kelemahan dalam beberapa frasa. Huruf a bersifat abstrak dan tidak memiliki definisi rinci, sehingga berpotensi multitafsir. Demikian pula, huruf g tentang “pelanggaran disiplin tingkat berat” tidak dilengkapi parameter spesifik, menyulitkan penegakan hukum yang konsisten. Huruf h memiliki parameter konkret berupa pidana penjara minimal 2 tahun, sedangkan huruf j secara tegas melarang keanggotaan partai politik, yang mendukung netralitas ASN. Sebaliknya, huruf i, yang menyebut “tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan”, masih kurang jelas karena frasa “hubungannya dengan jabatan” tidak dilengkapi kriteria spesifik, berpotensi menimbulkan multitafsir

¹⁵ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, 259.

¹⁶ Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi pegawai ASN dilakukan apabila: (a) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (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.

dalam penegakan disiplin. Maria Farida Indrati menegaskan bahwa kejelasan rumusan dalam peraturan perundang-undangan diperlukan untuk menjamin kepastian hukum bagi subjek hukum.¹⁷

Dari perspektif asas kejelasan tujuan, Pasal 52 ayat (3) menunjukkan ketidakseragaman. Huruf a dan g kurang jelas tujuannya karena tidak menyediakan parameter objektif untuk menentukan pelanggaran, sehingga membingungkan dalam implementasi. Sebaliknya, huruf h, i, dan j memiliki tujuan yang lebih eksplisit, yakni menjaga integritas, netralitas, dan akuntabilitas ASN dalam menjalankan tugas. Bagir Manan menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan harus memiliki tujuan yang jelas agar dapat mengikat secara umum dan adil.¹⁸ Ambiguitas tujuan pada huruf a dan g dapat melemahkan efektivitas sanksi disiplin.

Ketidakjelasan rumusan dan tujuan pada huruf a, g, dan i berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam penegakan disiplin ASN. Frasa yang multitafsir memungkinkan penafsiran subjektif oleh pejabat berwenang, yang dapat mengarah pada perlakuan tidak setara antar-ASN. Salim dan Nurbani menyoroti bahwa regulasi yang tidak jelas dapat melemahkan perlindungan hukum terhadap subjek hukum, termasuk dalam konteks kepegawaian.¹⁹ Hal ini berisiko melanggar asas persamaan di hadapan hukum, yang menuntut perlakuan adil bagi semua ASN.

Implikasi dari kelemahan Pasal 52 ayat (3) ini diperparah oleh pendekatan penyusunan UU No. 20 Tahun 2023 yang tidak sepenuhnya konsisten. Alsyam dan Syofyan mencatat bahwa pendekatan *omnibus law* seharusnya meminimalkan ketidakjelasan dengan menyusun regulasi yang terintegrasi dan rinci.²⁰ Namun, UU No. 20 Tahun 2023 gagal merinci frasa abstrak seperti “melakukan penyelewengan” dan “pelanggaran disiplin tingkat berat”, sehingga menyulitkan implementasi di lapangan. Harmonisasi regulasi diperlukan untuk memperbaiki kelemahan ini.

Untuk mengatasi kekaburan tersebut, diperlukan peraturan pelaksana yang merinci definisi dan kriteria pelanggaran dalam Pasal 52 ayat (3). Maria Farida Indrati menegaskan bahwa asas kejelasan rumusan dan tujuan harus diwujudkan melalui norma yang konkret dan terukur.²¹ Pemerintah perlu menyusun peraturan pemerintah baru yang menjelaskan frasa multitafsir seperti “melakukan penyelewengan” dan “pelanggaran disiplin tingkat berat” agar penegakan disiplin ASN lebih adil dan sesuai dengan asas persamaan di hadapan hukum.

¹⁷ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius, 2016, 5.

¹⁸ Bagir Manan, “Asas, Tata Cara dan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan”, Jakarta: Departemen Pertambangan dan Energi, 1994, 12.

¹⁹ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.cit*, 259.

²⁰ Alsyam dan Yunita Syofyan, “Model Omnibus Law Penyusunan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia,” *Unes Law Review* 5, no. 3 (2023): 839.

²¹ Maria Farida Indrati S, *Op.cit*, 21.

