

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN HUKUM DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG**

**TESIS**

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**SRI UDAYANTI**

**NPM. 7223800029**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

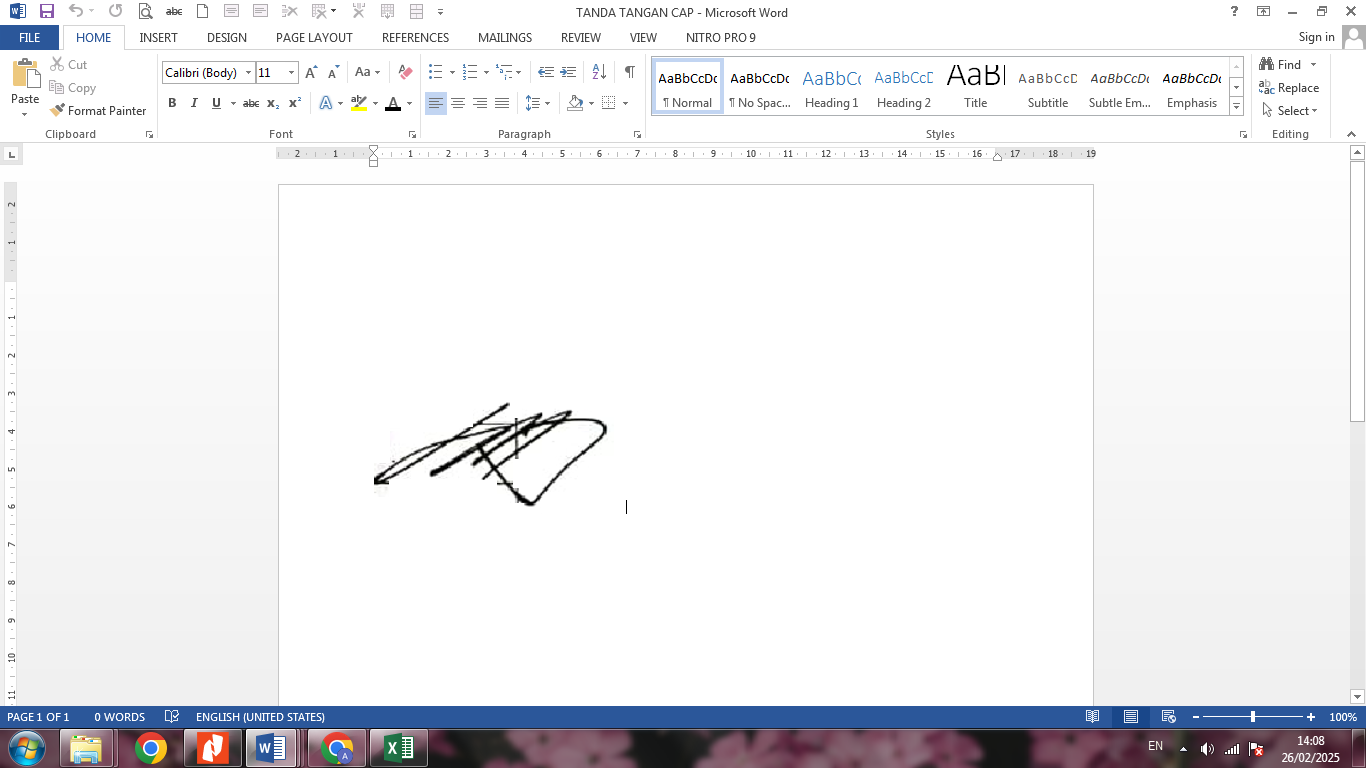
**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN HUKUM DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG**

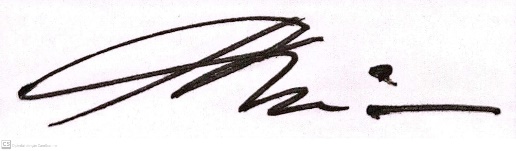
**Sri Udayanti**

**NPM. 7223800029**

Telah diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Tegal, 13 Februari 2025

 Pembimbing I Pembimbing II



**Dr. Imawan Sugiharto, S.H., M.H. Dr. Moh. Khamim, S.H., M.H.**

NIDK. 8924540022 NIDN. 0617026101

Mengetahui

Direktur Pascasarjana

**Dr. Fajar Ari Sudewo, S.H., M.H.**

NIDN. 0606066001

**PENGESAHAN UJIAN TESIS**

Tesis dengan judul “Analisis Yuridis Penerapan Hukum Disiplin Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang” karya:

Nama : Sri Udayanti

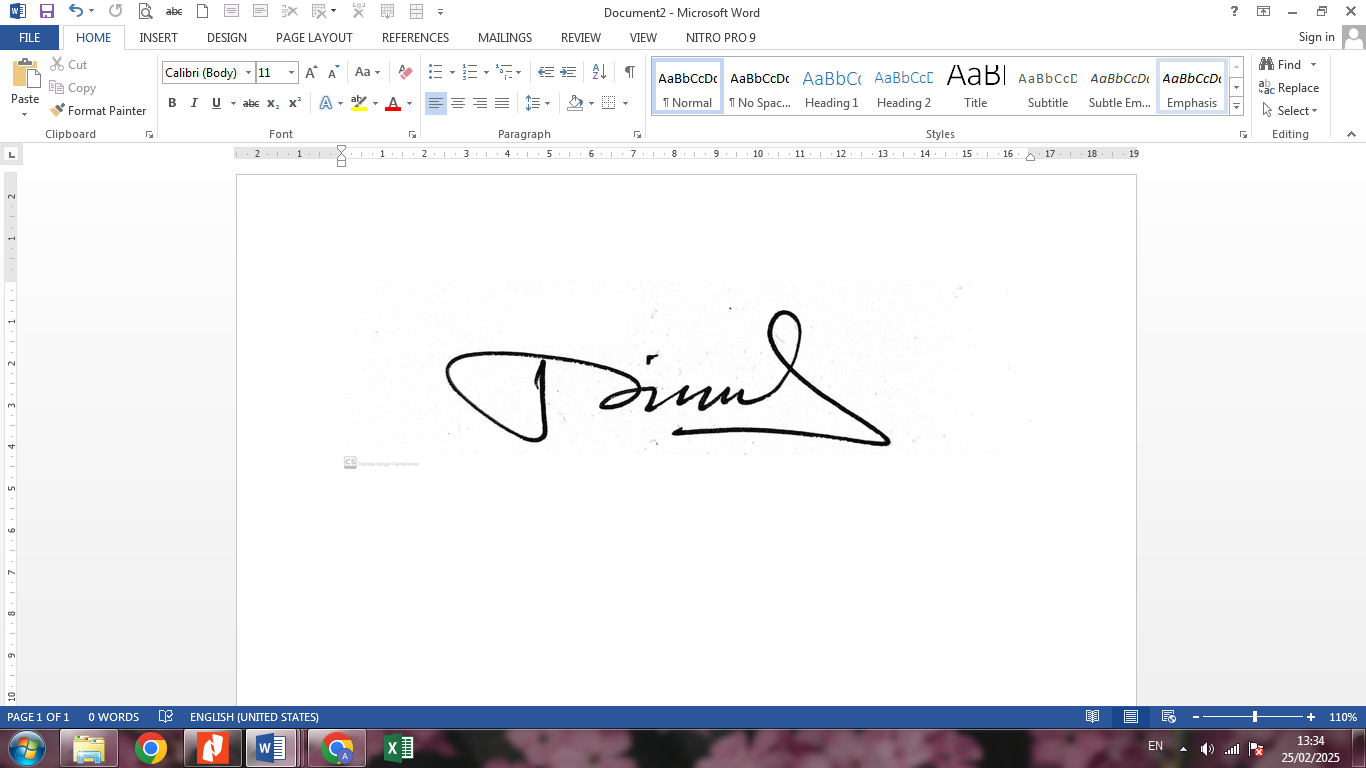
NPM : 7223800029

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari Rabu Tanggal 19 Februari 2025.

Tegal,19 Februari 2025

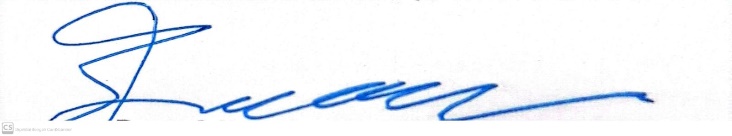
Panitia Ujian

**** Ketua Sekretaris

**Dr. Taufiqullah., S.Pd. M.Hum. Dr. Fajar Ari Sudewo, S.H., MH**

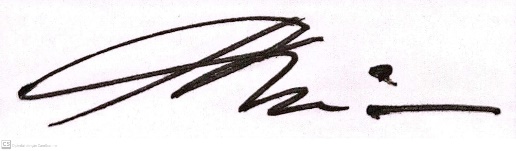
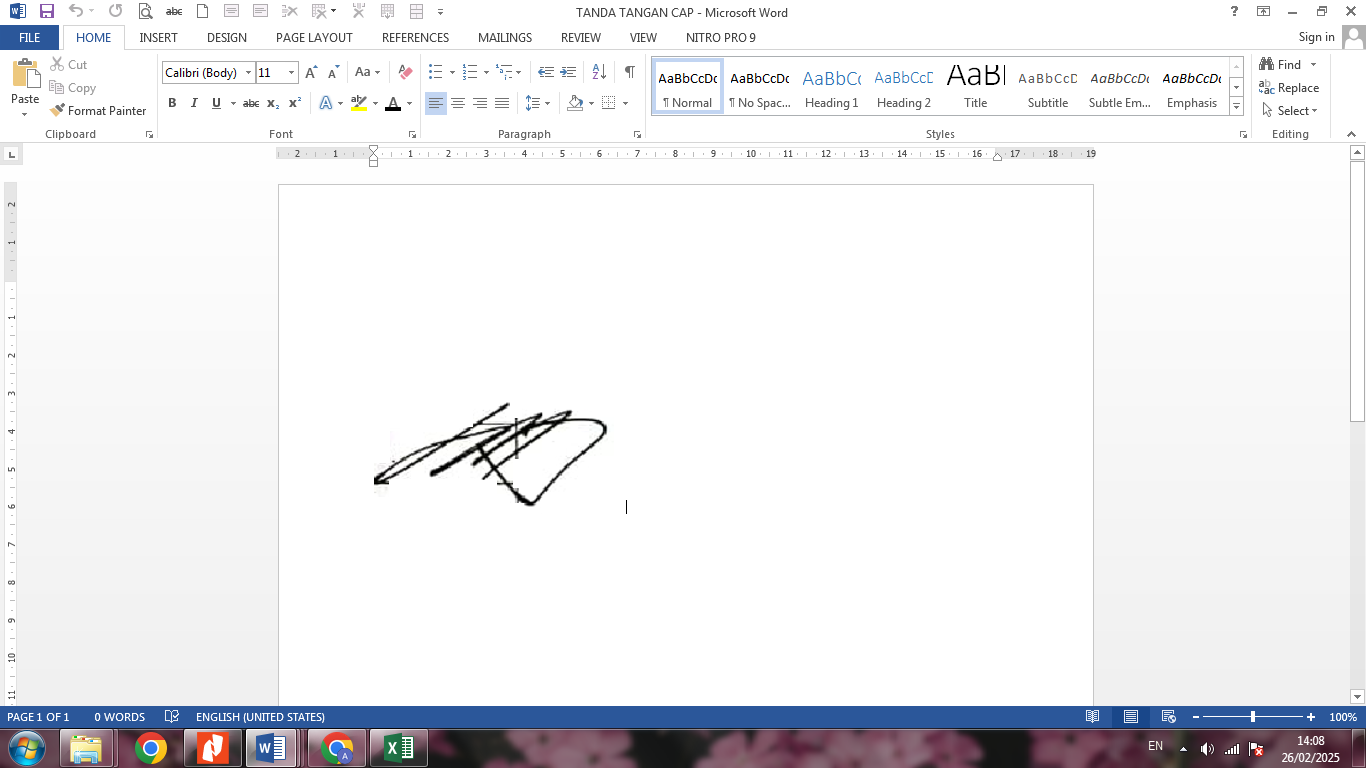
NIDN. 0615087802 NIDN. 0606066001

