



---

## Pengaturan Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Pasca Berlakunya Uu No 20 Tahun 2023 Dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum

Nasriel ikhsan<sup>1</sup>, Qaulan Sadidah<sup>2</sup>, Salsabilah Putri Maesa Daulay<sup>3</sup>, Iskandar<sup>4</sup>,  
Desi hafizah<sup>5</sup>

Universitas Bengkulu, Indonesia<sup>1-5</sup>

Email Korespondensi: [nasrielikhsan788@gmail.com](mailto:nasrielikhsan788@gmail.com)<sup>1</sup>, [sadidahqaulan@gmail.com](mailto:sadidahqaulan@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[daulaysalsabila04@gmail.com](mailto:daulaysalsabila04@gmail.com)<sup>3</sup>, [iskandar@unib.ac.id](mailto:iskandar@unib.ac.id)<sup>4</sup>, [dhafizah@unib.ac.id](mailto:dhafizah@unib.ac.id)<sup>5</sup>

---

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

---

### ABSTRACT

*This study analyzes the regulation of disciplinary violations of State Civil Apparatus (ASN) following the enactment of Law Number 20 of 2023 and its implications for legal certainty. The method used is normative legal research with a statutory and conceptual approach through the study of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results indicate a paradigm shift from a repressive sanction approach to a rehabilitative approach, while still referring to Government Regulation Number 94 of 2021 as the technical basis. However, in practice, problems persist, including inconsistent sanctions, disparities in treatment for similar violations, and the potential for multiple interpretations of norms, which impact legal certainty. Therefore, regulatory strengthening and consistent implementation are needed to ensure legal certainty and improve ASN professionalism.*

*Keywords: Civil Servant Discipline; Legal Certainty; Administrative Sanctions;*

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaturan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta implikasinya terhadap kepastian hukum. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi pergeseran paradigma dari pendekatan sanksi yang represif menuju pembinaan yang bersifat rehabilitatif, dengan tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai dasar teknis. Namun, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan berupa ketidakkonsistenan penjatuhan sanksi, disparitas perlakuan terhadap pelanggaran serupa, serta potensi multitafsir norma yang berdampak pada lemahnya kepastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan konsistensi implementasi untuk menjamin kepastian hukum serta meningkatkan profesionalitas ASN.

**Kata Kunci:** Disiplin ASN; Kepastian Hukum; Sanksi Administratif;

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, keberadaan hukum sangat penting sebagai pedoman dalam hubungan antarwarga negara maupun antara warga dengan pemerintah, demi terciptanya ketertiban, kedamaian, dan keadilan. Negara sebagai wadah suatu bangsa untuk mewujudkan cita-citanya, harus berdiri di atas dasar hukum agar hak dan kewajiban antara pemerintah dan rakyat dapat terjamin. Seperti disebutkan dalam ungkapan "opgel omde samenleving vreedzaam, rechtvaardig, en doelmatig te ordenen", yang berarti mengatur masyarakat secara damai, adil, dan efisien, maka secara sederhana negara hukum dapat diartikan sebagai suatu negara yang menjalankan kekuasaannya berdasarkan hukum (hukum positif), guna menata kehidupan bernegara, pemerintahan, dan masyarakat secara adil.

Reformasi di Indonesia pada tahun 1998 membawa perubahan besar dalam berbagai sektor kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk sektor birokrasi. Salah satu agenda utama reformasi adalah mewujudkan birokrasi yang profesional, bersih, transparan, dan akuntabel. Prinsip-prinsip reformasi tersebut menjadi dasar dalam pengesahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menciptakan sistem birokrasi berbasis meritokrasi dan netralitas. Meritokrasi di sini merujuk pada sistem seleksi dan promosi yang didasarkan pada kemampuan, kinerja, dan prestasi individu, sementara netralitas menekankan pentingnya aparat negara bersikap netral secara politik dalam menjalankan tugasnya.