3. Analisis dari Asas Kepastian Hukum

Analisis Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 dari perspektif asas kepastian hukum menunjukkan bahwa pasal ini bersifat normatif dan kurang rinci, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penegak disiplin. Frasa seperti “melakukan penyelewengan” pada ayat (3) huruf a dan “pelanggaran disiplin tingkat berat” pada huruf g tidak didefinisikan secara spesifik, menyulitkan penentuan pelanggaran. Sudikno Mertokusumo menegaskan bahwa kepastian hukum mensyaratkan norma yang jelas untuk mencegah penyalahgunaan wewenang.²² Kekaburan ini berpotensi menyebabkan penafsiran subjektif, yang merugikan ASN dalam proses disiplin. Dewa et al. (2024) menyatakan bahwa pemulihan hak ASN akibat pemberhentian tidak dengan hormat memerlukan regulasi yang jelas untuk menjamin keadilan, namun UU No. 20 Tahun 2023 belum memberikan mekanisme yang memadai, sehingga memperkuat urgensi peraturan pelaksana baru.²³

Ketidakpastian hukum diperparah oleh ketidaksesuaian antara UU No. 20 Tahun 2023 dan PP No. 94 Tahun 2021. UU No. 20 Tahun 2023 hanya menetapkan satu sanksi disiplin berat (pemberhentian tidak dengan hormat) pada Pasal 52 ayat (3), sedangkan PP No. 94 Tahun 2021 mengatur tiga sanksi (penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian dengan hormat). Maulana dkk. menyoroti bahwa regulasi yang tidak selaras dengan asas pembentukan perundang-undangan dapat melemahkan kepercayaan publik terhadap birokrasi.²⁴ Karena UU No. 20 Tahun 2023 tidak mendelegasikan pengaturan disiplin ke PP baru, PP No. 94 Tahun 2021 tetap menjadi acuan, meskipun bertentangan dengan UU.

Ketiadaan peraturan pelaksana baru untuk UU No. 20 Tahun 2023 menjadi penyebab utama belum terwujudnya kepastian hukum. Tanpa PP yang merinci definisi pelanggaran disiplin berat dan prosedur penjatuhan sanksi, penegakan disiplin menjadi tidak seragam. Siagian dan Utama menekankan bahwa regulasi yang berkeadilan harus didukung oleh norma yang jelas dan mudah diimplementasikan.²⁵ Kekaburan ini menyulitkan penegak disiplin dalam menentukan sanksi yang proporsional. Implikasi dari ketidakpastian hukum ini adalah potensi ketidakadilan dalam penegakan disiplin ASN. Herlinawan et al. (2024) menyoroti bahwa penerapan hukuman disiplin atas pelanggaran jam kerja ASN di Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan sering tidak konsisten karena

²² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 11.

²³ M. J. Dewa et al., “Pemulihan Hak Aparatur Sipil Negara Akibat Pemberhentian Tidak dengan Hormat,” *Halu Oleo Legal Research* 6, no. 2 (2024): 347, <https://doi.org/10.33772/holresch.v6i2.865>.

²⁴ Muhammad Adrian Maulana et al., “Penerapan Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik dalam Proses Legislasi Nasional,” *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2025): 368.

²⁵ Ade Onny Siagian dan Andrew Shandy Utama, “Penerapan Asas Hukum dalam Pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang Berkeadilan dan Partisipatif,” *TIN: Terapan Informatika Nusantara* 2, no. 2 (2021): 59.

kurangnya pedoman spesifik dalam UU No. 20 Tahun 2023, sehingga diperlukan peraturan pelaksana yang lebih jelas untuk memastikan keadilan.²⁶

Norma yang normatif dan multitafsir di Pasal 52 dapat mengarah pada perlakuan yang tidak setara antar-ASN, melanggar prinsip persamaan di hadapan hukum. Sudikno Mertokusumo menegaskan bahwa kepastian hukum diperlukan untuk menjamin perlindungan hukum yang adil bagi subjek hukum.²⁷ Wiridin et al. (2024) menegaskan bahwa pengaturan disiplin ASN berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 masih memiliki kelemahan dalam hal kejelasan norma, yang berdampak pada ketidakpastian hukum, sehingga UU No. 20 Tahun 2023 perlu dilengkapi peraturan pelaksana yang lebih rinci untuk menjamin keadilan.²⁸

Ketidaksesuaian UU No. 20 Tahun 2023 dengan PP No. 94 Tahun 2021 memperburuk situasi, karena penegak disiplin harus memilih antara mengikuti UU atau PP yang masih berlaku. Untuk mewujudkan kepastian hukum, pemerintah perlu segera menerbitkan peraturan pelaksana baru yang merinci pelanggaran disiplin berat dan prosedur sanksi sesuai UU No. 20 Tahun 2023. Peraturan baru ini harus mendefinisikan frasa seperti “melakukan penyelewengan” dan menetapkan mekanisme penegakan sanksi yang transparan, sehingga ASN mendapatkan perlindungan hukum yang jelas dan adil.

D. Simpulan

Pengaturan sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) telah berevolusi sejak UU No. 8 Tahun 1974, UU No. 43 Tahun 1999, hingga UU No. 5 Tahun 2014, dengan delegasi pengaturan ke peraturan pemerintah seperti PP No. 30 Tahun 1980, PP No. 53 Tahun 2010, dan PP No. 94 Tahun 2021, yang masing-masing mengatur variasi sanksi disiplin berat. Namun, UU No. 20 Tahun 2023 hanya menetapkan satu sanksi berat, yaitu pemberhentian tidak dengan hormat, tanpa mendelegasikan pengaturan ke PP baru, sehingga PP No. 94 Tahun 2021 tetap berlaku meskipun tidak selaras. Ketidaksesuaian ini mencerminkan kegagalan UU No. 20 Tahun 2023 dalam memenuhi tujuan penelitian untuk menjamin pengaturan disiplin yang konsisten dan jelas bagi ASN.