Penguji Utama



**Dr. Sugiyanto, S.H.,M.Si.**

NIDN. 0012076410

**** Penguji I Penguji II

**Dr. Imawan Sugiharto, S.H., M.H. Dr.Moh.Khamim, S.H., M.H.**

NIDK. 8924540022 NIDN. 0617026101

****

****Mengetahui

Direktur Pascasarjana Ketua Program Studi



**Dr. Fajar Ari Sudewo, S.H,MH. Dr. Sanusi, S.H.,M.H.**

NIDN. 0606066001 NIDN. 0609086202

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

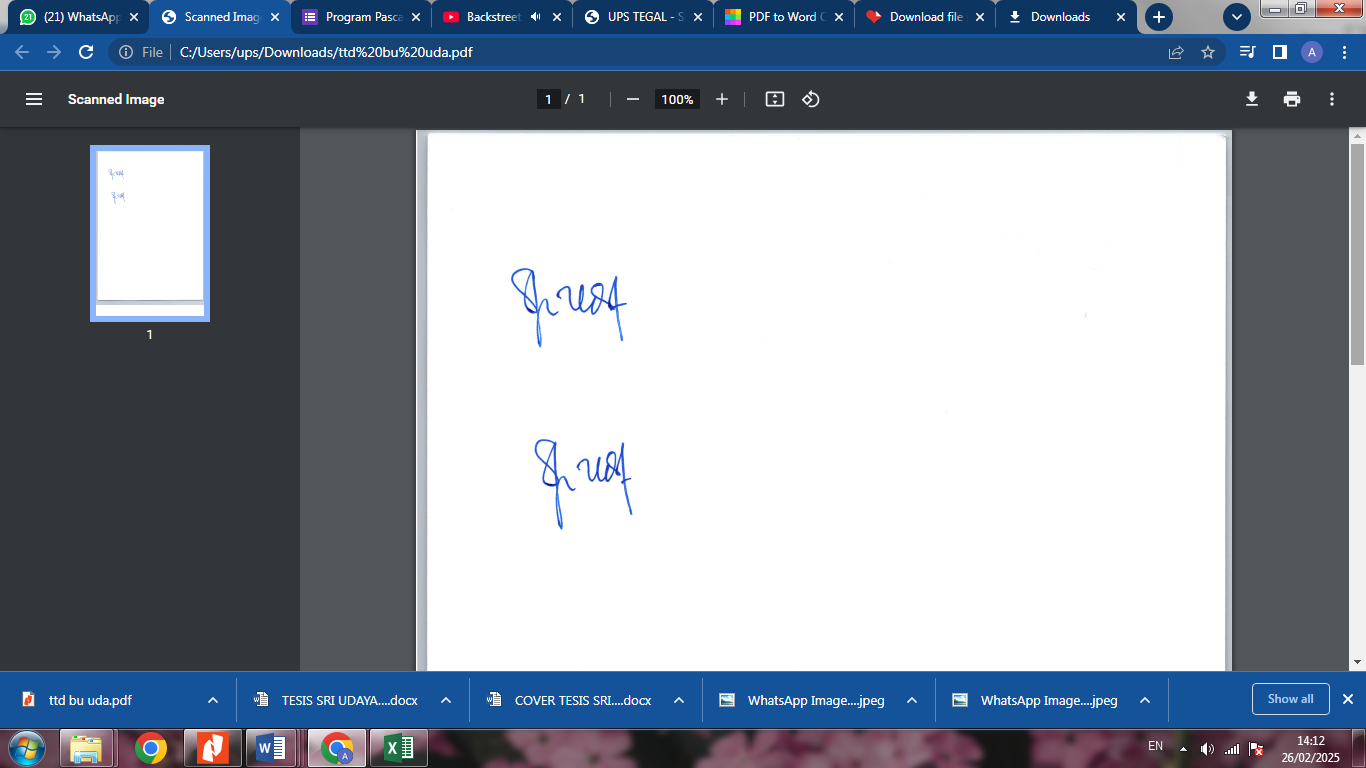
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Udayanti

NPM : 7223800029

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

menyatakan bahwa Tesis dengan judul “Analisis Yuridis Penerapan Hukum Disiplin Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tegal, 19 Februari 2025

Sri Udayanti

**ABSTRAK**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan pegawai ASN yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan atau menduduki jabatan berdasarkan profesionalitas yang dimilikinya. Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban dan menjadi undang-undang bagi para pihak yaitu Pemerintah Daerah dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar ketentuan dan perjanjian kerja dijatuhi hukuman disiplin. Permasalahan timbul disebabkan belum ada peraturan yang mengatur secara khusus mengenai tata cara dan mekanisme penyelesaian pelanggaran displin yang dilakukan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sehingga belum ada *legal standing* bagi atasan langsung dan tim pemeriksa dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji dan menganalisa peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian dan disiplin ASN serta kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dengan mendasari pada teori hukum murni dan teori hukum sebagai sarana keadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian pelanggaran displin terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja belum memberikan rasa keadilan yang diharapkan. Pemerintah Daerah sebaiknya segera menyusun kebijakan atau peraturan mengenai disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kearifan lokal.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Bupati

**ABSTRACT**

Government Employees with Work Agreements are ASN (State Civil Apparatus) employees who are appointed by the Civil Service Supervisory Officer for a certain period of time in order to carry out government duties or occupy positions based on their professionalism. The work agreements contains rights and obligations and becomes contract of law, namely the Regional Government and Government Employees with the Work Agreement. Government employees with employment agreements who violate the terms and conditions of the employment agreement are subject to disciplinary penalties. Problems arise because there are no regulations that specifically regulate procedures and mechanisms for resolving disciplinary violations committed by Government Employees with Employment Agreements, so there is no legal standing for direct superiors and inspection teams in resolving disciplinary violations committed by Government Employees with Employment Agreements. The research method used in this research is normative legal research which examines and analyzes statutory regulations regarding civil servants and discipline of ASN (State Civil Apparatus) as well as cases of disciplinary violations that occur within the Pemalang Regency Government based on pure legal theory and legal theory as a means of justice. The research results show that resolving disciplinary violations against Government Employees with Employment Agreements has not provided the expected sense of justice. Regional Governments should immediately formulate policies or regulations regarding the discipline of Government Employees with Employment Agreements based on higher laws and regulations taking into account local wisdom.

Keywords: Discipline, Government Employees with Work Agreements, Regent Regulations

**MOTTO**

“Bantinglah otak untuk mencari ilmu sebanyak-banyaknya guna mencari rahasia besar yang terkandung di dalam benda besar yang bernama dunia ini, tetapi pasanglah pelita dalam hati sanubari, yaitu pelita kehidupan jiwa." - Al-Ghazali

“Sebuah mimpi akan tetap menjadi mimpi, bila tidak ada kerja keras untuk mewujudkannya.”

“Kesuksesan bukanlah tujuan akhir, perjalanan yang kita tempuh untuk melaluinya itulah perjuangan yang sebenarnya.”

**PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karuna-Nya, penulis persembahkan Tesis ini kepada:

1. Bapak Suratmo dan Ibu Sa’adah, orang tuaku yang hebat dan luar biasa, yang selalu menginspirasi dan memberikan kekuatan untuk menjalani hidup menjadi manusia yang bermanfaat berbekal kemampuan diri, semoga Allah SWT mengampuni segala dosa dan khilaf mereka, dan memasukan kedalam surga Nya yang kekal abadi, aamiiin.
2. Suamiku tercinta Agus Korpriadi dan anak-anaku tersayang Lydia dan Kenzie, yang selalu memberikan dukungan dan supportnya, terima kasih dan maafkan atas waktu yang sering hilang untuk bercengkerama dan berkumpul.
3. Ibu Nasiatun, ibu mertua seperti ibu sendiri yang selalu memberikan dukungan dan do’anya, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
4. Keluarga besar Bapak Suratmo: Agus Dwi Setiarjo, Tri Budiarso, Ahmad Kusworo, Rahayu Sri Sugiarti, Joko Suseno, Sri Risyanti, Sri Kusmiasih beserta istri dan suami, terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan moril dan materiil dalam semua tahap kehidupanku, *I Love you All.*
5. Keluarga besar Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang, Bagian Hukum, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pemalang dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua dukungan dan supportnya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, puji syukur kepada Allah SWT atas ridho dan rahmatnya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Penerapan Hukum Disiplin Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang”. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga patut apabila kepada beliau saya ucapkan terima kasih. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Taufiqulloh, S.Pd. M.Hum., Rektor Universitas Pancasakti Tegal.
2. Dr. Fajar Ari Sudewo, S.H, M.H., Direktur Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Sanusi, S.H., M.H., Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
4. Muhammad Wildan, S.H., M.H., Sekretaris Program Studi Magister Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
5. Dr. Imawan Sugiharto, S.H., M.H., Dosen Pembimbing I dan Dr. Moh.Khamim, S.H., M.H., Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan pada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
6. Segenap Dosen Magister Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan pada penulis sehingga bisa menyelesaikan studi Strata 2. Mudah-mudahan mendapatkan balasan dari Allah SWT sebagai amal sholeh.
7. Segenap staf administrasi/ karyawan Universitas Pancasakti Tegal khusunya di Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan layanan akademik dengan sabra dan ramah.
8. Suamiku Agus Korpriadi dan anak-anakku tersayang Lydia dan Kenzie, keluarga besar Bapak Suratmo dan Mbah Putri Ibu Nasiatun serta teman-teman penulis yang memberikan dorongan moril pada penulis dalam menempuh studi, dan semua pihak yang memberikan motivasi dalam penyusunan Tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan kepada penulis. Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya.

Tegal, 19 Februari 2025

Penulis

Sri Udayanti

**DAFTAR ISI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| HALAMAN JUDUL ...................................................................................... | | i |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .............................................. | | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS ................................................ | | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .................... | | iv |
| ABSTRAK ...................................................................................................... | | v |
| *ABSTRACT* ..................................................................................................... | | vi |
| MOTTO .......................................................................................................... | | vii |
| PERSEMBAHAN........................................................................................... | | viii |
| KATA PENGANTAR .................................................................................... | | ix |
| DAFTAR ISI ................................................................................................... | | xi |
| DAFTAR TABEL............................................................................................ | | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN ................................................................................... | | xiv |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP ........................................................................ | | xv |
| BAB I PENDAHULUAN ............................................................................... | | 1 |
|  | 1. Latar Belakang ....................................................................................... | 1 |
|  | 1. Perumusan Masalah ................................................................................ | 11 |
|  | 1. Tujuan Penelitian ................................................................................... | 12 |
|  | 1. Manfaat Penelitian ................................................................................. | 12 |
|  | 1. Originalitas Penelitian ............................................................................ | 13 |
|  | 1. Kerangka Konseptual ............................................................................. | 17 |
|  | 1. Kerangka Teori Hukum........................................................................... | 19 |
|  | 1. Teori Hukum Murni…………………………................................... | 22 |
|  | 1. Teori Hukum Sebagai Sarana Keadilan.............................................. | 27 |
|  | 1. Sistematika Penulisan ............................................................................. | 32 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA ..................................................................... | | 34 |
|  | 1. Tinjauan Umum tentang Pegawai Aparatur Sipil Negara........................ | 34 |
|  | 1. Pegawai Aparatur Sipil Negara.......................................................... | 34 |
|  | 1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.................................... | 42 |
|  | 1. Hukum Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja………............................................................................................ | 45 |
|  | 1. Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.................... | 45 |
|  | 1. Mekanisme dan Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin......... | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN .................................................................. | | 59 |
|  | 1. Jenis Penelitian ....................................................................................... | 59 |
|  | 1. Pendekatan Penelitian ............................................................................ | 65 |
|  | 1. Sumber Data ........................................................................................... | 68 |
|  | 1. Teknik Pengumpulan Data ..................................................................... | 70 |
|  | 1. Teknik Analisa Data ............................................................................... | 71 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ................................. | | 73 |
|  | 1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Pemalang... | 73 |
|  | 1. Pertimbangan Atasan Langsung dan Tim Pemeriksa dalam Menerapkan Hukum Disiplin Bagi Pegawai Pemerintah dengan Pejanjian Kerja di Kabupaten Pemalang................................................ | 83 |
|  | 1. Aspek Hukum Terhadap Penerapan Hukum Displin Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Pemalang................................................................................................. | 93 |
| BAB V PENUTUP .......................................................................................... | | 95 |
|  | 1. Kesimpulan ............................................................................................ | 95 |
|  | 1. Saran ...................................................................................................... | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA ..................................................................................... | | 97 |
| LAMPIRAN 1 KONSEP PERJANJIAN KERJA PPPK................................. | | 101 |
| LAMPIRAN 2 KONSEP RAPERBUP TENTANG DISIPLIN PPPK................................................................................................................ | | 115 |