Sistem kepegawaian di Indonesia telah mengalami perubahan paradigma seiring dengan perkembangan regulasi yang mencerminkan perubahan cara pandang dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menandai pergeseran dari sistem administrasi kepegawaian tradisional menuju manajemen ASN yang berbasis merit system. Undang-undang ini menempatkan ASN sebagai suatu profesi yang menekankan aspek kompetensi, kinerja, serta akuntabilitas, sekaligus mengatur sanksi disiplin secara lebih terstruktur, meskipun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala.

Hadirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan upaya perbaikan terhadap berbagai kelemahan dalam penerapan regulasi sebelumnya serta sebagai bagian dari tuntutan reformasi birokrasi yang berkelanjutan. Perbandingan pengaturan sanksi disiplin ASN antara kedua undang-undang tersebut menunjukkan adanya perbedaan yang cukup mendasar, baik dari segi pendekatan, jenis pelanggaran yang diatur, maupun mekanisme penjatuhan sanksinya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur klasifikasi pelanggaran secara lebih rinci dengan penjatuhan sanksi yang disesuaikan dengan tingkat kesalahan, sedangkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 lebih menekankan aspek rehabilitasi atau perbaikan perilaku ASN melalui pembinaan, sehingga sanksi tidak hanya berfungsi sebagai hukuman semata.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, sanksi disiplin ASN pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki atau memulihkan perilaku yang

menyimpang (reparatur), berbeda dengan sanksi pidana yang lebih berorientasi pada efek jera. Oleh karena itu, kajian mengenai efektivitas pengaturan sanksi disiplin dalam kedua periode regulasi tersebut menjadi sangat penting. Permasalahan utama yang perlu dianalisis adalah apakah perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ke Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 benar-benar mampu meningkatkan ketegasan, keadilan, dan efektivitas penerapan sanksi disiplin ASN. Ketegasan dapat dilihat dari kejelasan ketentuan pelanggaran serta kesesuaian sanksi yang dijatuhkan, keadilan dapat ditinjau dari konsistensi penerapan dan jaminan perlindungan hukum bagi ASN, sedangkan efektivitas dapat diukur melalui keberhasilan rehabilitasi serta berkurangnya pelanggaran yang berulang. Hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang secara komprehensif membandingkan efektivitas sanksi disiplin setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sehingga hal tersebut menjadi celah penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam menilai keberhasilan upaya rehabilitasi ASN.

Pengaturan disiplin ASN secara teknis didelegasikan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Delegasi ini menunjukkan bahwa konstruksi pengaturan disiplin ditempatkan dalam ranah pengaturan administratif yang lebih operasional, mencakup jenis pelanggaran, tingkat dan bentuk sanksi, mekanisme penjatuhan hukuman, serta hak PNS untuk melakukan pembelaan diri melalui mekanisme administratif apabila dikenai hukuman disiplin.

Pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sistem pengawasan terhadap manajemen ASN, termasuk dalam hal disiplin dan sanksi, dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Keberadaan lembaga ini diharapkan dapat menjamin penerapan sistem merit serta keseragaman dalam kebijakan kepegawaian. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya, terutama dalam memastikan profesionalitas dan akuntabilitas ASN.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, terjadi perubahan penting dalam sistem ASN, termasuk penghapusan beberapa mekanisme pengawasan sebelumnya. Reformasi ini bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan efisiensi, tetapi di sisi lain menimbulkan kekhawatiran mengenai kepastian hukum, terutama terkait mekanisme pengawasan dan penjatuhan sanksi. Ketidakjelasan lembaga pengawas dan peraturan pelaksana yang belum sepenuhnya terbentuk dapat menyebabkan ketidaksamaan perlakuan terhadap ASN dalam kasus pelanggaran disiplin.

