

HARMONISASI KETENTUAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI ASN UNTUK MENJAMIN KEPASTIAN HUKUM

Nurmalita Ayuningtyas Harahap

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Email: 154101306@uii.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the harmonization of disciplinary provisions based on the ASN Law and the Civil Servant Discipline Regulation in ensuring legal certainty. The type of this research is normative juridical research. The study was carried out using a conceptual approach and a statutory approach. This research is a library research. The results of this study are first, the existence of disharmony in the Civil Service Disciplinary Administration towards the ASN Law, among others regarding the provisions regarding respectful dismissal, the prohibition of ASN from becoming members and/or administrators of political parties. and the existence of a provision stating that all disciplinary provisions in the PP Discipline of Civil Servants apply to PPPK in the PP Discipline of Civil Servants. Second, harmonization efforts that can be carried out are of course with improvements made by officials who are authorized to make and stipulate Government Regulations related to the provisions in the Civil Service Disciplinary Regulations adjusted to the provisions in the ASN Law, among others related to the provisions regarding honorable dismissals, there is a prohibition of ASN from becoming members and/or administrators of political parties. and the existence of a provision stating that all disciplinary provisions in the PP Discipline of Civil Servants apply to PPPK in the PP Discipline of Civil Servants.

Keywords: Harmonization, Discipline For ASN, Legal Certainty

ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui harmonisasi tentang ketentuan disiplin berdasarkan UU ASN dan PP Disiplin PNS dalam menjamin kepastian hukum. Adapun Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelaahan dilakukan dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Hasil dari penelitian ini adalah pertama, adanya disharmonisasi di PP Disiplin PNS terhadap UU ASN, antara lain tentang ketentuan tentang pemberhentian dengan hormat, adanya larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. dan adanya ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK di dalam PP Disiplin PNS. Kedua, Upaya harmonisasi yang dapat dilakukan tentunya dengan pembenahan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang membuat dan menetapkan Peraturan Pemerintah terkait dengan ketentuan yang ada di PP Disiplin PNS disesuaikan dengan ketentuan yang ada di UU ASN, antara lain berkaitan dengan adanya ketentuan tentang pemberhentian dengan hormat, adanya larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. dan adanya ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK di dalam PP Disiplin PNS.

Kata Kunci: Harmonisasi, Disiplin ASN, Kepastian Hukum

A. PENDAHULUAN

Perubahan Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjadi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) turut mengubah pula peraturan pemerintah sebagai peraturan teknis untuk menjalankan UU ASN. Perubahan ini dilakukan antara lain, karena peristilahan tentang pegawai negeri

yang ada di Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 kini telah diubah di UU ASN menjadi aparatur sipil negara. dimana di Pasal 1 angka 1 UU ASN dinyatakan bahwa, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, dengan begitu peraturan teknis untuk menjalankan UU ASN juga mengalami perubahan.



Salah satu yang mengalami perubahan adalah Peraturan Pemerintah sebagai peraturan teknis yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang. Peraturan Pemerintah tersebut salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS). PP Disiplin PNS ini berlaku pula secara mutatis mutandis bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, seperti yang disebutkan pada Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK (PP Manajemen PPPK), yang menyatakan bahwa, tata cara penerapan sanksi disiplin PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adanya peraturan disiplin ini sangat penting bagi ASN, pada bagian umum PP Disiplin PNS dinyatakan bahwa, untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Selain itu di dinyatakan pula dalam penjelasan PP Disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pentingnya keberadaan PP Disiplin PNS karena hingga saat ini masih terdapat beberapa pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara. Misalnya terkait dengan pelanggaran jam kerja yang masih dilakukan oleh ASN. Terlebih pelanggaran ini dikhawatirkan terjadi selama ASN masih bekerja sesuai dengan sistem kerja pada masa pandemi, yaitu *Work From Home* (WFH). Menurut Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), fenomena ASN yang tidak disiplin terhadap jam kerja masih ditemukan hingga