**DAFTAR TABEL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel 1 | Penelitian Pendukung........................................................... | 8 |
| Tabel 2.1 | Kewenangan Memeriksa....................................................... | 42 |
| Tabel 2.2 | Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.................................... | 47 |
| Tabel 4 | Jumlah Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang............................................................................... | 65 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lampiran 1 | Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Pemalang ............................................... | 91 |
| Lampiran 2 | Rancangan Peraturan Bupati tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja .................................... | 98 |

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Sri Udayanti |
| NPM | : | 7223800029 |
| Tempat/Tanggal Lahir | : | Pemalang, 29 Oktober 1976 |
| Program Studi | : | Magister Hukum |
| Alamat | : | Perumahan Grand Lestari Agung Blok N No 42 Pemalang |
| Instansi | : | Pemerintah Kabupaten Pemalang |

Riwayat Pendidikan sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Sekolah | Tahun Masuk | Tahun Lulus |
|  | Sekolah Dasar Negeri Kebondalem X | 1981 | 1989 |
|  | Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Pemalang | 1989 | 1991 |
|  | Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pemalang | 1991 | 1994 |
|  | Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta | 1994 | 1999 |

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, Februari 2025

Hormat saya,

Sri Udayanti

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Inodnesia Tahun 1945 amandemen yang ketiga. Konsep negara hukum mengamanatkan bahwa dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan hukum. Hukum identik dengan peraturan perundang-undangan, artinya setiap penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh penguasa yang sah. Negara memiliki kewenangan untuk menegakan hukum dengan perangkat yang dimilikinya. Penyusunan peraturan perundang-undangan di Indonesia dilaksanakan oleh Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat yang merupakan lembaga perwakilan rakyat sebagai perwujudan dari demokrasi. Menurut Anugrah Dwi, dalam artikel berjudul “Makna Indonesia Sebagai Negara Hukum” menyebutkan beberapa makna negara hukum mencakup: (Anugrahdwi, 2023).

1. Keberadaan hukum yang mengikat, yang berarti hukum memiliki kekuatan mengikat yang harus dipatuhi oleh seluruh warga negara dan Pemerintah.
2. Prinsip kedaulatan hukum, bahwa negara menjamin kedudukan yang sama dalam hukum bagi semua masyarakat dan pemerintah, tidak membedakan suku, agama dan golongan.
3. Perlindungan hak dan kebebasan, bahwa negara mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia serta kebebasan individu yang dijamin dalam peraturan perundang-undangan.
4. Kepastian hukum, artinya hukum harus jelas, dapat diakses oleh seluruh masyarakat, dan diterapkan secara konsisten, tidak tebang pilih.
5. Penegakan hukum dan keadilan, bahwa negara menjamin penegakan hukum yang efektif dan adil. Penegakan hukum harus diterapkan dengan prosedur yang jelas dan terukur, konsisten tidak memihak, dan tidak ada intervensi dari pihak luar.
6. Tanggung jawab pemerintah, bahwa pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi harus dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mencermati uraian diatas, konsep negara hukum yang saat ini berlaku di Indonesia adalah konsep negara hukum yang mengakui hukum positif yang berlaku saat ini dan ditetapkan oleh Pemerintah yang sah. Hukum positif adalah hukum tertulis yang berlaku saat ini, peraturan tersebut sudah ditetapkan sebelum terjadinya perbuatan. Hukum seharusnya berlaku adil dan sama bagi seluruh masyarakat, tidak ada campur tangan dari pihak lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Tujuan dari negara hukum antara lain adalah mewujudkan tata kehidupan negara yang menjamin persamaan kedudukan warga masyarakat dalam hukum yang menjamin terpeliharanya hubungan yang serasi, seimbang, serta selaras antara aparatur di bidang tata usaha negara dengan warga masyarakat. Negara hukum yang menjadi konsep di Indonesia adalah negara hukum yang bertumpu pada konstitusi dan peraturan perundang-undangan.

Sebagai negara yang menganut asas desentralisasi, negara Indonesia membagi urusan penyelenggaraan pemerintahan menjadi 2, yaitu urusan yang merupakan kewenangan Pemerintah Pusat dan urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Artinya ada perangkat pemerintah pusat dan perangkat pemerintah daerah yang diberi otonomi atau kebebasan dan kemandirian untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya masing-masing (Ridwan, 2018).

Negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan pemerintahannya berdasarkan hukum, bukan berdasarkan kekuasaan belaka. Negara hukum dapat diartikan sebagai negara apabila tindakan pemerintah maupun rakyatnya didasarkan atas hukum. Hal ini untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pemerintah atau penguasa dan tindakan rakyat yang dilakukan menurut kehendaknya sendiri dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan pemerintahan daerah berpedoman pada asas-asas penyelenggaraan pemerintahan negara yang terdiri atas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, dan keadilan. Asas kepastian hukum merupakan asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan dan keadilan dalam setiap penyelenggara negara. Sedangkan asas keadilan menyatakan bahwa setiap tindakan dalam penyelenggaraan negara harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

Konsep negara hukum menurut Freidrich Julius Stahl dikenal dengan istilah ”*rechsstaat*” mencakup 4 elemen penting, yaitu perlindungan hak asasi manusia, pemisahan atau pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undang, dan peradilan administrasi dalam perselisihan. Sedangkan menurut A.V.Dicey, menguraikan tiga ciri penting negara hukum yang disebutnya “*The Rule of Law*”, yaitu *Supremacy of the law*, E*quality before the law*, dan *Due prosess of law* atau supremasi aturan-aturan hukum, kedudukan yang sama dalam menghadapi hukum, dan terjaminnya hak-hak manusia oleh undang-undang (Asshidiqie, 2011).

Menurut Prof. Jimly Asshidiqie, S.H., keempat prinsip yang dikembangkan oleh Julius Stahl dan A.V.Dicey dapat digabungkan untuk menandai ciri-ciri negara hukum modern jaman sekarang. Bahkan prinsip-prinsip negara hukum tersebut dapat ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di jaman sekarang semakin diperlukan dalam era demokrasi. Ide-ide pokok konsepsi negara hukum dan penerapannya di Indonesia menurut Jimly Asshiddiqie, ada 13 (tiga belas) prinsip pokok negara hukum yang dapat dirumuskan, yaitu:

1. Supremasi hukum, adanya pengakuan normatif dan empirik akan prinsip supremasi hukum, bahwa semua masalah dapat diselesaikan dengan hukum sebagai pedoman yang tertinggi. Pengakuan normatif hukum adalah pengakuan yang tecermin dalam perumusan hukum dan/atau konstitusi, sedangkan pengakuan empirik adalah pengaakuan yang tercermin dalam perilaku sebagian masyarakatnya bahwa hukum itu memang “*supreme”.*
2. Persamaan dalam hukum, merupakan salah satu asas hukum yang terkenal dengan istilah “*equality befor the law*” bahwa semua orang memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan. Hal ini juga diakui dalam sistem hukum di Indonesia dan dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Asas legalitas, yaitu asas yang mempersyaratkan segala tindakan pemerintahaan harus didasarkan atas peraturan perundang-undangan yang sah dan tertulis. Ini selaras dengan asas dalam penyelenggaraan pemerintahan negara yang digunakan oleh Negara Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan perubahannya.
4. Pembatasan kekuasaan, dengan menerapkan pembagian kekuasasan secara vertikal atau pemisahan kekuasaan secara horizontal. Kekuasaan yang dipisah-pisahkan menurut Lord Acton “*Power tends to corrupt, and absolute power corrucpts absolutely*” setiap kekuasaan pasti memiliki kecenderungan untuk berkembang menjadi sewenang-wenang. Karena itu kekuasaan harus dipisah-pisahkan ke dalam cabang-cabang yang bersifat *check and balances* dalam kedudukan yang sederajat dan saling mengimbangi dan mengendalikan satu sama lain.
5. Organ-organ campuran yang bersifat independent, merupakan pengaturan kelembagaan pemerintahan yang bersifat indepeden, seperti bank sentral, organisasi tantara dan organisasi kepolisian, khususnya dalam pengangkatan ataupun pemberhentian pimpinannya untuk menjamin demokrasi sehingga fungsinya tidak digunakan oleh pemerintah untuk melanggengkan kekuasaan.
6. Peradilan bebas dan tidak memihak, hakim tidak boleh dipengaruhi oleh siapapun baik karena kepentingan jabatan (politik) maupun kepentingan uang (ekonomi) untuk menjamin keadilan dan kebenaran. Proses pemeriksaan perkara harus bersifat terbuka dan dalam menentukan penilaian dan menjatuhkan putusan hakim harus menghayati nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hakim tidak hanya berfungsi menyuarakan keadilan berdasarkan undang-undang saja, tetapi hakim juga berfungsi menyuarakan keadilan masyarakat.
7. Peradilan tata usaha negara, adanya kesempatan bagi semua warga negara untuk menggugat keputusan pejabat administrasi negara dan dijalankannya putusan hakim tata usaha negara oleh pejabat administrasi negara. Peradilan tata usaha negara menjamin agar warga negara tidak didzalimi oleh keputusan pejabat administrasi negara sebagai pihak yang berkuasa.
8. Peradilan tata negara, merupakan upaya memperkuat sistem *checks and balances* antara cabang-cabang kekuasaan yang sengaja dipisah-pisahkan untuk menjamin demokrasi.
9. Perlindungan hak asasi manusia, dalam rangka memberikan perlindungan konstitusional terhadap hak asasi manusia dengan jaminan hukum dalam penegakannya melalui proses yang adil.
10. Bersifat demokratis, artinya setiap peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dan ditegakkan harus mencerminkan nilai-nilai keadilan masyarakat, tidak boleh diterapkan sepihak dan/atau hanya untuk kepentingan penguasa yang bertentangan dengan prinsip-prinsip demokrasi.
11. Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara, sebagaimana tujuan negara Indonesia yang dituangkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Dasar 1945 merupakan konstitsi negara Indonesia, ini menunjukan bahwa hukum merupakan sarana untuk mewujudkan tujuan yang dicita-citakan negara.
12. Transparansi dan kontrol sosial yang terbuka setiap proses pembuatan dan penegakan hukum sehingga ada peran serta masyarakat (partisipasi secara langsung) dalam rangka menjamin keadilan dan kebenaran.
13. Berketuhanan yang maha esa, bahwa ide kenegaraan Indonesia tidak dapat dilepaskan dari nilai ketuhanan yang maha esa, bahwa supremasi hukum tidak mengabaikan dan tidak boleh bertentangan dengan keyakinan warga negara mengenai prinsip dan nilai-nilai Katuhanan yang maha esa (Asshidiqie, 2011).