Permasalahan potensi disharmonisasi dalam penerapan disiplin ASN terletak pada pengaturan sanksi dalam Undang-Undang ASN yang menetapkan bahwa pelanggaran berat, seperti penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, tindak pidana jabatan, keterlibatan dalam partai politik, serta tindak pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, dapat berakibat pada pemberhentian tidak dengan hormat bagi ASN. Ketentuan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan penerapan disiplin antar instansi karena adanya perbedaan penafsiran terhadap

---

jenis pelanggaran dan tingkat sanksi yang dijatuhkan. Akibatnya pelanggaran yang sama dapat dikenakan sanksi yang berbeda di tiap instansi, sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan dan mengurangi kepastian hukum dalam penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki, yaitu penelitian yang bertujuan mengidentifikasi asas, standar, dan teori hukum untuk memecahkan permasalahan hukum. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah berbagai regulasi, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk memahami konsep dan doktrin hukum yang relevan. Penelitian dilakukan melalui studi terhadap norma hukum yang berkaitan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, serta bahan hukum sekunder seperti jurnal ilmiah dan literatur akademik. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah peraturan, buku, artikel ilmiah, dan dokumen pendukung lainnya. Analisis dilakukan secara kualitatif normatif dengan mengkaji norma-norma hukum secara sistematis untuk melihat perubahan pengaturan disiplin ASN sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Perbandingan difokuskan pada kedudukan sanksi, kewenangan pejabat pembina kepegawaian, serta mekanisme upaya administratif. Selain itu, dianalisis pula implikasinya terhadap asas kepastian hukum, khususnya terkait kejelasan norma, konsistensi, dan potensi disharmoni peraturan. Kesimpulan dilakukan secara deduktif, dari norma umum ke penerapannya dalam sistem manajemen ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memperkuat sistem disiplin ASN menjadi lebih terstruktur dan berorientasi pada kepastian hukum, meskipun efektivitasnya tetap bergantung pada konsistensi implementasi di tingkat instansi pemerintahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Konsep negara hukum merupakan suatu konsep hukum yang prinsipnya hanya bisa diterapkan dalam lingkungan masyarakat atau bangsa. Hal ini menjadikan negara tersebut menempatkan seluruh kegiatan negara dan masyarakatnya di bawah hukum. Pada hakikatnya, negara hukum adalah negara yang memegang kendali secara penuh terhadap kekuasaan yang dimilikinya yang mana negara ini membentuk kehidupannya agar berdasarkan pada hukum yang adil dan demokratis.

Dalam konteks hukum administrasi, prinsip negara hukum tersebut diwujudkan melalui asas legalitas, yaitu setiap tindakan pejabat administrasi negara harus memiliki dasar kewenangan yang jelas dalam peraturan perundang-

undangan. Artinya, penjatuhan sanksi atau pengambilan keputusan tidak boleh dilakukan tanpa dasar hukum yang sah. Selain itu, dikenal pula asas equality before the law yang menegaskan bahwa setiap orang, termasuk Aparatur Sipil Negara, memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi.

Pemerintah dalam menjelaskan kewenangan dilakukan dengan cara delegasi ini diatur di dalam pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 yang berbunyi "Delegasi adalah pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi", dari hal tersebutlah delegasi dapat dilakukan pemerintah melalui delegasi yang hanya dapat ditetapkan melalui PP, Perpres, atau Perda.

Dalam pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan sehari-hari, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melakukan kesalahan administratif yang terjadi karena kekeliruan atau salah penafsiran (dwaling) yang tidak disengaja. Kesalahan semacam ini tidak dapat disamakan dengan tindak pidana korupsi, karena korupsi mensyaratkan adanya unsur kesengajaan (mens rea) dan perbuatan nyata (actus reus). Menurut Romli Atmasasmita, penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran yang sebenarnya merupakan kesalahan administratif merupakan tindakan yang tidak tepat dan dapat dianggap bertentangan dengan prinsip konstitusional.

Apabila suatu permasalahan administrasi dapat diselesaikan melalui mekanisme dan sanksi administratif, maka penyelesaiannya sebaiknya tetap berada dalam ranah hukum administrasi negara. Hal ini menunjukkan bahwa hukum administrasi memiliki otonomi dan kemampuan tersendiri dalam menangani pelanggaran administratif, sedangkan hukum pidana hanya berfungsi sebagai pelengkap (hulprecht) untuk menegakkan norma-norma administrasi.