kini.¹ Selain itu, ASN yang melakukan penyalahgunaan wewenang juga masih sering ditemukan. Beberapa waktu lalu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjoe Kumolo mengungkapkan tindakan korupsi pada lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN) di Tahun 2022 ini masih menunjukkan peningkatan.² Namun di satu sisi, terdapat ketentuan terkait Disiplin ASN yang tidak harmonis terutama di tingkat undang-undang dan peraturan pemerintah. Ketentuan ini terkait dengan hukuman disiplin yang terdapat dalam PP Disiplin PNS terhadap Undang-Undang ASN. Ketentuan tersebut antara lain terdapat pada Pasal 8 ayat (4) PP Disiplin PNS, yang berbunyi Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
2. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
3. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Kemudian terdapat ketentuan mengenai kewajiban ASN di Pasal 3, yaitu untuk setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah dan larangan bagi ASN di Pasal 5 huruf a, yaitu PNS dilarang menyalahgunakan wewenang. Jika kita merujuk ke Pasal 11 huruf a untuk pelanggaran kewajiban dan Pasal 14 huruf a untuk pelanggaran terhadap larangan tersebut masuk dalam konsekuensi hukum dengan kategori hukuman disiplin tingkat berat. Maka, hukuman yang akan diterima sesuai dengan PP Disiplin PNS mengacu Pasal 8 ayat (4) yang telah disebutkan. Namun, jika merujuk ke UU ASN terdapat ketentuan, antara lain di Pasal

¹ Febryan. A, <https://repjogja.republika.co.id/berita/rdzdhh409/mengapa-masih-ada-pns-yang-suka-membolos>, diakses tanggal 2 Juli 2022.

² Raka Dwi Novianto, <https://nasional.sindonews.com/read/756001/15/menpan-rb-sebut-tren-korupsi-di-lingkup-pns-meningkat-1651053869>, diakses tanggal 2 Juli 2022

87 ayat (4) yang menyebutkan bahwa, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Dalam ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b melakukan “tindak pidana kejahatan jabatan” jika dikaitkan dengan larangan bagi PNS di Pasal 5 huruf a PP Disiplin PNS maka akan sama dengan “penyalahgunaan wewenang”. Contohnya saja dalam hal tindak pidana korupsi. Namun, dapat dilihat hukuman disiplin yang diatur dalam PP Disiplin PNS tidak mencantumkan pemberhentian tidak dengan hormat. Hal ini menandakan adanya disharmonisasi antara ketentuan di PP Disiplin PNS dan di UU ASN sehingga tidak menimbulkan kepastian hukum. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh permasalahan yang pertama, mengapa terdapat disharmonisasi tentang ketentuan disiplin berdasarkan UU ASN dan PP Disiplin PNS? Kedua, bagaimana seharusnya upaya harmonisasi tentang ketentuan disiplin berdasarkan UU ASN dan PP Disiplin PNS untuk menjamin kepastian hukum?

B. METODE PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui harmonisasi tentang ketentuan disiplin berdasarkan UU ASN dan PP Disiplin PNS dalam menjamin kepastian hukum. Adapun Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder,

yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰ Penelaahan dilakukan dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.¹¹ Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*), yakni suatu kajian yang menggunakan literatur kepustakaan dengan cara mempelajari buku-buku, kitab-kitab maupun informasi lainnya yang ada relevansinya dengan ruang lingkup pembahasan.¹²

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disharmonisasi Tentang Ketentuan Disiplin Berdasarkan UU ASN dan PP Disiplin PNS

Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan Pegawai Negeri menjadi sangat penting sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan Pegawai Negeri.³ Sesuai dengan lingkup struktural pemerintah Negara Indonesia sebagai salah satu organisasi, maka lingkup kepegawaian pun dapat dibagi atas beberapa jenis pegawai sebagai sumber daya manusia dari pemerintah Negara Indonesia.⁴ Secara normatif peristilahan Pegawai Negeri kini di sebut dengan Aparatur Sipil Negara. Seperti yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 UU ASN disebutkan bahwa, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN

³ Ahmad Ghufro dan Sudarsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk Ke-1, Rineka Cipta, Jakarta: 1991, hlm. 4.

⁴ Riduan Syahrani, *Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil*, Media Sarana Press, Jakarta: 1986, hlm. 56.

adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kemudian dalam Pasal 1 angka 2 UU ASN selanjutnya disebutkan bahwa, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Baik PNS maupun PPPK memiliki manajemen ASN. Dalam Pasal 55 dan Pasal 93 salah satu manajemen PNS dan manajemen PPPK adalah Disiplin. Adanya Disiplin ASN dalam manajemen ASN tersebut kemudian diikuti dengan adanya peraturan tentang disiplin ASN. Peraturan disiplin ASN diadakan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas pekerjaan.⁵ Peraturan Disiplin yang sekarang berlaku bagi ASN selain di dalam UU ASN, juga diatur secara rinci dalam peraturan pelaksana dari UU ASN, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS). Peraturan ini berlaku pula bagi PPPK, dimana ketentuan ini disebutkan pada Pasal 52 ayat (3) PP Manajemen PPPK.