Pasal 52 UU No. 20 Tahun 2023 memiliki kelemahan dari perspektif asas pembentukan perundang-undangan. Frasa seperti “melakukan penyelewengan” dan “pelanggaran disiplin tingkat berat” multitafsir, tidak memenuhi asas kejelasan rumusan dan tujuan, serta bersifat normatif tanpa

²⁶ Iwan Yudi Herlinawan et al., “Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil atas Pelanggaran Jam Kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan,” *Indonesian Journal of Legality Law* 6, no. 1 (2024): 1.

²⁷ Sudikno Mertokusumo, *Op.cit.* 12.

²⁸ Darmawan Wiridin et al., “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014,” *Jurnal Ilmu Hukum Kanturuna Wolio* 5, no. 2 (2024): 74, <https://doi.org/10.55340/kanturunawolio.v5i2.1602>.

rincian, sehingga melanggar asas kepastian hukum. Kelemahan ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian bagi ASN. Untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu pengaturan disiplin yang sesuai dengan asas-asas perundang-undangan, diperlukan peraturan pelaksana baru yang mendefinisikan pelanggaran berat dan prosedur sanksi secara jelas dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku-buku :

- Bahder Johan Nasution. (2012). *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Indrati, Maria Farida. (2016). *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Manan, Bagir. (1994). *Asas, Tata Cara dan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan*. Jakarta: Departemen Pertambangan dan Energi.
- Mulhaya, Ha Syamsul. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Adab.
- Nurbani, Salim, Erlies Septiana. (2016). *Penerapan Teori Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudi, Moch. (2016). *Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam UUD 1945*. Jakarta: Rasibook.
- Sudikno Mertokusumo. (1996). *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Liberty.

b. Jurnal :

- Afrita Miranti, Pamungkas, Y. (2024). "Pemberian Sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat." *Reformasi Hukum Trisakti*, 6(2), 1–15.
- Agusta, E., Jaya, I. (2017). "Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik." *Jurnal Ilmu Sos., Polit. & Pem.*, 6(1), 1–10.
- Alsyan, Syofyan, Y. (2023). "Model Omnibus Law Penyusunan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia." *Unnes Law Review*, 5(3), 839–850.
- Budijanto. (2020). "Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(2), 283–310. <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2019.V13.283-310>
- Dewa, M. J., Tatawu, G., Heryanti, Haris, O. K., Saifuddin, S., Syaidiman (2024). "Pemulihan Hak Aparatur Sipil Negara Akibat Pemberhentian Tidak dengan Hormat." *Halu Oleo Legal Res.*, 6(2), 347–357. <https://doi.org/10.33772/holresch.v6i2.865>

- Dewi, S. S. (2022). "Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS." *Wicarana*, 1(2), 105–118.
- Efendy, A. (2022). "Kajian Hukum Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Widiya Praja*, 2(1), 1–12.
- Herlinawan, I. Y., Hasan, Y. A., Almusawir, A. (2024). "Penerapan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil atas Pelanggaran Jam Kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Sulawesi Bagian Selatan." *Indonesian Journal Legality L.*, 6(1), 1–10.
- Maulana, M. A., et al. (2025). "Penerapan Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik dalam Proses Legislasi Nasional." *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 368–380.
- Mokodaser, Vicky Sandi. (2023). "Implementasi Kebijakan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur." *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 190–197.
- Rauzi, F. (2023). "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Fundam. Justice*, 1(1), 112–127. <https://doi.org/10.12345/jfj.v2023.i1.112>
- Siagian, A. O., Utama, A. S. (2021). "Penerapan Asas Hukum dalam Pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang Berkeadilan dan Partisipatif." *TIN: Terap. Inform. Nusantara*, 2(2), 59–65.
- Surbakti, R. R., Simatupang, N. (2022). "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana." *Edtyustisia*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.12345/ey.v1i1.136>
- Wiridin, D., Hamid, L. O. A., Ibasi, Y. (2024). "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jrnal Ilmu Hukum Kanturuna Wolio*, 5(2), 74–86. <https://doi.org/10.55340/kanturunawolio.v5i2.1602>
- Zahara, P., Syamsir. (2021). "Analisis Terhadap Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Manajemen Penyidikan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil." *Limbago: Journal Const. L.*, 1(3), 419–430.

c. Peraturan Perundang-undangan :

- Sekretariat Negara RI. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta, 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Jakarta, 2011.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta, 2023.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. 210
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, 2021.