Pada dasarnya, kesalahan administratif tidak dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Namun, apabila kesalahan tersebut dilakukan secara sengaja, disadari merugikan keuangan negara, serta bertujuan untuk memperkaya atau menguntungkan diri sendiri maupun pihak lain, maka perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi karena mengandung unsur perbuatan melawan hukum (wederrechtelijkheid).

### ***Pengaturan Displin dalam PP No. 94 Tahun 2021***

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi dasar hukum bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjaga ketertiban kepegawaian serta perilaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan tugas pemerintahan dapat berjalan dengan tertib, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Aparatur negara memiliki peran penting sebagai unsur yang menjaga integrasi dan kohesi nasional sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga

terbentuk aparatur yang berakhlak, jujur, profesional, adil, bebas dari campur tangan politik, serta terhindar dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam melaksanakan kewenangannya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mematuhi ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Pada Pasal 3 ditegaskan bahwa PNS memiliki kewajiban utama, antara lain menunjukkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, serta Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah. Selain itu, PNS juga harus menjaga persatuan bangsa, melaksanakan kebijakan pejabat yang berwenang, serta menaati seluruh peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas, PNS dituntut bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan berdedikasi, serta menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap maupun perilaku. PNS juga berkewajiban menjaga rahasia jabatan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Kewajiban merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seseorang secara mengikat. Dalam konteks aparatur negara, kewajiban PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, khususnya Pasal 4, yang menegaskan bahwa PNS wajib mengucapkan sumpah/janji, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, serta melaporkan hal-hal yang berpotensi membahayakan negara atau merugikan keuangan negara. Selain itu, PNS harus melaporkan harta kekayaan, disiplin dalam kehadiran dan jam kerja, menjaga serta menggunakan barang milik negara dengan baik, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi bagi bawahan, dan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan jabatan kecuali yang sah menurut ketentuan.

Di sisi lain, disiplin PNS juga diatur melalui larangan dalam Pasal 5, yang pada intinya meliputi larangan menyalahgunakan wewenang, mencari keuntungan pribadi yang menimbulkan konflik kepentingan, bekerja untuk pihak asing tanpa izin, serta menggunakan atau memperjualbelikan aset negara secara tidak sah. PNS juga dilarang melakukan pungutan liar, bertindak merugikan negara atau pihak lain, menghambat tugas kedinasan, menerima atau meminta hadiah terkait jabatan, serta menunjukkan keberpihakan politik dalam pemilu atau pilkada.

Sebagaimana dijelaskan dalam Penjelasan Umum alinea kedua Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas moral, profesionalisme, dan akuntabilitas, diperlukan suatu aturan disiplin yang jelas sebagai pedoman dalam penegakan disiplin. Melalui penegakan disiplin tersebut, diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, serta tetap menjunjung tinggi integritas moral dalam proses pengembangan kariernya.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan dasar hukum yang mengatur kewajiban, larangan, serta sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

---

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, pelanggaran disiplin PNS diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan berdasarkan dampak dan tingkat kesalahannya. Pelanggaran disiplin ringan merupakan pelanggaran terhadap kewajiban dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 9, yang berdampak negatif pada unit kerja dengan sanksi menurut Pasal 8 ayat (2) berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pelanggaran disiplin sedang yang ketentuannya diatur dalam Pasal 10 dan Pasal 13 mencakup perbuatan dengan dampak lebih besar terhadap organisasi, di mana berdasarkan Pasal 8 ayat (3), pelanggar dikenakan sanksi pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6, 9, atau 12 bulan. Sedangkan pelanggaran disiplin berat yang diatur dalam Pasal 11 dan Pasal 14 diperuntukkan bagi tindakan yang berdampak serius atau mencederai integritas aparatur negara, dengan hukuman disiplin menurut Pasal 8 ayat (4) berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, hingga pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dengan demikian, penerapan klasifikasi pelanggaran disiplin serta jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 memiliki peran penting dalam menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas serta fungsi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaturan pelanggaran disiplin ASN terhadap kepastian hukum bagi Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara banyak mendelegasikan pengaturan teknis kepada peraturan pelaksana, terutama Peraturan Pemerintah. Delegasi ini dilakukan karena undang-undang pada umumnya hanya mengatur norma yang bersifat umum, sedangkan aspek teknis pelaksanaannya memerlukan pengaturan yang lebih rinci. Dalam konteks disiplin ASN, berbagai ketentuan operasional seperti mekanisme pemeriksaan pelanggaran, prosedur penjatuhan sanksi, dan tata cara pembinaan kepegawaian masih sangat bergantung pada peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketergantungan ini menunjukkan bahwa implementasi pengaturan disiplin ASN tidak hanya ditentukan oleh undang-undang, tetapi juga oleh regulasi turunan yang berfungsi sebagai pedoman teknis dalam praktik administrasi pemerintahan.