Dalam PP Disiplin PNS tersebut dinyatakan di Pasal 1 angka 4 bahwa, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian di Pasal 1 angka 6 dinyatakan bahwa, Pelanggaran Disiplin adalah setiap 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. Selain itu terdapat ketentuan terkait dengan konsekuensi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN yaitu akan didapkannya hukuman disiplin. Sesuai dengan Pasal 1 angka 7, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS. Adanya kewajiban diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4, kemudian larangan diatur dalam Pasal 5. Kemudian terdapat bentuk hukuman disiplin dari

pelanggaran disiplin berupa tidak ditaatinya kewajiban dan/atau melanggar larangan. Ketentuan mengenai bentuk hukuman disiplin ini terdapat di Pasal 8. Dimana dalam Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa tingkat hukuman disiplin terdiri atas Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang, atau Hukuman Disiplin berat. Kemudian di Pasal 8 ayat (2) diatur bahwa Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Kemudian pada Pasal 8 ayat (3) diatur bahwa, Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 % (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan. Adapun Jenis Hukuman Disiplin berat diatur dalam Pasal 8 ayat (4), yang terdiri dari penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Jika dilihat dalam bentuk hukuman disiplin yang telah diuraikan tersebut, maka terlihat bahwa tidak terdapat bentuk hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK. Sebab pada UU ASN dalam Pasal 8 ayat (4) diatur tentang pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

⁵ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2017, hlm.170.

3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Dalam UU ASN tersebut terdapat pemberhentian tidak dengan hormat, antara lain bagi PNS yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tindak pidana kejahatan jabatan. Selain itu bagi PPPK juga terdapat aturan di UU ASN dalam Pasal 105 ayat (3) dinyatakan bahwa, Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Dalam ketentuan bagi PPPK tersebut juga terlihat terdapat ketentuan pemutusan hubungan perjanjian kerja, antara lain bagi PPPK yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tindak pidana kejahatan jabatan. Jika kita lihat kembali pada PP Disiplin PNS, maka pada Pasal 11 ayat (1) huruf a, maka terdapat hukuman disiplin tingkat berat yang akan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban berupa, setia dan taat sepenuhnya

kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau negara. Kemudian di Pasal 14 huruf b, terdapat hukum tingkat berat yang akan dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan menyalahgunakan wewenang, oleh karena itu jika melihat pada tingkatan disiplin berat pada PP Disiplin seperti pada Pasal 8 ayat 4, maka bentuk hukuman paling berat adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Padahal, dalam UU ASN di Pasal 8 ayat (4) dan 105 ayat (3), diberikan konsekuensi hukum berupa pemberhentian tidak dengan hormat untuk ASN yang melakukan tindakan berupa penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tindakan pidana yang ada kaitanya dengan kejahatan jabatan, yang antara lain termasuk dengan penyalahgunaan wewenang, dimana seperti yang diketahui kejahatan jabatan diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Wetboek van Strafrecht/ W.v.S*) yang berlaku sejak 1 Januari 1918. Kejahatan dalam Jabatan diatur dalam: Bab XXVIII Buku II, Pasal 209, 210, 415,416,417,418,419,420,423 dan 424 serta 425 KUHP. Kemudian diadopsi menjadi delik korupsi ke dalam UU No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. KUHP pengertian kejahatan jabatan secara khusus dikaitkan dengan sifat pelaku dan kualitas pelaku yang berkedudukan sebagai “pegawai negeri” atau “penyelenggara negara”. Sifat atau kualitas atau kedudukan pelaku sebagai pegawai negeri atau penyelenggara inilah yang menjadikan sifat kejahatan ini memiliki sifat tertentu atau kejahatan bersifat khusus yang membedakannya dengan kejahatan yang bersifat umum⁶ Kemudian, jika berbicara mengenai ketentuan yang akan dikenakan

⁶ S.F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara II*, FH UII Press, Yogyakarta: 2013, hlm. 83.

konsekuensi hukuman pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS maupun pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat bagi PPPK di UU ASN, salah satunya adalah berkenaan dengan larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Larangan tersebut belum diatur secara definitif di dalam PP Disiplin PNS.