Ketiga belas prinsip pokok tersebut dapat menyangga berdiri tegaknya negara modern sebagai negara hukum.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai fungsi, tugas, peran, hak dan kewajiban, serta larangan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pegawai aparatur sipil negara. Dalam melaksanakan fungsi, tugas, peran, hak dan kewajiban tersebut diimplementasikan dengan nilai dasar atau *core value* ASN Ber-akhlak. Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disebut PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (yang selanjutnya disebut PPPK). Perbedaan antara PNS dan PPPK adalah bahwa Pegawai Negeri Sipil diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan diberhentikan apabila memasuki usia pensiun. Sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara baik PNS maupun PPPK yang tidak melaksanakan tugas, peran dan fungsinya serta melanggar larangan dapat dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin adalah sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai ketaatan pada peraturan atau praktik membuat orang mematuhi aturan atau standar perilaku. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pengaturan mengenai PPPK saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam ketentuan ini mengatur mengenai penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengatur mengenai pemutusan hubungan perjanjian kerja apabila PPPK melakukan pelanggaran disiplin berat, akan tetapi pengaturan mengenai pelanggaran displin ringan ataupun sedang tidak diatur. Apakah setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan PPPK masuk dalam kategori pelanggaran disiplin berat sehingga bisa dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja ataukah ada mekanisme lain yang sama dengan penerapan hukum disiplin bagi PNS.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pemerintah Daerah dapat menggunakan tata cara pengenaan sanksi disiplin PNS bagi PPPK. Karena sampai saat ini Pemerintah Kabupaten Pemalang belum menetapkan peraturan mengenai Disiplin PPPK, maka penerapan hukum disiplin untuk menyelesaikan pelanggaran disiplin PPPK menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Selain Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, ketentuan mengenai disiplin pegawai negeri sipil juga masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana peraturan tersebut masih berlaku untuk penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang karena belum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan.

Terdapat beberapa permasalahan yang timbul manakala Pemerintah Kabupaten Pemalang menerapkan dua peraturan tersebut untuk menyelesaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu pertama bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Pemalang belum mendapatkan tunjangan kinerja, mengingat kemampuan keuangan daerah belum mampu memberikan tunjangan kinerja kepada semua pegawai ASN di Kabupaten Pemalang, sementara dalam sanksi hukuman disiplin tingkat sedang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah pengurangan tunjangan kinerja selama 6 (enam) bulan, 9 (sembilan) bulan atau 12 (dua belas) bulan. Masalah kedua, apabila hukuman disiplin yang diberikan adalah hukuman tingkat berat, salah satunya adalah penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan tidak bisa diterapkan karena jenjang jabatan PPPK di Kabupaten Pemalang adalah yang terendah, sehingga tidak bisa diturunkan lagi pada jabatan lain yang lebih rendah.

Mencermati bahwa jumlah PPPK yang diangkat oleh Pemerintah Kabupaten Pemalang setiap tahun semakin bertambah, maka diperlukan regulasi yang mengatur mengenai penyelesaian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK. Beranjak dari apa yang diuraikan diatas, penulis melakukan penelitian mengenai bagaimana penerapan hukum disiplin terhadap PPPK yang mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Dengan membandingkan antara hukum positif dengan pelaksanaan dilapangan dan menganalisa dampak penerapan hukum tersebut terhadap PPPK.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini memiliki 2 rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan atasan langsung dan tim pemeriksa dalam menerapkan hukum disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang?
2. Bagaimana aspek hukum terhadap sanksi penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang?
3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi pertimbangan atasan langsung dan tim pemeriksa dalam menerapkan hukum disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.
2. Untuk menganalisis aspek hukum terhadap sanksi penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.
3. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menerapkan hukum disiplin bagi PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memberikan rasa keadilan bagi semua pihak. Karena penjatuhan hukuman disiplin lebih diarahkan sebagai pembinaan terhadap pegawai ASN bukan hukuman. Diharapkan setelah mendapatkan hukuman disiplin PPPK menjadi jera dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional sesuai dengan kode etik dan kode perilaku ASN.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Daerah dan perangkat daerah yang menangani kepegawaian agar dapat menyusun kebijakan atau peraturan mengenai displin PPPK sebagai pedoman dalam menangani pelanggaran disiplin sehingga dapat memberikan kepastian hukum dalam penegakan disiplin PPPK di Kabupaten Pemalang.

1. **Originalitas Penelitian**

Tabel 1.

Penelitian Pendukung

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Originalitas Penelitian |
| 1. | Yemima Andria Hotmauli Simanjutak; Tahun 2022; Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai dengan. | Untuk mengetahui perlindungan hukum yang tepat bagi PPPK terkait pemutusan | Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang menjadi pertimbangan |
| No. | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Originalitas Penelitian |
|  | Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hukuman Kerja (Yemima, 2022) | perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan upaya hukum yang dapat ditempuh. | atasan langsung dan tim pemeriksa dalam menentukan hukuman disiplin terhadap PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin. |
| 2. | Suci Rahma; Tahun 2022; Pelaksanaan Disiplin PPPK di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Rachma, 2022) | Untuk Mengetahui Pelaksanaan Disiplin PPPK Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bagaimana pelaksanaan sanksi PPPK yang melanggar aturan, dan hambatan | Penelitian ini menganalisis peraturan yang digunakan oleh atasan langsung dan tim pemeriksa untuk menentukan jenis dan tingkat hukuman disiplin bagi pelanggaran disiplin PPPK. |
| No. | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Originalitas Penelitian |
|  |  | dalam pelaksanaannya. |  |
| 3. | Niken Saktya Wulandari; 2015; Penerapan Sanksi Bagi PPPK Yang Melanggar Aturan Mengenai Disiplin Kerja (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu). (Niken, 2015) | Penelitian ini membahas tentang Penerapan sanksi bagi PPPK yang melanggar ketentuan disiplin kerja karena kurangnya sosialisasi peraturan mengenai kepegawaian dan kurangnya sumber daya manusia di bidang kepegawaian. | Penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk menentukan jenis dan tingkat hukuman disiplin PPPK. |
| 4. | Agung Wijaya; Tahun 2019; Penerapan Hukuman Disiplin | Penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang | Penelitian ini lebih menekankan pada aspek hukum yang |
| No. | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Originalitas Penelitian |
|  | Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. (Agung, 2019). | tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang telah optimal menurunkan tingkat pelanggaran disiplin, dan dilaksanakan melalui peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan yang bersifat lokal di Kota Palembang | timbul setelah penerapan hukum disiplin bagi PPPK di Kabupaten Pemalang. |

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana penerapan peraturan hukum Disiplin PNS yang diperuntukan bagi PPPK disebabkan belum adanya peraturan yang mengatur mengenai Disiplin PPPK dan bagaimana aspek hukum terhadap sanksi penegakan hukum disiplin bagi PPPK tersebut?

1. **Kerangka Konseptual**
2. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi organisasi, dan sebaliknya disiplin kerja yang rendah akan berdampak negatif.
3. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Perbedaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun2010 lebih rijit dengan memasukan unsur peraturan kedinasan dan konsekuensinya apabila tidak ditaati atau dilanggar.
4. Pelanggaran disiplin mengarah kepada ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hal ini menjadi rambu bagi setiap pegawai ASN bahwa pelanggaran disiplin dapat terjadi baik pada saat jam kerja atau setelah jam kerja, sehingga bisa dikatakan peraturan mengenai disiplin ASN melekat 24 jam terhadap pegawai ASN. Sehingga pegawai ASN wajib untuk menjaga ucapan, baik lisan dan tulisan ataupun perbuatannya baik pada saat jam kerja atau diluar jam kerja, bahkan pada saat cutipun ketentuan mengenai disiplin ASN melekat kepada seluruh pegawai.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang diangkat dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018). Berbeda dengan PNS yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat kepegawaian, dalam hal ini oleh Bupati selaku pejabat kepegawaian di Kabupaten, maka PPPK diangkat dengan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Pejabat pembina kepegawaian sebagai pihak pertama dan PPPK sebagai pihak kedua, dimana didalamnya memuat tugas, hak dan kewajiban kedua belah pihak untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian ini dapat diperpanjang apabila syarat yang ditetapkan dalam kontrak. Apabila PPPK tidak memenuhi kewajiban dan melanggar larangan yang sudah disepakati dalam perjanjian maka Pemerintah Daerah dapat melakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja meskipun usia masih memenuhi syarat. Pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan apabila PPPK tidak memenuhi target kinerja yang ditetapkan dan atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS mengatur mengenai jenis dan tingkat hukuman disiplin. Peraturan ini menjadi pedoman bagi Pemerintah Daerah dan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai ASN, baik PNS maupun PPPK. Tingkat hukuman disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah hukuman tingkat ringan, sedang dan berat.
7. Penjatuhan hukuman disiplin kepada PPPK disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Latar belakang mengungkap alasan mengapa terjadi pelanggaran disiplin, apakah karena disengaja, direncanakan, ataukah karena ketidaktahuan dari yang melanggar. Meskipun dari segi penyusunan peraturan perundang-undangan terdapat asas fictie hukum, bahwa semua orang dianggap tahu setelah peraturan perundang-undangan diundangkan dalam lembaran negara. Dan semakin luas dampak pelanggaran yang dilakukan maka semakin berat hukuman yang diberikan.
8. **Kerangka Teori Hukum**

Teori hukum berkedudukan sebagai *grand theory* yang berguna memberikan acuan dalam praktek penyusunan peraturan perundang-undangan. Teori hukum memiliki dua tugas yaitu pertama memberikan landasan teoritis baik dalam pembuatan hukum maupun dalam penerapan hukum dan kedua mengemukakan metode yang tepat dalam penerapan hukum. Teori hukum merupakan bagian dari aspek teoritikal, selain filsafat hukum dan ilmu hukum itu sendiri. Aspek teoritikal dan aspek pratikal keduanya tidak dapat dipisahkan, karena aspek pratikal membutuhkan aspek teoritikal sebagai landasan teorinya, dan untuk mengaplikasikan aspek teoritikal maka dibutuhkan praktik untuk mewujudkan teori hukum. Teori hukum dapat diidentifikasi melalui berbagai sudut pandang, yaitu dari sudut pandang sejarah hukum, sosiologi hukum, filsafat hukum atau politik hukum. (Dr. Bernard L.Tanya, 2013). Berkembangnya teori hukum dari masa ke masa mencerminkan bahwa hukum tidak bersifat kaku sebagai peraturan yang tidak bisa diubah tetapi hukum harus bisa mengikuti perkembangan masyarakat. Teori hukum yang lama akan digantikan oleh teori hukum baru yang lebih logis dan lebih sesuai dengan fakta. Sehingga hukum diharapkan bisa memberikan keadilan, kedamaian dan kesejahteraan. Hukum harus dapat melayani kepentingan semua orang, sehingga peraturan perundang-undangan yang dibentuk dapat memberikan rasa keadilan.

Menurut Rondonuwu dalam bukunya Teori Hukum Dari Eksistensi ke Rekonstruksi menyampaikan bahwa teori hukum terbentuk dan terpengaruh oleh dinamika kehidupan hukum, yaitu sebagai berikut: pertama, teori hukum muncul karena pertumbuhan pemikiran keilmuan hukum dan keilmuan transdisipliner hukum. Kedua, teori hukum muncul karena adanya isu, masalah dan konflik hukum yang muncul sebagai konsekuensi dari pembentukan hukum. Ketiga, teori hukum muncul karena adanya konvergensi dan diskonvergensi sistem hukum yang berbasis pada berbagai peradaban kebijakan hukum. Keempaat, teori hukum muncul karena adanya perkembangan modernisasi hukum sebagai dampak dari pembangunan hukum di berbagai negara. Kelima, teori hukum muncul akaibat adanya akumulasi kasus ataupun pekara yang menimbulkan desakan untuk adanya terobosan hukum ataupun penemuan hukum. (Rondonuwu, 2021). Akumulasi kasus atau perkara dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab PPPK selaku pegawai ASN inilah yang menjadi alasan mengapa diperlukan teori hukum dalam penelitian ini. Penggabungan berbagai bidang ilmu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan hukum, sehingga hukum tidak ditafsirkan apa yang tertulis, tetapi melihat dari berbagai aspek yang berbeda dan yang melatarbelakangi timbulya masalah. Hal ini menyebabkan terkadang hukum tidak berlaku sama bagi semua kasus yang sejenis. Bagaimana atasan langsung dan tim pemeriksa menggunakan peraturan Disiplin PNS untuk menyelesaikan pelanggaran disiplin PPPK. Teori hukum murni yang mengamanatkan bahwa hukum yang berlaku adalah hukum positif dimana sampai saat ini pengaturan mengenai disiplin PPPK belum secara khusus dibentuk. Pengaturan mengenai disiplin PPPK hanya menggunakan analogi dengan tata cara pelaksanaan pengaturan hukum disiplin PNS. Sehingga diperlukan solusi hukum sebagai pemecahan masalah apabila terjadi kasus pelanggaran disiplin PPPK.