Delegasi pengaturan teknis berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam penerapan aturan, terutama apabila terdapat perbedaan interpretasi antara instansi atau pejabat yang berwenang dalam melaksanakan ketentuan disiplin ASN. Inkonsistensi ini dapat muncul apabila peraturan pelaksana tidak memberikan pedoman yang cukup jelas atau apabila terdapat perbedaan kebijakan administratif di berbagai instansi pemerintah. Dalam perspektif hukum administrasi negara, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakseragaman penegakan disiplin ASN dan bahkan memicu sengketa kepegawaian yang berujung pada proses penyelesaian di Pengadilan Tata Usaha Negara.

Walaupun peraturan yang mengatur telah cukup komprehensif, dalam praktiknya penerapan ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah lemahnya pengawasan serta penegakan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tidak jarang pelanggaran yang terjadi hanya berakhir pada teguran administratif tanpa adanya sanksi yang lebih tegas, sehingga menimbulkan anggapan bahwa aturan yang berlaku tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk memberikan efek jera. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dalam sistem pengawasan serta penegakan sanksi agar pelaksanaan peraturan dapat berjalan secara efektif dan mampu menjamin terciptanya kedisiplinan serta netralitas ASN.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ketentuan mengenai aturan ASN menjadi salah satu aspek penting yang harus dipatuhi oleh setiap ASN. ASN diwajibkan untuk menjaga sikap dan tidak menunjukkansikap yang mungkin tidak layak untuk dilakukan. Apabila seorang ASN terlibat dalam perilaku yang telah dilarang dalam undang-undang, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin karena bertentangan dengan prinsip profesionalitas dan undang-undang dasar negara republic Indonesia yang harus dijunjung tinggi oleh aparatur negara.

Dalam praktiknya, pengaturan netralitas ASN juga diperkuat dengan adanya Kementerian PANRB dalam mengawasi dan menindak pelanggaran disiplin ASN. Pelanggaran disiplin bukan hanya mencederai prinsip pelayanan publik yang adil, tetapi juga berpotensi merusak sendi-sendi demokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik, dan juga dapat menyebabkan politisasi birokrasi, penyalahgunaan wewenang, serta hilangnya objektivitas dalam pelayanan masyarakat.

Di sisi lain, regulasi yang ada belum sepenuhnya memberikan efek jera karena sifatnya yang administratif dan seringkali bersifat diskresioner, sehingga pelanggaran disiplin ASN kerap tidak ditindak secara tegas dan merata. Oleh sebab itu, perlu dilakukan reformasi regulasi dan kelembagaan dalam rangka memperkuat pengaturan disiplin ASN, baik dari sisi perundang-undangan maupun pelaksanaan pengawasan di lapangan.

Meskipun terdapat berbagai regulasi yang mengatur tentang pelanggaran disiplin ASN seperti Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, namun masih terdapat ambiguitas dalam penerapannya. Misalnya, definisi konkret mengenai bentuk-bentuk pelanggaran disiplin ASN yang masih multitafsir. Hal ini juga disebabkan lemahnya penegakan hukum sanksi terhadap ASN yang melanggar disiplin sering kali tidak konsisten atau tidak memberikan efek jera.