Selain itu juga walaupun Pasal 52 ayat (3) PP Manajemen PPPK menyatakan bahwa tata cara pengenaan sanksi disiplin PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun dalam PP Disiplin PNS tersebut tidak terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK, sedangkan di Pasal 43 hanya berbunyi bahwa ketentuan Peraturan Pemerintah ini mutatis mutandis berlaku untuk calon PNS. Selain itu, dalam UU ASN terdapat sanksi dengan menggunakan istilah “pemutusan hubungan perjanjian kerja” bagi PPPK di Pasal 105, bukan pemberhentian layaknya PNS. Maka peristilahan ini hendaknya perlu dimunculkan untuk PP Disiplin yang nantinya diberlakukan bagi PPPK. Melihat pada hal tersebut maka terjadi disharmonisasi, antara lain berkenaan dengan ketentuan disiplin yang akan diperoleh ASN jika melakukan beberapa pelanggaran disiplin tingkat berat tersebut, sebab di PP Disiplin PNS hanya terdapat pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri untuk hukuman yang terberat, berbeda dengan yang ada di UU ASN, untuk hukuman terberat maka terdapat pemberhentian tidak dengan hormat untuk ASN. Kemudian tidak diaturnya secara definitif tentang larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, dan peristilahan yang tidak terdapat di PP Disiplin PNS bagi PPPK, yaitu tentang pemutusan hubungan perjanjian kerja.

2. Upaya Harmonisasi Tentang Ketentuan Disiplin Berdasarkan UU ASN Dan PP Disiplin PNS untuk Menjamin Kepastian Hukum

Sebelumnya telah diketahui terkait dengan terjadinya disharmonisasi mengenai ketentuan sanksi disiplin di dalam UU ASN dan PP Disiplin PNS. Adanya disharmonisasi ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum apabila nantinya ketentuan tersebut

diimplementasikan bahkan disengketakan. Adapun sebelum menganalisis bagaimana upaya harmonisasi dapat dilakukan pada ketentuan tersebut, maka perlu diketahui dahulu tentang disharmonisasi dan harmonisasi. Disharmonisasi atau ketidakarmonisan disini bisa dimaknai bahwa pengaturan yang dihasilkan tidak selaras atau serasi, jika dikaitkan dengan ketidakarmonisan peraturan perundang-undangan berarti terdapat ketentuan yang diatur berbeda antara satu peraturan dengan peraturan yang lainnya. Disharmonisasi terjadi karena terdapat ketidakselarasan norma-norma hukum yang diatur di beberapa peraturan, yang apabila dikaitkan dengan potensi awal terjadi peraturan ini dikarenakan antara lain karena, jumlah peraturan perundang-undangan yang banyak yang berlaku dalam tata pemerintahan serta kendala hukum yang dihadapi dalam penerapan peraturan perundang-undangan, yang terdiri atas mekanisme pengaturan, administrasi pengaturan, antisipasi terhadap perubahan, dan penegakan hukum.⁷ Disharmonisasi peraturan perundang-undangan memiliki makna adanya ketidakpastian hukum dalam pelaksanaannya. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip-prinsip negara hukum baik secara materiel maupun formil. Secara materiel terkait dengan adanya ketidaktertibn suatu masyarakat akibat adanya peraturan perundang-undangan yang tidak menjamin ketidakpastian hukum, hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 D ayat (1) yang berbunyi : “ setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”⁸ Disharmonisasi peraturan perundang – undangan mempunyai 2 jenis⁹ :

⁷Kusnu Goenadihie , Harmonisasi Sistem Hukum Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik, Ctk. Pertama, Nasa Media, Bandung: 2010, hlm.11.

⁸ Wasis Susetio, Disharmoni Peraturan Perundang-Undangn Di Bidang Agraria, Lex Jurnalica Volume 10 Nomor 3, Desember 2013, hlm.136.

⁹ Asto Yudho Kartiko dan Rinaldi Rachmansyah, *Disharmonisasi Hukum Tentang Ketentuan*

1. Disharmonisasi secara horizontal, berupa ketidaksesuaian antara aturan yang diatas dengan aturan dibawahnya baik secara materil maupun formil.
2. Disharmonisasi secara vertikal, berupa ketidaksesuaian antara aturan yang sejajar tingkatannya.