Teori hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Hukum Murni

Menurut Mochtar dkk, Hans Kelsen mengemukakan ‘*the pure theory of law*” atau “teori hukum murni” bahwa segala sesuatu benar-benar murni hukum, dan hukum adalah kategori yang *sollen* (harus) dan bukan kategori yang *seins* (faktual). Bagi Kelsen hukum bukanlah apa yang dicita-citakan namun merupakan apa yang seharusnya (hukum positip). Menurut Kelsen hukum bisa saja adil dan tidak adil, namun bagaimanapun ia tetaplah hukum karena dikeluarkan oleh penguasa yang berdaulat. Teori hukum yang digagas oleh Hans Kelsen adalah teori hukum positif, yaitu menjelaskan mengenai hakikat hukum dan bagaimana hukum dibuat dan bukan untuk memaparkan apakah hukum yang seharusnya (*what the law ought to be*) atau bagaimana seharusnya hukum dibuat. (Mochtar, 2024).

Kelsen memahami *Pure theory of law*-nya sebagai teori kognisi hukum, teori pengetahuan hukum, dimana satu-satunya tujuan hukum tentang obyeknya yaitu hukum itu sendiri. Teori hukum murni merupakan teori hukum positif murni yang dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan tujuannya sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan apa itu hukum dan bagaimana hukum itu ada, apa latar belakangnya, mengapa perlu dibuat hukum dan apa tujuannya, bukan bagaimana semestinya hukum ada. Teori hukum murni hanya menjelaskan hukum dan berupaya membersihkan hukum dari unsur-unsur lain yang bisa mempengaruhi hukum itu sendiri. Teori hukum berusaha untuk membersihkan ilmu hukum dari pengaruh-pengaruh psikologi, sosiologi, etika, dan politik hukum. Teori hukum murni berupaya untuk membatasi pengaruh pada bidang-bidang tersebut sehingga terhindar dari mencampuradukan berbagai disiplin ilmu yang berlainan metodologi sehingga mengaburkan esensi ilmu hukum dan meniadakan batas-batas yang ditetapkan. Kelsen, H. (2006).

Bidang ilmu psikologi, sosiologi, etika, dan politik hukum bisa mempengaruhi ilmu hukum sehingga dikhawatirkan pelaksanaan hukum yang diterjemahkan dalam peraturan perundang-undangan menjadi tidak murni lagi sesuai dengan tujuan pembentukannya. Hukum itu sendiri yang diwujudkan dalam peraturan-peraturan lahir dari permasalahan-permasalahan yang didalamnya dipengaruhi oleh ekonomi, politik, sosiologi, budaya, sejarah, dan sebagainya, sehingga untuk mewujudkan teori hukum murni dalam praktiknya tidak mudah. Hukum yang sudah dicampuri dengan politik misalnya pasti akan mempengaruhi baik secara substansi maupun dalam praktek pelaksanaannya. Hal ini yang dikhawatirkan oleh penganut teori hukum murni, sehingga teori hukum murni berupaya untuk menghindari pengaruh dari bidang-bidang tersebut.

Menurut Kelsen ada 3 (tiga) poin dalam teori hukum, yaitu pertama dari sisi historis, menurut Kelsen hukum dianggap tunduk pada batasan-batasan moral, hukum dianggap sebagai bagian dari dunia fakta atau alam. Kedua, semakin berkembangnya teori hukum, dimana banyak yang telah memahami hakikat teori hukum sehingga dapat membedakan teori hukum alam dan teori empiris-positivis yang bisa berdiri sendiri atau bersama-sama dan saling melengkapi. Ketiga, Kelsen menolak baik teori hukum alam maupun teori empiris-positivis, karena para pendukung mencampuradukan kedua teori tersebut, dan tidak melihat bahwa hukum tersebut memiliki makna spesifik sendiri. (Kelsen, H. 2006). Teori hukum murni mempelajari mengenai hukum positif atau hukum yang berlaku saat ini. Menurut Hans Kelsen yang diikuti oleh Lili Rasyidi, hukum positif adalah suatu teori tentang hukum yang senyatanya dan tidak mempersoalkan senyatanya itu, yaitu apakah senyatanya itu adil atau tidak. Hukum positif merupakan kebalikan dari hukum alam, sebab aliran ini mengidentikkan hukum dengan undang-undang. Oleh karena itu satu-satunya sumber hukum positivisme adalah undang-undang. (Taufani & Kumalasari, 2024)

Teori hukum alam yang bersumber pada hal yang bersifat ketuhanan atau akal budi menjadi antinomi dari hukum positif yang bersumber pada peraturan perundang-undangan. Teori hukum alam bersumber pada ketuhanan atau akal budi memandang ada nilai supra positif berkarakter transcendental sebagai legitimasi hukum. Sedangkan teori positivisme hukum menolak atau tidak membenarkan pandangan bahwa validitas hukum positif suatu negara didasarkan pada sistem hukum lain atau hukum alam, tetapi didasarkan pada norma hukum yang lebih tinggi dalam sistem hukum negara itu sendiri. Kelsen berpendapat bahwa hukum dan negara itu identik, karena hukum adalah personifikasi dari negara. Hukum positif merupakan hukum tertulis yang ditetapkan oleh penguasa yang sah dan berlaku pada suatu negara. Apa yang diatur oleh pemerintah itulah hukum yang berlaku dengan tanpa melibatkan bidang ilmu yang lain. Indonesia menganut hukum positif dimana hukum yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan yang tertulis yang ditetapkan oleh Pemerintah bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat sebagai perwujudan dari perwakilan rakyat.

Negara membentuk dan menetapkan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika masyarakat. Namun yang sering terjadi peraturan perundang-undangan tertinggal dari kebutuhan akan hukum itu sendiri. Hal ini merupakan dampak dari adanya globalisasi hukum, dimana hukum berkembang tidak dipengaruhi oleh batas wilayah administratif. Perkembangan era digitalisasi di masyarakat yang memungkinkan orang dari belahan benua asia mendapatkan informasi dari belahan benua eropa hanya dalam hitungan detik, sehingga membutuhkan pengaturan lebih lanjut. Apabila teori hukum tidak mengikuti perkembangan dinamika masyarakat maka hukum menjadi tidak efektif lagi.

Berbeda dengan Hans Kelsen yang mengemukakan tentang teori hukum murni, maka salah seorang muridnya yang bernama Hans Naviasky mengemukakan tata urutan norma hukum dalam “*Theorie von Stufenaufbau der Rechtsourdnung*” yang mengelompokkan tata urutan norma hukum terdiri 4 jenjang, yaitu pertama norma fundamental negara, kedua undang-undang dasar, ketiga undang-undang dalam arti formal, dan keempat peraturan pelaksanaan dan peraturan otonom sebagai urutan norma terendah dalam hierarki peraturan perundang-undangan. (Atmadja & Budiarta, 2018)

Teori ini mengemukakan suatu sistematika peraturan perundang-undangan yang berjenjang atau berundak-undak dan bentuknya digambarkan layaknya piramida. Makin ke atas atau ke bawah maka akan memiliki tingkatan yang berbeda. Seluruh tata hukum positif harus berpedoman pada hierarki atau tata urutan perundang-undangan. Dalam rangka mewujudkan negara hukum dan juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan peraturan perundang-undangan yang efektif dalam penyusunan peraturan perundang-undangan merujuk pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan perubahannya. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur mengenai mekanisme dan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan dan norma hukum yang dibentuk dan ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang. Selain itu, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 juga mengatur mengenai hierarki peraturan perundang-undangan, dimana peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia sendiri dimulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi negara sampai yang terakhir adalah Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota. Selain itu, Negara Indonesia juga mengakui keberadaan dan kekuatan hukum dari peraturan lain sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan, contohnya Peraturan Bupati.

1. Teori Hukum Sebagai Sarana Keadilan.

Menurut Plato dalam bukunya *The Republic*, mengatakan bahwa pemerintahan dijalankan dengan berpedoman pada keadilan sesuai dengan ide keadilan orang arif. Kaum bijak bertindak sebagai guru sekaligus pelayan kepentingan umum berbasis keadilan. Secara lebih riil Plato merumuskan teorinya tentang hukum:

1. hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani dunia fenomena yang penuh situasi ketidakadilan;
2. aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum;
3. setiap peraturan harus didahului preambule tentang motif dan tujuan peraturan tersebut, sehingga masyarakat dapat mengetahui dan memahami kegunaan menaati hukum tersebut;
4. tugas hukum adalah membimbing para warga lewat undang-undang pada suatu hidup yang saleh dan sempurna;
5. orang yang melanggar undang-undang harus dihukum, tetapi bukan balas dendam, tetapi bertujuan memperbaiki sikap moral si penjahat. (Bernard, et al. 2013).

Pengungkapan kebaikan hanya diterima oleh kaum aristokrat, mereka adalah orang-orang yang terpilih, orang-orang yang bijaksana sehingga dimungkinkan adanya partisipasi semua orang dalam gagasan keadilan. Kondisi ini memungkinkan keadilan tercapai secara sempurna, sehingga hukum tidak diperlukan, karena yang menjadi penguasa adalah kaum cerdik pandai, kaum arif bijaksana yang pasti mewujudkan teorinya dalam tindakan-tindakannya. Akan tetapi sejalan dengan merosotnya negara maka tidak mungkin adanya partisipasi semua orang dalam keadilan, disinilah hukum dibutuhkan sebagai sarana keadilan. (Bernard, et al. 2013). Selaras dengan konsep orang bijak yang menentukan hukum, dalam penyelesaian pelanggaran disiplin PPPK maka pertimbangan atasan langsung dan tim pemeriksa adalah yang menjadi hukum dalam menentukan jenis dan tingkat hukuman disiplin yang diterapkan. Hal ini disebabkan karena belum adanya landasan yang jelas untuk menyelesaikan pelanggaran disiplin PPPK. Sampai saat ini penyelesaian pelanggaran disiplin PPPK masih menggunakan peraturan disiplin PNS sehingga penafsiran atasan langsung dan tim pemeriksa bisa berbeda-beda meskipun dalam kasus yang sejenis.

Teori keadilan merupakan jenis teori hukum yang terkait engan tujuan hukum, yang mencakup kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Kepastian hukum mengandung arti bahwa rumusan norma hukum itu jelas dan tidak multi tafsir, diterapkan sesuai dengan asas *similia-similibus* (aturan hukum yang sama diterapkan pada perkara yang sama). Kemanfaatan mengandung arti bahwa tujuan hukum adalah untuk memberikan manfaat bagi manusia. Kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan bagi individu-individu di dalam masyarakat.

Saat ini muncul 2 teori tentang keadilan yaitu teori keadilan hukum (*legal justice theory*) dan teori keadilan masyarakat (*social justice*), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Keadilan Hukum

Irene Jenkin mengemukakan dalam *American Jurisprudence*, keadilan hukum yang disebut *formal justice*, didasarkan pada 2 doktrin yaitu proses hukum melalui peradilan, dan perlindungan hukum yang setara. Keadilan hukum tolok ukurnya adalah pada prosedural, karena hukum harus pasti, dilaksanakan secara imparsial, dipandang sebagai *equality before the law*. Oleh karenanya secara prosedural aplikasi hukum, penerapan norma hukum umum secara benar dalam kasus konkret, untuk melindungi pencari keadilan atas tindakan kesewenang-wenangan dari penguasa. Equality befor the law merupakan asas hukum bahwa semua orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Hal ini selaras dengan ketentuan bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penerapan asas ini dalam praktiknya harus dilakukan secara dinamis, tidak kaku dan mengedepankan aspek hak asasi manusia. Artinya pelaksanaan asas ini tidak boleh mengesampingkan hak asasi pihak lain. Setiap proses penyelesaian permasalahan hukum tidak boleh ada disikriminasi.