### ***Ketidaksamaan Perlakuan dalam Kasus Serupa***

Banyak kasus pelanggaran disiplin yang hanya berakhir dengan teguran administratif tanpa tindak lanjut hukum yang tegas, dan juga disebabkan karena kurangnya pemahaman ASN terhadap peraturan mengenai larangan dan kewajiban. Dengan demikian, pengaturan disiplin ASN bukan hanya soal kepatuhan terhadap peraturan, melainkan merupakan fondasi penting dalam

menjaga profesionalitas birokrasi dan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan.

Dalam praktiknya masih ditemukan persoalan terkait konsistensi penjatuhan sanksi, khususnya ketika terjadi pelanggaran dengan karakteristik yang serupa tetapi menghasilkan konsekuensi hukum yang berbeda. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam beberapa kasus yang muncul di media. Dalam salah satu kasus, sebanyak 17 ASN diberhentikan dari status kepegawaiannya setelah melalui sidang banding administratif oleh Badan Pertimbangan ASN (BPASN). Pelanggaran yang dilakukan oleh para ASN tersebut bervariasi, mulai dari tidak masuk kerja dalam jangka waktu lama tanpa alasan yang sah hingga keterlibatan dalam tindak pidana korupsi. Keputusan pemberhentian tersebut menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk menegakkan disiplin secara tegas terhadap pelanggaran yang dianggap berat dalam sistem kepegawaian negara.

Namun demikian, dalam kasus lain terdapat ASN yang berstatus sebagai tersangka tindak pidana korupsi tetapi belum langsung diberhentikan dari jabatannya, karena masih menunggu proses hukum yang berkekuatan hukum tetap serta mekanisme administratif yang berlaku dalam sistem kepegawaian. Dalam situasi tersebut, instansi yang bersangkutan hanya memberikan tindakan administratif tertentu sembari menunggu kepastian putusan pengadilan.

Perbedaan penanganan terhadap kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa dalam praktik penegakan disiplin ASN masih terdapat ruang interpretasi yang luas dalam menentukan jenis sanksi yang dijatuhkan.

### ***Potensi Disparitas Sanksi***

Disparitas sanksi dalam disiplin ASN terjadi ketika pelanggaran dengan tingkat keseriusan yang relatif sama dikenai sanksi yang berbeda. Dalam sistem disiplin ASN, pelanggaran berat seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang sah dalam jangka waktu tertentu atau keterlibatan dalam tindak pidana korupsi pada prinsipnya dapat berujung pada pemberhentian dari status kepegawaian. Namun dalam praktik, terdapat kasus di mana sebagian ASN langsung diberhentikan, sementara yang lain hanya dikenai sanksi administratif atau menunggu proses hukum lebih lanjut.

Perbedaan tersebut umumnya dipengaruhi oleh penggunaan diskresi oleh pejabat pembina kepegawaian, perbedaan penafsiran terhadap tingkat kesalahan, serta faktor administratif seperti riwayat kinerja pegawai. Meskipun diskresi merupakan instrumen yang sah dalam hukum administrasi negara, penggunaan diskresi yang tidak disertai standar yang jelas berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penjatuhan sanksi. Akibatnya, pelanggaran yang sebanding tidak selalu menghasilkan konsekuensi hukum yang proporsional.

### ***Pelanggaran Asas Equality Before the Law***

Prinsip equality before the law menegaskan bahwa setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Dalam konteks disiplin ASN, asas ini mengharuskan adanya perlakuan yang setara terhadap setiap pelanggaran yang memiliki karakteristik yang serupa. Apabila terdapat perbedaan penanganan yang

---

tidak didasarkan pada alasan hukum yang jelas, maka hal tersebut berpotensi melanggar asas persamaan di hadapan hukum.

Ketidaksamaan perlakuan ini juga dapat menimbulkan persepsi bahwa faktor non-yuridis, seperti kepentingan birokrasi atau relasi kekuasaan, turut mempengaruhi proses pengambilan keputusan administratif. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat melemahkan legitimasi sistem disiplin ASN sebagai instrumen penegakan integritas birokrasi.