Walaupun Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 15 Tahun 2019 sebagaimana dimaksud sudah memberikan akses untuk melaksanakan harmonisasi, namun dalam kenyataannya proses harmonisasi dimaksud masih belum berjalan secara sempurna, hal demikian tidak terlepas dari fakta bahwa pada saat ini masih banyak peraturan perundang-undangan di Indonesia yang masih tumpang tindih. Menurut Sidharta, permasalahan disharmonisasi dalam peraturan perundang-undangan seperti sebagaimanadimaksud dapat dikalsifikasikan kedalam beberapa bentuk disharmonisasi, yaitu antara lain¹⁰:

- a. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara vertikal dari segi format peraturan, yakni peraturan yang hierarkinya lebih rendah bertentangan dengan hierarki peraturan yang lebih tinggi;
- b. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara horisontal dari segi waktu, yakni beberapa peraturan yang secara hierarkis sejajar tetapi yang satu lebih dulu berlaku daripada yang beberapa peraturan yang secara hierarkis sejajar, tetapi substansi peraturan yang satu lebih umum dibandingkan substansi peraturan lainnya;
- c. permasalahan disharmonisasi dalam konteks adanya inkonsistensi secara horisontal dari segi substansi dalam

satu peraturan yang sama, misalnya ketentuan pasal 1 bertentangan dengan ketentuan pasal 15 dari satu undang-undang yang sama; dan

- d. permasalahan disharmonisasi dalam konteksadanya inkonsistensi antara sumber formal hukum yang berbeda, misalnya antara undang-undang dan putusan hakim atau antara undang-undang dan kebiasaan.

Adapun yang dimaksud dengan harmonisasi peraturan perundang-undangan dapat diartikan sebagai suatu proses penyalarsan atau penyerasian peraturan perundang-undangan yang hendak atau sedang disusun, agar peraturan perundang-undangan yang dihasilkan sesuai dengan prinsip hukum dan peraturan perundang-undangan yang baik.¹¹ Harmonisasi hukum sendiri adalah upaya atau proses untuk merealisasikan eselarsan, kesesuaian, kesersian, kecocokan, keseimbangan di antara norma-norma hukum di dalam peraturan perundang-undangan.¹² Bahwasannya terdapat prinsip dan asas hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 15 Tahun 2019 , yaitu salah satunya terdapat kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan sebagai pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Jika berbicara mengenai harmonisasi, maka tidak terlepas pada teori norma hierarki peraturan perundang-undangan tersebut, dimana kesesuaian hierarki merupakan salah satu asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Teori norma hierarki yang dikemukakan oleh Hans Kelsen berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang.¹³ yang kemudian dalam teori norma hierarki ini juga berlaku asas hukum *lex superior derogate infrieriori* (hukum yang

Perpanjangan Izin Tinggal Kunjungan Pada Peraturan Pemerintah Terbaru Yang Berkaitan Dengan Keimigrasian, Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian Politeknis Imigrasi, Vol. 4 No. 2 Tahun 202, hlm.46.

¹⁰ Zaenal Arifin dan Adhi Putra Satria, *Disharmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia: Antara Bentuk, Penyebab dan Solusi*, Jurnal Pro Hukum, Vol. 9 No.1, 2020, hlm. 6-7.

¹¹, Kusnu Goeaniadhie, *op,cit*, hlm.13.

¹² *Ibid*, hlm.8.

¹³ Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-undangan Jenis, Fungsi,dan Materi Muatan, Penerbit Kanisius, Yogyakarta: 2007, , hlm.41.

lebih tinggi mengalahkan hukum yang tingkatannya dibawahnya). Dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 15 Tahun 2019, Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Kemudian di Pasal 7 ayat (2) dinyatakan bahwa, kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Adapun yang dimaksud hierarki sesuai dengan penjelasan dari Pasal 7 ayat (2) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah penjenjangan setiap jenis Peraturan Perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