1. Teori Keadilan Masyarakat (*Social Justice*)

Intinya menjelaskan bahwa tolok ukur keadilan sebagai tujuan hukum yakni “masyarakat yang baik” (*good society*) dan peranan hukum untuk mewujudkan keadilan secara aktual, disebut juga keadilan substantif. Di Amerika Serikat, kini pengadilanlah yang paling menentukan untuk mengatur, menjaga “*good society*”. Hal ini disebabkan, karena pengadilan secara radikal memperluas *spectrum* baru atas perlindungan hak asasi manusia (*human rights*). (Dewa, 2018). Dari analisis mengenai keadilan dalam hukum, terminologi keadilan sosial tampaknya lebih dekat ke arah pembahasan etika politik. Dalam etika politik tersirat bahwa kewajiban negara lah untuk menjadikan keadilan yang lebih bersifat individual dirasakan menjadi keadilan sosial sesuai dengan rasa keadilan mayarakat. Pancasila, Dasar Negara Indonesia, sila kedua “Kemanusiaan yang adil dan beradab” dan sila kelima “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, jelas merupakan kewajiban negara untuk mewujudkannya. Masyarakat dalam konteks teori keadilan masyarakat dalam penelitian ini tidak hanya PPPK saja, tetapi lebih luas lagi adalah perangkat daerah atau pemerintah daerah yang terdampak dari pelanggaran disiplin. Karena salah satu pertimbangan dalam penerapan jenis dan tingkat hukuman disiplin adalah seberapa luas dampak yang timbul dari pelanggaran disiplin yang dilakukan, apakah berdampak pada unit kerja, perangkat daerah, pemerintah daerah, atau lebih luas lagi masyarakat atau negara. Apabila dampak yang ditimbulkan lebih luas maka sanksi yang dijatuhkan lebih berat dan sebaliknya. Hal yang sama juga dapat diterapkan manakala PPPK sudah berulangkali melakukan pelanggaran disiplin, maka jenis dan tingkat hukuman disiplin yang diterapkan lebih berat.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara. Inilah yang perlu mendapatkan pencermatan kita apakah dengan menggunakan peraturan disiplin PNS akan dapat memberikan keadilan bagi PPPK, sementara PNS dan PPPK memiliki perlakuan yang berbeda. Apakah pelaksanaan penegakan hukum disiplin bagi PPPK di Kabupaten Pemalang dengan menggunakan analogi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah sesuai dan dianggap baik dan adil bagi PPPK, ataukah justru memberikan ketidakpastian hukum karena belum adanya regulasi yang mengatur secara jelas dan pasti mengenai penegakan hukum ini.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Tesis ini terdiri dari:

Bab I : Pendahuluam

Bab ini akan diuraikan pentingnya penelitian tentang penerapan hukum disiplin bagi PPPK di Kabupaten Pemalang, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, kerangka konseptual, teori hukum yang akan digunakan dalam memecahkan permasalahan, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini akan diuraikan mengenai norma, konsep-konsep hukum dan teori-teori hukum yang berhubungan dengan Penerapan Hukum Disiplin Terhadap Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini akan diuraikan mengenai Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data yang digunakan oleh Peneliti.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan diuraikan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan, dan analisis terhadap permasalahan penerapan hukum disiplin terhadap PPPK dengan menggunakan sudut pandang dari teori hukum murni dan teori hukum sebagai sarana keadilan, juga dengan mengkaji dan menganalisis peraturan kepegawaian dan disiplin PNS yang juga berlaku bagi PPPK sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Bab V : Penutup

Bab ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian penerapan hukum disilplin terhadap PPPK dan saran agar penerapan hukum disiplin bagi PPPK lebih efektif dan memberikan rasa keadilan bagi semua pihak.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Tinjauan Umum tentang Pegawai Aparatur Sipil Negara**
   * + 1. **Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Keberadaan pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut pegawai ASN) di Indonesia diakui keberadaannya secara formal dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik dan menjalankan peran pegawai ASN sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatannya. Pengaruh globalisasi terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat menuntut pemerintah memberikan pelayanan yang profesional, efektif dan efisien. Pemerintah juga berusaha melakukan perbaikan dalam manajemen kepegawaian dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Hal-hal tersebut mendorong Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membedakan antara Hak PNS dan Hak PPPK. PNS berhak memperoleh:

1. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. cuti;
3. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. perlindungan; dan
5. pengembangan kompetensi.

Sedangkan PPPK berhak memperoleh:

1. gaji dan tunjangan;
2. cuti;
3. perlindungan;
4. pengembangan kompetensi.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini hak PNS lebih banyak dibandingkan hak PPPK, PNS berhak memperoleh fasilitas, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sedangkan PPPK tidak. PNS dan PPPK sama-sama berhak atas gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Sementara pengaturan mengenai kewajiban PNS dan PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disamakan sebagai Pegawai ASN, yaitu sebagai berikut:

1. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tidak membedakan antara hak dan kewajiban PNS dan PPPK. Hak dan kewajiban bagi PNS dan PPPK ditetapkan sama sebagaimana disebutkan dalam Bab VI Hak dan Kewajiban. Ketentuan dalam Bab VI Pasal 21 menyatakan bahwa Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan berupa materiil dan/atau nonmaterial. Komponen penghargaan dan pengakuan terdiri dari penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum.

Sedangkan kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut ketentuan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah sebagai berikut:

1. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
2. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
3. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
4. menjaga netralitas; dan
5. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Beberapa perbedaan antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 jabatan ASN dikategorikan menjadi 3 yaitu jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyebutkan bahwa jabatan ASN dibedakan menjadi jabatan manajerial dan jabatan non manajerial.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memisahkan hak PNS dan PPPK, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 PNS dan PPPK memiliki hak yang sama, sehingga ada kesetaraan hak antara PNS dan PPPK.
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 PPPK tidak diberikan jaminan pensiun dan hari tua. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 PPPK mendapatkan jaminan pensiun dan hari tua.

ASN merupakan profesi bagi PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai unsur aparatur negara. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam melaksanakan fungsi dan tugas tersebut, pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui pelaksanaan kebijakan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam menjalankan tugas dan perannya, pegawai ASN harus mematuhi nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diwujudkan dalam C*ore Value* Ber-Akhlak sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. *Core Value* atau Nilai dasar Ber-Akhlak tersebut merupakan penjabaran dari kode etik dan kode perilaku ASN terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Berorientasi pelayanan merupakan komitmen ASN dalam memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Akuntabel menuntut pegawai ASN bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan dengan melaksanakan tugas dan kewenangan sesuai dengan kode etik dan kode perilaku. Kompeten mensyaratkan pegawai ASN untuk memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dengan selalu berupaya mengembangkan kompetensi diri dalam rangka menghadapi tantangan terutama di era globalisasi teknologi digital. Harmonis mendorong pegawai ASN untuk saling peduli dan menghargai setiap perbedaan tanpa membedakan latar belakang serta membangun lingkungan kerja yang kondusif. Loyal adalah perilaku pegawai ASN untuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Adaptif merupakan perilaku pegawai ASN untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan dengan mengembangkan kreativitas. Kolaboratif merupakan sikap tindak pegawai ASN dalam membangun kerja sama yang sinergis dengan memberikan kesempatan terhadap semua anggota tim untuk berkontribusi.

Pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, yang artinya Pegawai ASN diwajibkan untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Sebagai pelayan publik, maka kewajiban Pegawai ASN adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional dan berkualitas sesuai dengan jargon Pegawai ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, Pegawai ASN memiliki kewajiban untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Pegawai ASN memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Bab VI Hak dan Kewajiban Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Hak diberikan kepada pegawai ASN apabila melaksanakan kewajiban yang sudah ditetapkan. Apabila pegawai ASN tidak melaksanakan kewajiban sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan maka hak tersebut dapat dihentikan atau ditunda. Konsekuensi bagi Pegawai ASN yang tidak melaksanakan kewajiban dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang 2 (dua) jenis Pegawai ASN, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam setiap organisasi pemerintahan memiliki kedudukan yang sangat menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan PNS tersebut diistilahkan dalam dunia kemiliteran adalah “*Not the gun, the man behind the gun*”, artinya bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak memiliki arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar (Hartini & Sudrajat, 2017).

Kranenburg memberikan pengertian PNS adalah pejabat yang ditunjuk, tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebaagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan PNS dengan memberikan pengertian PNS sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara (Hartini & Sudrajat, 2017). Pegawai disini ditunjuk oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan formasi pengangkatan dan ditetapkan menjadi PNS atau PPPK. Perbedaan PNS dan PPPK adalah PNS diangkat sampai masa usia pensiun, sedangkan PPPK melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani oleh pejabat pembina kepegawaian dengan PPPK. Hak dan kewajiban PPPK sesuai dengan kesepakatan yang ada dalam kontrak kerja tersebut, artinya kontrak kerja menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya, sedangkan negeri berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (Poerwadarminta, 1986, hlm.478-514). Artinya bahwa pegawai adalah pegawai yang melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap pemerintah bukan sebagai tenaga yang bekerja pada perseorangan atau pihak swasta.

* + - 1. **Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**

Latar belakang munculnya PPPK pada saat penyusunan RUU tentang ASN adalah kebutuhan Pemerintah untuk mengangkat tenaga profesional di luar PNS yang dibutuhkan keahliannya/kepakarannya namun tidak dapat direkrut menjadi PNS disebabkan terbentur syarat-syarat administrasi kepegawaian terutama usia yang lebih dari 35 tahun, dan untuk menyediakan pegawai temporer pada proyek-proyek jangka pendek. Inilah strategi kepegawaian yang dilakukan Pemerintah untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tanpa mengangkat PNS. (Sumantoro, 2018). Inilah strategi kepegawaian yang dilakukan Pemerintah untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tanpa mengangkat PNS.

PPPK berbeda dengan PNS, karena PPPK diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dengan kontrak kerja/perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan. PPPK tidak mendapatkan hak pensiun, dan PPPK dapat diberhentikan meskipun belum selesai jangka waktu perjanjian kerjanya apabila tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan baik yang sudah ditandatangani dalam perjanjian kerja maupun yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PPPK tidak memiliki jenjang karir, mereka diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan kemampuan profesionalnya untuk melaksanakan tugas dengan tuntas dan cepat atau sampai selesai masa perjanjian kerjanya. PPPK tidak bisa dipindahkan ke tugas jabatan lain sampai masa perjanjian kerjanya berakhir.

Untuk menyelesaikan penataan pegawai non ASN sebagai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 maka selain PPPK yang diangkat dengan alasan yang sudah diuraikan diatas, saat ini juga akan dilaksanakan pengadaan PPPK paruh waktu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah. Pengadaan PPPK paruh waktu juga dalam rangka pemenuhan kebutuhan ASN, memperjelas status Pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN, dan peningkatan kualitas pelayanan publik dan hal ini dituangkan dalam Keputusan Menpan RB Nomor16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen PPPK, bagi PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat yang ditetapkan dalam kontrak kerja akan diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. PPPK memiliki kesempatan untuk mengajukan upaya administrasi melalui mekanisme banding apabila merasa keberatan dengan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK. Sedangkan apabila merasa tidak puas terhadap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya maka PPPK dapat menempuh upaya administratif berupa keberatan. Pengaturan mengenai disiplin PPPK berdasarkan ketentuan dalam Manajemen PPPK mengikuti tata cara dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS. Akan tetapi pemberlakuan hukuman disiplin bagi PNS tidak bisa serta merta dilaksanakan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK. Seperti yang disampaikan di atas bahwa terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK, khususnya di Kabupaten Pemalang, bahwa PNS dan PPPK belum mendapatkan hak yang sama.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK mengatur mengenai pemutusan hubungan perjanjian kerja apabila jangka waktu perjanjian berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Sementara penindakan atau penjatuhan hukuman disiplin bagi PPPK yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan belum ada pengaturannya. Uraian sebelumnya menyebutkan bahwa pengaturan mengenai disiplin PPPK diatur oleh Pemerintah Daerah dengan mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018.