### ***Dampak terhadap Moral dan Profesionalisme ASN***

Ketidakkonsistenan dalam penjatuhan sanksi disiplin tidak hanya berdampak pada aspek hukum administratif, tetapi juga mempengaruhi budaya organisasi birokrasi. ASN yang melihat adanya perbedaan perlakuan terhadap pelanggaran yang serupa dapat mengalami penurunan kepercayaan terhadap sistem kepegawaian. Kondisi ini berpotensi menurunkan moral pegawai dan mendorong terbentuknya budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran. Dalam jangka panjang, ketidakpastian dalam penegakan disiplin dapat menghambat upaya reformasi birokrasi yang bertujuan menciptakan aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan akuntabel.

### ***Analisis Berdasarkan Asas Kepastian Hukum Administratif***

Asas prediktabilitas menuntut agar setiap ASN dapat memperkirakan konsekuensi hukum dari suatu pelanggaran. Ketika pelanggaran yang sama menghasilkan sanksi yang berbeda, maka fungsi preventif dari aturan disiplin menjadi lemah karena konsekuensi hukum tidak dapat diprediksi secara jelas.

### ***Clarity (Kejelasan Norma)***

Kejelasan norma merupakan syarat penting dalam kepastian hukum administratif. Walaupun regulasi disiplin ASN telah mengklasifikasikan jenis pelanggaran dan sanksinya, ruang interpretasi yang luas dalam praktik dapat menimbulkan perbedaan penilaian antarinstansi atau pejabat pembina kepegawaian.

### ***Consistency (Konsistensi Penerapan)***

Konsistensi menuntut agar aturan yang sama diterapkan secara seragam terhadap kasus yang sebanding. Ketidakkonsistenan dalam penjatuhan sanksi menunjukkan bahwa implementasi norma disiplin ASN belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kepastian hukum.

### ***Protection of Rights (Perlindungan Hak ASN)***

Kepastian hukum juga berkaitan dengan perlindungan hak ASN dalam proses penjatuhan sanksi. Setiap ASN berhak memperoleh proses pemeriksaan yang adil, transparan, serta memiliki kesempatan untuk membela diri dan mengajukan upaya banding administratif.

---

## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah Pengaturan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam sistem manajemen kepegawaian negara. Regulasi ini menempatkan disiplin ASN tidak hanya sebagai bentuk pemberian sanksi, tetapi juga sebagai upaya pembinaan dan perbaikan perilaku aparatur negara. Pengaturan disiplin ASN tetap didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur secara rinci mengenai kewajiban, larangan, serta klasifikasi pelanggaran disiplin mulai dari ringan, sedang, hingga berat. Dengan adanya pengaturan tersebut, diharapkan tercipta aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, serta mampu menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara efektif. Meskipun pengaturan disiplin ASN telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya, dalam praktiknya masih terdapat tantangan terkait kepastian hukum. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan interpretasi dalam penjatuhan sanksi, potensi disparitas sanksi terhadap pelanggaran yang serupa, serta lemahnya konsistensi dalam penegakan disiplin di berbagai instansi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseragaman penerapan hukum dan dapat mempengaruhi prinsip equality before the law serta kepercayaan terhadap sistem birokrasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anggoro, Firna Novi, and Kata Kunci. "Hukum Administrasi Negara Sebagai Primum Remedium: Ratio Legis Pengaturan Disiplin Pns Atas Penyalahgunaan Wewenang Yang Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara," no. 30 (2021).
- Asn, Disiplin, Dalam Sistem, Kepegawaian Nasional, Pasca Uu, Nabila Afifah, Mutiara Deja Saputri, Nabila Zahra, and Okta Dwiwani. "Causa 20" 13, no. 1 (2025).
- dasaptaerwin. "PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil," n.d. <https://fitb.itb.ac.id/pp-nomor-94-tahun-2021-tentang-disiplin-pegawai-negeri-sipil/>.
- Dewi, Serafina Shinta, and Daerah Istimewa Yogyakarta. "Pengaturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pns" 1, no. 94 (2021): 105-18.
- Fadilah, Ilyas. "17 ASN Tukang Bolos Dan Korupsi Dipecat! Baca Artikel Detikfinance, '17 ASN Tukang Bolos Dan Korupsi Dipecat!,'" n.d. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8098658/17-asn-tukang-bolos-dan-korupsi-dipecat>.
- Halilah, Siti, and Fakhrurrahman Arif. "Siti Halilah1 Mhd. Fakhrurrahman Arif2" 4, no. Desember (2021): 56-65.
- Harbina, Divany, Emzilena Kaban, Keshia Annisa Putri, and Arif Pujawangsa Paksi. "Konsep Negara Hukum Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Indonesia" 2, no. 3 (2024): 290-94.