Kaitannya dengan disharmonisasi pada peraturan kepegawaian ini adalah antara Undang-Undang dengan Peraturan Pemerintah, yaitu UU ASN dengan PP Disiplin PNS. Jika dilihat dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana yang terlihat dalam Pasal 7 ayat (1) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, maka terlihat bahwa kedudukan Peraturan Pemerintah atau PP berada di bawah Undang-Undang, maka sesuai aturan yang ada di dalam Pasal 7 ayat (2) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan maka PP tidak boleh bertentangan dengan UU. Oleh karena itu, PP Disiplin tidak boleh bertentangan dengan UU ASN, sebab PP Disiplin tersebut merupakan peraturan yang melaksanakan UU ASN. Adapun Dalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan, “ Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan

undang-undang sebagaimana mestinya. Kemudian Pasal 1 angka 5 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Maka yang berwenang membentuk dan menetapkan Peraturan Pemerintah adalah Presiden. Peraturan mengenai perencanaan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, tidak hanya pada pembentukan UU dan Perda, melainkan penting juga diberlakukan terhadap peraturan perundang-undangan lainnya, seperti PP, Perpres dan peraturan lainnya.¹⁴ Perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik lembaga atau pejabat yang membentuk, tetapi tetap dengan ketentuan jangka waktu (prioritas) tahunan yang jelas dan terukur. Dalam Pasal 25 ayat (2) UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan diatur bahwa¹⁵:

- (1) Perencanaan penyusunan Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 memuat daftar judul dan pokok materi muatan Rancangan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Kemudian Pasal 38 UU No. 12 Tahun 2011, mengatur bahwa dalam penyusunan rancangan PP, pemrakarsa membentuk panitia antar kementerian dan/ atau lembaga pemerintah non kementerian. Kemudian setelah panitia antar kementerian dan/ atau lembaga pemerintah non kementerian menyusun rancangan PP, panitia antar kementerian dan/ atau lembaga pemerintah non kementerian mengajukan rancangan PP Kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dilakukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan PP. Selanjutnya rancangan PP yang telah dilakukan pengharmonisasian disampaikan kepada Presiden dengan

¹⁴Ni'matul Huda dan Nazriyah, *Teori dan Pengujian Peraturan Perundang-undangan*, Nusa Media, Bandung: 2011, hlm.27-28

¹⁵ *Ibid.*

tembusan kepada Menteri Hukum dan HAM guna mendapat persetujuan.¹⁶

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil.¹⁷ Dalam mengambil keputusan yang tegas, arif dan bijaksana ini tentunya terkait dengan dimana keputusan yang diambil harus mengandung kepastian hukum. Jika dilihat dari perlunya upaya harmonisasi PP Disiplin sebagai peraturan pelaksana terhadap ketentuan disiplin yang terdapat pada UU ASN.

Terkait dengan kepastian hukum, maka Gustaf Radbruch, dalam konsep “Ajaran Prioritas Baku” mengemukakan ada tiga ide dasar hukum atau tiga tujuan hukum adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Keadilan merupakan hal yang utama dari ketiga hal itu tetapi tidak berarti dua unsur yang lain dapat dengan serta merta diabaikan. Hukum yang baik adalah hukum yang mampu mensinergikan ketiga unsur tersebut demi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Menurut Radbruch: Keadilan yang dimaksud adalah keadilan dalam arti sempit yakni kesamaan hak untuk semua orang didepan pengadilan. Kemanfaatan atau finalitas menggambarkan isi hukum karena isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang mau dicapai oleh hukum tersebut, sedangkan kepastian hukum dimaknai dengan kondisi di mana hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati. Dari ketiga ide dasar hukum Gustaf Radbruch tersebut, kepastian hukum yang menghendaki bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati tentunya tidak hanya terhadap bagaimana peraturan tersebut dilaksanakan, akan tetapi bagaimana norma-norma atau materi muatan dalam peraturan tersebut memuat prinsip-prinsip dasar

hukum.¹⁸ Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi *justisiabel* (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.¹⁹

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.²⁰

Menurut pandangan Gustaf Radbruch, kepastian hukum yang menghendaki bahwa norma-norma atau materi muatan dalam peraturan tersebut memuat prinsip-prinsip dasar hukum. Jika dikaitkan dengan ketentuan disiplin pada PP Disiplin PNS dan UU ASN yang tidak harmonis tersebut, maka norma atau materi muatan harus memenuhi prinsip dasar hukum, yaitu adanya Pasal 6 ayat (1) huruf I

¹⁶ *Ibid*, hlm.38.

¹⁷ Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016, hlm.1.

¹⁸ . R. Tony Prayogo, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang (The Implementation Of Legal Certainty Principle In Supreme Court Regulation Number 1 Of 2011 On Material Review Rights And In Constitutional Court Regulation Number 06/Pmk/2005 On Guidelines For The Hearing In Judicial Review)*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 13 No. 02 - Juni 2016, hlm.192.