1. **Hukum Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**
2. **Displin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**

Afandi dalam bukunya “*Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research”* menyebutkan bahwa Disiplin adalah alat manajemen untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. (Afandi, 2016). Afandi menyebutkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja menurut Afandi adalah ketaatan waktu dan tanggung jawab. Ketaatan waktu antara lain seperti masuk kerja tepat waktu, tidak mangkir, dan menggunakan waktu secara efektif. Sedangkan tanggung jawab antara lain berupa kemauan untuk mematuhi kewajiban, melaksanakan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan, melaksanakan tugas untuk mencapai target pekerjaan, dan membuat laporan sesuai dengan target kinerja. Ada beberapa hal yang menurut Afandi bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu faktor kepeminpinan, sistem penghargaan, kemampuan sumber daya manusia, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016).

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dari sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kedisiplinan sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, karena, kedisiplinan ini termasuk fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Hal itu karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi ataupun perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit rasanya bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. (Saksono & Sunyoto, 2022).

Pengertian disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peratuan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang bertujuan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS. Penegakan disiplin diharapkan dapat mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesioanal, dan akuntabel. Penegakan disiplin juga berfungsi untuk mendorong PNS menjadi lebih produktif dan berintegritas.

Disiplin adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri dan menjaga konsistensi. Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai lingkungan seperti pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sehari-hari. Disiplin bagi pegawai ASN merupakan sikap Pegawai ASN dalam mematuhi kewajiban, dan larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang harus dimiliki oleh Pegawai ASN sehingga dapat melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Kewajiban Pegawai ASN untuk mematuhi kewajiban dan larangan melekat 24 (dua puluh empat) jam baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajeman PPPK mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan penegakan disiplin PPPK sebagai salah satu upaya peningkatan disiplin dengan menyusun regulasi atau kebijakan tentang Disiplin PPPK. Sedangkan pelaksanaan tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi PPPK mengacu pada ketentuan penjatuhan hukuman disiplin PNS. Sampai saat ini peraturan mengenai penjatuhan sanksi bagi PPPK yang melanggar ketentuan disiplin PPPK belum diatur secara khusus baik oleh Pemerintah Pusat maupun oleh Pemerintah Daerah, sehingga Pemerintah Daerah masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS untuk menyelesaikan permasalahan pelanggaran disiplin PPPK.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK mengatur mengenai pemutusan hubungan perjanjian kerja yang juga diatur dalam Perjanjian Kerja meliputi pemutusan hubungan perjanjian kerja karena: jangka waktu perjanjian berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Sementara penindakan atau penjatuhan hukuman disiplin bagi PPPK yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan belum ada pengaturannya. Uraian sebelumnya menyebutkan bahwa pengaturan mengenai disiplin PPPK diatur oleh Pemerintah Daerah dengan mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018.

1. **Mekanisme dan Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin**

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin pegawai, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi pegawai yang tidak mematuhi kewajiban dan larangan dikenakan pasal pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. Mekanisme dan tata cara dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK selain mendasari pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Prinsip dasar dalam penyelesaian pelanggaran disiplin yang bertanggung jawab adalah atasan langsung masing-masing pegawai. Pelanggaran displin bukan merupakan delik aduan, sehingga apabila atasan langsung mengetahui atau mendapatkan informasi adanya dugaan pelanggaran disiplin maka wajib untuk menindaklanjuti. Bagi atasan langsung yang telah mengetahui terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya dan tidak memanggil, memeriksa, menghukum atau tidak melaporkan kepada atasannya, maka dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Pembentukan Tim Pemeriksa menjadi sebuah pilihan apabila pelanggaran displin yang dilakukan berpotensi mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang, akan tetapi menjadi bersifat wajib manakala berpotensi mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat. Tim Pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian. Selain ketiga unsur tersebut, tim pemeriksa juga dapat melibatkan pejabat lain yang dibutuhkan dan terkait dengan pelanggaran yang dilakukan. Pejabat yang ditugaskan sebagai tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan pegawai yang diperiksa. Tim Pemeriksa dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila digambarkan siapa yang berhak untuk memeriksa, dapat terlihat dalam bagan sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Kewenangan Memeriksa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Hukuman Displin | Atasan Langsung | Tim Pemeriksa |
| 1. | Hukuman Dispilin Tingkat Ringan |  |  |
| 2. | Hukuman Disiplin Tingkat Sedang |  |  |
| 3. | Hukuman Disiplin Tingkat Berat |  |  |

Langkah-langkah dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin adalah pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin, dan berlakunya hukuman disiplin. Langkah-langkah pemanggilan terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan dilakukan minimal 7 (tujuh) hari sebelum pemeriksaan dilaksanakan. Apabila pegawai yang dipanggil untuk diperiksa tidak hadir maka dilakukan panggilan yang kedua dengan jarak antara pembuatan surat panggilan dengan tanggal disuruh menghadap untuk diperiksa minimal 7 (tujuh) hari.
2. Apabila tidak hadir lagi dalam pemeriksaan yang kedua maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin terhadap pegawai tersebut berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada.
3. Apabila pada panggilan yang pertama hadir, maka dilakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dengan format pertanyaan dan jawaban dan bisa dijadikan sebagai salah satu alat bukti.
4. Pemeriksaan dapat dilakukan secara virtual maupun tatap muka.
5. Pemeriksaan dilakukan untuk : mengetahui faktor-faktor yang mendorong pelaku melakukan perbuatan tersebut; mengetahui kebenaran dari dugaan pelanggaran displin apakah terbukti melalui pengakuan pelaku atau tidak; untuk mengetahui sejauh mana dampak perbuatan yang dilakukan terhadap unit kerja, instansi, atau pemerintah; untuk mengetahui tingkat kesadaran pelaku apakah dilakukan dengan sengaja, terencana atau tidak,
6. Apabila tidak mengakui perbuatan yang diduga dilakukan, disampaikan data atau informasi yang bisa menjadi bukti perbuatan pelaku.

Hasil Pemeriksaan disusun Laporan Hasil Pemeriksaan yang memuat intisari dari pemeriksaan yang terkait dengan bukti-bukti, informasi, data dan fakta yang diperoleh. LHP juga memuat Analisa antara perbuatan yang bersangkutan dengan peraturan yang terkait yang dilanggar oleh pelaku. LHP juga memuat kesimpulan dan saran kepada pejabat pembina kepegawaian atau yang berwenang menghukum,

Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, atasan langsung dan tim pemeriksa dapat melihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Latar belakang perbuatannya, terpaksa dilakukan atau tidak; disengaja atau tidak; direncanakan atau tidak; ada atau tidak keuntungan pelaku/ orang lain atas perbuatan tersebut:
2. Berat/ ringannya dan banyaknya pelanggaran, yaitu pernah dilakukan sebelumnya atau tidak; bertentangan dengan program pemerintah atau tidak; melanggar prinsip-prinsip kenegaraan atau tidak; dan resistensi tinggi atau tidak perbuatan yang dilakukan oleh pelaku terhadap pegawai ASN yang lain atau masyarakat.
3. Akibat pelanggaran, melihat apakah ada dampak negatif dari perbuatan yang dilakukan terhadap unit kerja/instansi/pemerintah; apakah perbuatan yang dilakukan oleh pelaku memberikan citra negatif pada pegawai ASN dan unit kerja/instansi/pemerintah; apakah akibat dari perbuatan yang dilakukan pelaku tersebut menghalangi pelaksanaan tugas pada unit kerja/instansi/pemerintah.

Ketentuan mengenai hukuman disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dibagi menjadi 3 tingkat hukuman dan 3 jenis, sebagai berikut:

1. Tingkat hukuman disiplin ringan, terdiri atas:
2. teguran lisan;
3. teguran tertulis; atau
4. pernyataan tidak puas secara tertulis.
5. Tingkat hukuman disiplin sedang, terdiri atas:
6. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
7. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
8. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
9. Tingkat hukuman disiplin berat, terdiri atas:
10. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
11. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; atau
12. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan ketentuan peralihan Pasal 42 (1) menyebutkan bahwa ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku. Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan maka penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sehingga dalam penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang masih menggunakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai berikut:

1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Berbeda kasus apabila Pegawai melakukan pelanggaran berkaitan dengan ketentuan mengenai izin perkawinan dan perceraian, hukuman disiplin yang dijatuhkan sudah ditentukan dan bersifat *close list* yaitu dijatuhi salah satu jenis hukuman displin tingkat berat. Pemberian hukuman disiplin bersifat *close list* juga berlaku bagi Pegawai yang melanggar ketentuan mengenai hari dan jam kerja. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang diberikan bagi yanag melanggar ketentuan hari dan jam kerja dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Mangkir (Hari Kerja) | Tingkat Hukuman | Jenis Hukuman (Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021) | Jenis Hukuman  (Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010) |
| 1. | 3 | Ringan | Teguran lisan |  |
| 2. | 4 s/d 6 | Ringan | Teguran tertulis |  |
| 3. | 7 s/d 10 | Ringan | Pernyataan tidak puas secara tertulis |  |
| 4. | 11 s/d 13 | Sedang | Pemotongan tukin sebesar | Penundaan kenaikan gaji |
| No | Jumlah Mangkir (Hari Kerja) | Tingkat Hukuman | Jenis Hukuman (Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021) | Jenis Hukuman  (Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010) |
|  |  |  | 25% selama 6 bulan | berkala selama 1 tahun |
| 5. | 14 s/d 16 | Sedang | Pemotongan tukin sebesar 25% selama 9 bulan | Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun |
| 6. | 17 s/d 20 | Sedang | Pemotongan tukin sebesar 25% selama 12 bulan | Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun |
| 7. | 21 s/d 24 | Berat | Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 1 tahun |  |
| No | Jumlah Mangkir (Hari Kerja) | Tingkat Hukuman | Jenis Hukuman (Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021) | Jenis Hukuman  (Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010) |
| 8. | 25 s/d 27 | Berat | Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan |  |
| 9. | 28 atau lebih | Berat | Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri |  |
| 10. | 10 hari kerja secara terus menerus | Berat | Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri |  |

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Penyerahan Surat Keputusan mengenai hukuman disiplin diserahkan secara langsung kepada yang dihukum paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Apabila pada saat penyerahan keputusan hukuman disiplin PPPK tidak hadir maka keputusan dikirim kepada alamat domisili yang bersangkutan. Keputusan hukuman disiplin berlaku pada hari ke 15 sejak diterima, kecuali ada upaya administratif maka berlaku sesuai dengan keputusan upaya administratifnya. Upaya administratif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN, merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap keputusan pejabat pembina kepegawaian terdiri dari dua jenis yaitu keberatan dan banding administratif. Keberatan bagi PPPK merupakan upaya administratif yang ditempuh oleh PPPK yang mendapat hukuman disiplin dari pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan banding dapat dilakukan oleh PPPK yang merasa keberatan atas keputusan pejabat pembina kepegawaian berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian hukum adalah suatu bentuk penelitian ilmiah yang berkaitan dengan bidang hukum, bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan memahami fenomena-fenomena hukum serta berbagai permasalahan yang terkait dengan hukum. Penelitian hukum dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan analisis hukum untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan. Penelitian hukum juga berupaya untuk menemukan kebenaran hukum dengan mengidentifikasi dan menganalisis fakta-fakta, interpretasi undang-undang dan peraturan yang berlaku serta penelusuran preseden hukum yang relevan. Pencarian kebenaran melalui penelitian hukum mencakup upaya untuk memahami dengan tepat isu hukum yang diteliti dan mencari jawaban yang akurat dan benar berdasarkan pada hukum yang berlaku. (Tahir, 2023).

Hukum memiliki banyak pengertian, dikalangan ilmuwan sendiri tidak ada satu pengertian yang baku, tetapi intinya hukum adalah seperangkat peraturan yang beersifat memaksa yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah. Sehingga hukum selalu dikaitkan dengan negara, karena negara memiliki alat untuk memaksa masyarakat menaati peraturan yang ditetapkan oleh penguasa yang sah.