- 
- Hukum, Menjamin Kepastian. "Mizan : Jurnal Ilmu Hukum , Volume 11 Nomor 2 , Desember 2022 ISSN : 2301-7295 Licensi Creative Commons Attribution-ShareAlike 4 . 0 International Mizan : Jurnal Ilmu Hukum , Volume 11 Nomor 2 , Desember 2022 ISSN : 2301-7295" 11 (2022): 185-95.
- Jambi, Universitas. *NEGARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN TINGKAT BERAT DARI PERSPEKTIF PERUNDANG-*, 2025.
- Kepegawaian, Pejabat Pembina. "UU Nomor 20 Tahun 2023," 2021.
- Manggar. "Terkait Status Oknum PNS Terduga Korupsi, Ini Penjelasan BKPSDM," n.d. [https://portal.beltim.go.id/2024/05/29/terkait-status-oknum-pns-terduga-korupsi-ini-penjelasan-bkpsdm/?utm\\_source=chatgpt.com](https://portal.beltim.go.id/2024/05/29/terkait-status-oknum-pns-terduga-korupsi-ini-penjelasan-bkpsdm/?utm_source=chatgpt.com).
- Negara, Aparatur Sipil, Rahmat Robuwan, Rio Armanda Agustian, and Donis Daviska. "Jurnal Fakta Hukum Implikasi Hukum Administrasi Negara Terhadap Netralitas" 4, no. September (2025): 21-28.
- Pemerintahan, Administrasi, Dengan Rahmat, Tuhan Yang, Maha Esa, and Presiden Republik Indonesia. "No Title," no. 1 (2014).
- Pradini, Jevany, and Tri Sulistyono. Analisis Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasca Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023.
- Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.S., LL.M. *PENELITIAN HUKUM*. Edited by Tambara23. Revisi. Surabaya: KENCANA, 2021.
- Rohmanto, Ahmad and yahya, taufik and Syamsir, Syamsir and Zarkasi, A and Hartati, Hartati and Pebrianto, Dony Yusra. "PENGENAAN SANKSI ADMINISTRASI DALAM PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA," n.d. <https://repository.unja.ac.id/88541/>.
- Sari, Dwi Julica, Lili Sintia, Martinus Alexander Simanjuntak, and Ridho Kurniawan. "Perspektif Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Prinsip Reformasi Dalam Undang-Undang ASN Terkait Pengisian Jabatan ASN Oleh TNI" 06, no. 02 (2025): 1-11.
- Setyonagoro, Permadi. "Kajian Hukum Urgensi Penerapan Prinsip Fiktif Positif Dalam Urusan Administrasi Kepegawaian Di Internal Pemerintahan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara," no. April (2022): 371-77.
- Sipil, Negeri. "Authors," 2024, 19-30.
- Uin, Di, Perspektif Hukum, Administrasi Negara, Bagas Suhardityo, and Nunik Nurhayati. "Kewenangan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama" 12, no. 1 (2026): 20-33.
- Yuniza, Mailinda Eka, Ni Nengah, Dhea Riska, Putri Nandita, and Ni Putu. "Sumber Kewenangan Pemerintah : Permasalahan Dan Prospek Pengaturannya Dalam Ius Constituendum," 2023, 835-52. doi:10.24843/JMHU.2023.v12.i0.