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung:1993, hlm. 2.

²⁰ Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta: 2009, hlm. 385.

UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yaitu peraturan perundang-undangan harus mengandung prinsip hukum atau asas hukum kepastian hukum, seperti yang terapat pada penjelasan UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 6 ayat (1) huruf I UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang berbunyi “asas ketertiban dan kepastian hukum” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Untuk terciptanya kepastian hukum tersebut, maka diperlukan antara lain harmonisasi peraturan perundang-undangan. Adanya ketidakpastian hukum ini jelas akan berdampak pada pelaksanaannya, karena menimbulkan multitafsir pada ASN atau aparat yang berwenang yang terkait dengan pelaksanaan ketentuan disiplin ASN. Upaya harmonisasi yang dapat dilakukan tentunya dengan pembenahan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang membuat dan menetapkan Peraturan Pemerintah terkait dengan ketentuan yang ada di PP Disiplin PNS disesuaikan dengan ketentuan yang ada di UU ASN, antara lain berkaitan dengan adanya ketentuan tentang pemberhentian dengan hormat, adanya larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. dan adanya ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK di dalam PP Disiplin PNS.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pertama, adanya disharmonisasi di PP Disiplin PNS terhadap UU ASN, antara lain tentang ketentuan tentang pemberhentian dengan hormat, adanya larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. dan adanya ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK di dalam PP Disiplin PNS. Kedua, Upaya harmonisasi yang dapat dilakukan tentunya dengan pembenahan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang membuat dan menetapkan Peraturan Pemerintah terkait dengan ketentuan yang ada di PP Disiplin PNS disesuaikan dengan ketentuan yang ada di UU ASN, antara lain berkaitan dengan

adanya ketentuan tentang pemberhentian dengan hormat, adanya larangan ASN menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. dan adanya ketentuan yang menyatakan bahwa keseluruhan ketentuan disiplin di PP Disiplin PNS berlaku bagi PPPK di dalam PP Disiplin PNS.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Ahmad Ghufro dan Sudarsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk Ke-1, Rineka Cipta, Jakarta: 1991.
- Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta: 2009.
- Kusnu Goenadi, Harmonisasi Sistem Hukum Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik, Ctk. Pertama, Nasa Media, Bandung: 2010.
- Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-undangan Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan, Penerbit Kanisius., Yogyakarta: 2007.
- Ni'matul Huda dan Nazriyah, *Teori dan Pengujian Peraturan Perundang-undangan*, Nusa Media, Bandung: 2011.
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung: 1993.
- Riduan Syahrani, Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, Media Sarana Press, Jakarta: 1986.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2017, hlm.170.S.F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara II*, FH UII Press, Yogyakarta: 2013.
- Wasis Susetio, Disharmoni Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Agraria, *Lex Jurnalica Volume 10 Nomor 3*, Desember 2013.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 15 Tahun 2019.

JURNAL:

- Asto Yudho Kartiko dan Rinaldi Rachmansyah, *Disharmonisasi Hukum Tentang Ketentuan Perpanjangan Izin Tinggal Kunjungan Pada Peraturan Pemerintah Terbaru Yang Berkaitan Dengan Keimigrasian*, Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian Politeknis Imigrasi, Vol. 4 No. 2 Tahun 2021.
- Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016.
- R. Tony Prayogo, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor*

06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang (The Implementation Of Legal Certainty Principle In Supreme Court Regulation Number 1 Of 2011 On Material Review Rights And In Constitutional Court Regulation Number 06/Pmk/2005 On Guidelines For The Hearing In Judicial Review), Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 13 N0. 02 - Juni 2016.

Zaenal Arifin dan Adhi Putra Satria, *Disharmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia: Antara Bentuk, Penyebab dan Solusi*, Jurnal Pro Hukum, Vol. 9 No.1, 2020.

ARTIKEL:

- Febryan. A,
<https://repjogja.republika.co.id/berita/rdzdhh409/mengapa-masih-ada-pns-yang-suka-membolos>, diakses tanggal 2 Juli 2022.
- Raka Dwi Novianto,
<https://nasional.sindonews.com/read/756001/15/menpan-rb-sebut-tren-korupsi-di-lingkup-pns-meningkat-1651053869>, diakses tanggal 2 Juli 2022.