Proses pembuktian dalam prosedur hukum menjadi bukti bahwa hukum adalah ilmu yang bersifat ilmiah berupa bukti faktual dan bukti pendapat. Suatu bukti ilmiah memiliki komponen internal dan eksternal yang menjembatani suatu bukti ilmiah menjadi bukti hukum. Latar belakang penelitian hukum melibatkan pemahaman tentang konteks sosial, ekonomi, politik, budaya, dan sejarah di mana suatu sistem hukum beroperasi. Penelitian hukum membantu menggali dan menganalisis isu-isu hukum yang relevan dengan masyarakat dan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana hukum mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Pencarian kebenaran melibatkan upaya untuk menemukan kebenaran hukum yang mendasari isu-isu tertentu. Hal ini salah satu aspek yang menentukan apakah suatu tindakan melanggar hukum atau memahami interpretasi hukum yang benar terkait dengan suatu peristiwa atau kebijakan. Pencarian kebenarana dalam penelitian hukum sering melibatkan interpreasi undang-undang, analisis preseden hukum, dan penelitian dokumen hukum. (Tahir, 2023).

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya. Penelitian hukum juga diadakan dengan pemeriksaan mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan. (Suteki & Taufani, 2022). P. Mahmud Marzuki mengemukakan bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian hukum bertujuan untuk memecahkan masalah atau konflik terkait dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK dengan menggunakan teori hukum yang sudah ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kepegawaian dan khususnya mengenai disiplin PPPK.

Metode penelitian hukum terdiri dari dua jenis yaitu pertama metode penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum. Kedua metode penelitian hukum empiris, yaitu metode penelitian yang meneliti hukum dari perspektif eksternal dengan objek penelitiannya adalah sikap dan perilaku sosial terhadap hukum.

Penelitian yang dilakukan kali ini menggunakan jenis metode penelitian normatif, yang berfungsi untuk mengisi kekosongan, kekaburan dan konflik norma mengenai penyelesaian pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang yang dilakukan oleh PPPK dengan mengumpulkan data dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk menyelesaikan konflik tersebut. Penelitian hukum normatif berperan untuk mempertahankan aspek kritis dari ilmu hukum sebagai ilmu normatif yang *sui generis*.

Metode penelitian normatif yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui norma atau aturan apa yang digunakan dalam memutuskan konflik atau permasalahan yang timbul karena ketidakpatuhan PPPK dalam menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari pegawai ASN. Dimana sebagai pegawai ASN PPPK memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan harus mematuhi agar tidak melanggar larangan yang tidak boleh dilakukan. Karena bagi pegawai ASN yang tidak mematuhi kewajiban, tugas dan tanggung jawabnya serta melanggar larangan sebagai pegawai ASN dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin. Penelitian ini berusaha untuk mengurai norma-norma apa yang menjadi pertimbangan atasan langsung dan tim pemeriksa dalam memberikan hukuman disiplin terhadap PPPK yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan sementara peraturan yang mengatur secara khusus mengenai disiplin PPPK belum ditetapkan. Atasan langsung dan tim pemeriksa masih menggunakan peraturan displin PNS yang kemudian diterapkan terhadap PPPK padahal PNS dan PPPK merupakan dua jenis Pegawai ASN berbeda.

Penelitian hukum bertujuan untuk mendapatkan keadilan, menurut filosofi Retributivisme menyatakan bahwa kebenaraan dalam hukum berusaha untuk memulihkan keseimbangan moral dengan menghukum pelaku kejahatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Tujuan hukum untuk mendapatkan keadilan menurut filosofi Utilitaianisme memandang kebenaran dalam hukum sebagai pencapaian kebahagiaan terbesar bagi sebanyak mungkin orang, dengan mempertimbangkan konsekuensi kebijakan hukum. Penelitian ini berusaha untuk menganilisis atau mengkaji penerapan hukum disiplin terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin dengan menggunakan peraturan yang sudah ada dan ditetapkan oleh Pemerintah. Apakah dengan peraturan yang masih berlaku tersebut bisa memberikan rasa keadilan bagi semua pihak, baik pelaku maupun yang terdampak.

Penelitian hukum dalam rangka mencari kebenaran dapat dilakukan dengan menggunakan metode deduktif atau metode induktif. Metode deduktif merupakan metode penelitian yang menggunakan pendekatan sistematis dengan menggunakan teori yang sudah ada untuk menarik kesimpulan, metode deduktif mengidentifikasi kebenaran berdasarkan pada premis-premis hukum yang sudah ada. Metode deduktif berangkat dari hal yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus berdasarkan penalaran yang logis. Sedangkan metode induktif menggunakan observasi dan pengalaman konkret untuk menghasilkan generalisasi dan menentukan kebenaran hukum berdasarkan bukti empiris. Metode induktif berangkat dari hal yang bersifat khusus menuju ke hal yang bersifat umum dan bertujuan untuk menciptakan teori baru atau mengembangkan teori yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan metode deduktif dimana peneliti menggunakan teori hukum murni dan teori hukum keadilan dengan mengumpulkan dan menganalisis data dan fakta mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai ASN khususnya PPPK. Peneliti menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai ASN dan peraturan lain yang dikaitkan dengan teori hukum untuk mengambil kesimpulan apakah peraturan tersebut efektif dan memberikan keadilan dalam menyelesaikan permasalahan pelanggaran disiplin PPPK.

Penelitian hukum juga harus memperhatikan prisip etika dalam penelitian hukum yaitu prinsip keterbukaan dan transparansi dan prinsip keberpihakan dan oebjektivitas. Prinsip keterbukaan dan transparansi menekankan pada pentingnya mengungkapkan metode penelitian dan hasil penelitian secara terbuka kepada masyarakat ilmiah dan publik. Sedangkan prinsip keberpihakan dan objektivitas memastikan bahwa penelitian dilakukan secara adil, tanpa kecenderungan atau keberpihakan, untuk mencapai kebenaran yang objektif. (Tahir, 2023.)

Prinsip dalam penelitian hukum harus bersifat terbuka dan transparan bertujuan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan divalidasi oleh pihak lain. Melalui prinsip keterbukaan dan transparansi tersebut maka peneliti dapat menerima masukan baik kritik maupun saran yang bermanfaat untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Prinsip ini juga memastikan bahwa penelitian yang dilakukan bukan plagiarsi dari pihak lain, tetapi merupakan murni pemikiran dari peneliti. Penelitian yang dipublish kepada pihak luar mencerminkan bahwa penelitian ini bersifat terbuka sehingga dapat diakses oleh banyak pihak dan siap menerima pendapat dan masukan dari banyak pihak.

Keberpihakan dan objektivitas mengandung makna bahwa peneliti dalam melakukan penelitian harus objektif, tidak memandang suatu objek penelitian hanya dari satu sudut pandang dan dalam keberpihakan harus memberikan argumentasi yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan data dan fakta.

1. **Pendekatan** **Penelitian**

Pendekatan merupakan usaha yang digunakan oleh peneliti dalam rangka melakukan aktivitas penelitian, pendekatan penelitian adalah cara berpikir dan rancangan yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian untuk mengadakan hubungan dengan objek penelitian, bisa terhadap orang atau objek lainnya seperti produk hukum, metode, kasus dan sebagainya untuk mendapatkan norma terhadap penyelesaian suatu konflik atau masalah. Johny Ibrahim membagi pendekatan penelitian hukum normatif menjadi tujuh pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan analitis, pendekatan perbandingan, pendekatan historis, pendekatan filsafat, dan pendekatan kasus. (Ibrahim, 2008).

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya berjudul Penelitian Hukum, menggolongkan pendekatan penelitian hukum normatif menjadi lima pendekatan, meliputi pendekatan undang-undang, pendekatan kasus, pendekatan historis, pendekatan perbandingan, dan pendekatan konseptual. Perbedaan dalam kedua pendekatan diatas adalah adanya pendekatan analistis dan pendekatan filsafat. (Marzuki, 2020).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan menurut Peter Mahmud Marzuki, adalah pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis semua undang-undang dan pengaturan yang tersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani. Peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan yaitu dengan mengkaji dan menganalisa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pegawai ASN dimana didalamnya juga termasuk PPPK. Peraturan perundang-undangan yang dikaji dan dianalisa disini dimulai dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, dan peraturan pelaksanaan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Peneliti juga menggunakan kontrak kerja PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, berita acara pemeriksaan, dan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau keputusan atasan langsung tentang pemberian hukuman disiplin terhadap PPPK.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik meliputi kejelasan tujuan, kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan, dan keterbukaan. Asas kejelasan tujuan merupakan asas yang menyatakan bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mencapai tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan. Asas dapat dilaksanakan adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di masyarakat. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan mensyaratkan bahwa setiap Peraturan Perundangundangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan berbangsa, dan bernegara. Asas kejelasan rumusan adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Asas keterbukaan adalah bahwa Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan, memberikan akses kepada publik yang mempunyai kepentingan dan terdampak langsung untuk mendapatkan informasi dan/atau memberikan masukan pada setiap tahapan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dilakukan secara lisan dan/ atau tertulis dengan cara daring (dalam jaringan) dan/atau luring (luar jaringan).

Pendekatan kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian terhadap kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PPPK yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang. Dalam pembahasan hasil penelitian akan diuraikan mengenai pertimbangan atasan langsung dan tim pemeriksa dalam menyelesaikan konflik yang ada dengan menggunakan norma hukum yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian dihubungkan dengan teori hukum yang digunakan. Sejauh mana dampak penerapan peraturan perundang-undangan yang sudah ada dapat menyelesaikan dan memberikan rasa keadilan bagi semua pihak.

1. **Sumber** **Data**

Sumber data dalam penelitian adalah tempat diperolehnya bahan hukum sebagai salah satu objek penelitian. Sumber data merupakan sumber informasi yang diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, meliputi survey, kuesioner, obeservasi langsung, eksperimen, wawancara, dan forum diskusi. Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Menurut Kristiawanto, dalam penelitian hukum normatif ada tiga macam sumber bahan hukum yaitu sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, dan sumber bahan hukum tersier. Sumber bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat, terdiri dari norma atau kaidah dasar, yaitu:

1. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Peraturan Dasar, yaitu batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Peraturan Perundang-undangan;
4. Bahan hukum yang tidak dikodifikasi, seperti hukum adat;
5. Yurisprudensi;
6. Traktat;
7. Bahan hukum peninggalan kolonial, seperti KUHP. (Kristiawanto, 2022).

Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti naskah akademik, rancangan undang-undang, hasil penelitian ahli hukum, dan lain-lain. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, dan lain-lain. (Kristiawanto, 2022).

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang berasal dari sumber data yang sudah tersedia, baik dari buku, situs internet, artikel, jurnal, catatan internal organisasi dan sebagainya. Sedangkan sumber hukum yang digunakan adalah sumber hukum primer, sekunder dan tersier. Sumber hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kepegawaian dan yang terkait lainnya, sedangkan sumber hukum sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, hasil penelitian dan situs internet mengenai ilmu hukum, teori hukum, hukum kepegawaian, metodologi penelitian, mekanisme dan tata cara penyusunan peraturan perundang-undangan, kontrak pegawai, hasil pemeriksaan, dan keputusan mengenai pemberian hukuman disiplin. Sumber hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang memberikan penjelasan mengenai istilah dan pengertian-pengertian dari bahan hukum.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi dokumenter yang mengkaji dokumen-dokumen baik peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada. (Kristiawanto, 2022). Peraturan perundang-undangan yang dikaji dan dianalisis adalah peraturan mengenai kepegawaian ASN dan yang terkait. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang sudah ada baik dari buku-buku, jurnal penelitian, website, kontrak kerja PPPK, berita acara pemeriksaan terhadap PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan bahan hukum ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesa seperti yang disarankan oleh bahan hukum. (Kristiawanto, 2022). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yaitu teknis analisis yang menggambarkan atau mendiskripsikan dengan kata-kata, kalimat-kalimat atas temuan-temuan dari bahan hukum yang dikaji dan dianalisis, bukan dalam bentuk angka atau kuantitas. Teknik analisis data kualitatif menguraikan data dalam bentuk kalimat secara terperinci, sistematis, dan analistis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain. Wawancara dilakukan terhadap tim pemeriksa pelanggaran disiplin dan atasan langsung yang memberikan hukuman disiplin terhadap PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin. Catatan lapangan berupa hasil pemeriksaan yang kemudian menjadi bahan telaah atau kajian mengenai rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin yang disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian selaku pemegang kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.