



**URGENSI PERATURAN PEMERINTAH DALAM MELAKSANAKAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR  
SIPIIL NEGARA : STUDI TELAAH TERHADAP EKSISTENSI  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**SKRIPSI**

*Ditulis sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)*

**OLEH:**

**DILLA DWI CAHYANI**  
**NIM. 2130203016**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
2025 M/1447 M**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : Dilla Dwi Cahyani  
NIM : 2130203016  
Tempat/ Tanggal lahir : Batang Biyu/20 Desember 2002  
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "URGensi PERATURAN PEMERINTAH DALAM MELAKSANAKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA : STUDI TELAAH TERHADAP EKSISTENSI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Batusangkar, 05 Agustus 2025

Yang menyatakan,



METERAN  
TEMPEL  
10000  
07AMX136124622

DILLA DWI CAHYANI  
NIM. 2130203016

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **DILLA DWI CAHYANI, NIM 2130203016** dengan judul "**Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara : Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap agenda munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

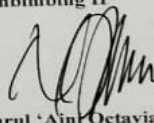
Batusangkar, 05 Agustus 2025

**Pembimbing I**



**Dian Pertiwi, SH., MH**  
NIP. 199206162018032001

**Pembimbing II**


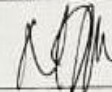
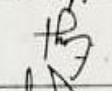
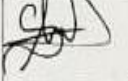


**Nurul Aini Octavia, M.H**  
NIP. 19921002 202012 2 009

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Dilla Dwi Cahyani**, NIM: 2130203016, Judul: **Urgensi Peraturan Pemerintah dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara : Studi Telaah terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**, telah diuji dalam Ujian Munaqasah Fakultas Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 15 Agustus 2025

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya:

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan Dalam Tim	Persetujuan	
			Tanda Tangan	Tanggal
1	Dian Pertiwi, SH., MH 199206162018032001	Ketua		25/8/2025
2	Nurul Aini Octavia, M.H 199210022020122009	Sekretaris		25/8-2025
3	Hidayati Fitri, S.Ag., M.Hum 197605012005012004	Penguji I/ Reviewer		24/8-2025
4	Sarmen Aris, M. AP 198708152020121009	Penguji II/ Reviewer		22/8-2025

Batusangkar, Agustus 2025

Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah



  
Dr. Nofaldi, M. Ag

NIP. 19730911 200112 1 004

## BIODATA PENULIS



Nama : Dilla Dwi Cahyani  
Tempat/Tanggal Organisasi : Batang Biyu 20 Desember 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Batang Biyu, Jorong Batang Biyu, Nagari  
Lingkuang Aua, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat  
No. Handphone : 081275616709  
Email : [dilladwicahyani50@gmail.com](mailto:dilladwicahyani50@gmail.com)  
Nama Orangtua : Ayah : Hendra Melayu  
Ibu : Yurnalis  
Riwayat Pendidikan : 1. SDN O6 Pasaman  
2. MTsN 4 Pasaman Barat  
3. SMA Negeri 1 Pasaman  
4. S.1 Program Studi Hukum Tata Negara  
(Siyasah)  
Riwayat Organisasi : 1. Anggota Diplomasia dan Eksternal  
Himpunan Mahasiswa Jurusan Hukum Tata  
Negara (Siyasah) Periode 2022

2. Sekretaris Staf Ahli Dema Fakultas Suariah bidang Diplomas dan Eksternal 2023
  3. Sekretaris Bidang PSDM Dema Fakultas Syariah 2023
  4. Sekretaris Umum Staf Ahli Dema Fasya 2023
  5. Anggota Dema U bidang Polkastrat 2024
  6. Anggota Himpunan Mahasiswa Islam
- Pengalaman Magang : 1. Magang Peradilan Agama Pada Pengadilan Agama Batusangkar
2. Magang Advokat Pada Kantor H. Amiruddin., SH, MH & Associates
  3. Magang Legislatif Pada Kantor DPRD Kota Padang
- Motto Hidup : Diredahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Allah SWT. *Prove Them Wrong*

## Halaman Persembahan



Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Sembah serta rasa syukurku kepada Allah yang telah memberi kasih sayang sedari kecil hingga aku dewasa, dengan kasih sayang-Mu engkau selalu memberikan kemudahan, kekuatan, dan membekaliku dengan ilmu yang engkau berikan sehingga skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan, meski tak pernah bertemu sampaikanlah salamku kepada kekasih-Mu Rasulullah SAW, semoga di akhirat nanti beliau memberikan syafaat kepadaku, hambamu yang tak luput dari kesalahan selama hidup di bumi-Mu Ya Rabb.....

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan" (QS. Al-Insyirah: 6)

"Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?"

(QS. Ar-Rahman: 13)

"Niscaya Allah meninggikan (derajat) orang-orang yang di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat" (QS. Al-Mujadilah: 11)

"Allah tidak pernah terlambat. Dia selalu tepat"

Karya sederhana yang berbentuk skripsi ini adalah bukti nyata perjuangan dari dua malaikat tak bersayapku, beliau telah berhasil untuk mengantarkanku sampai duduk di bangku perkuliahan hingga lulus.

### **Ibunda dan Ayahanda tercinta**

Sebagai tanda bukti, hormat, dan terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini untuk Ibu **Yurnalis** dan Ayah **Hendra Melayu** yang telah membesarkanku, mendidikku, dan selalu memberikan kasih sayang hingga aku berhasil memperoleh gelar Sarjana di belakang namaku. Gelar ini merupakan hasil dari do'a dan usaha kedua orangtua ku, bukan aku yang hebat, tapi do'a mereka yang kuat sehingga Allah selalu menolongku sampai Sarjana Hukum tersemat di belakang nama indah yang diberikan orang tuaku. Beliau memang belum sempat merasakan pendidikan yang tinggi apalagi bangku perkuliahan, namun mereka mampu mengantarkan Dilla hingga dilla bisa sampai dititik ini. Kita memang tidak pernah saling bercerita dimeja makan seperti orang-orang pada umumnya, Dilla juga tidak pernah bercerita seperti apa sulit bertahan dibangku perkuliahan ini. Namun, Dilla yakin ada doa dari orang tua sehingga Dilla bisa membuat skripsi ini dan

*memperoleh Gelar Sarjana Hukum. Ibu, Ayah maaf mungkin Dilla belum bisa membuat kalian bahagia seperti apa yang kalian inginkan namun yakin dan percayalah banyak impian dan hal-hal lain yang sedang Dilla usahakan.*

### **Keluarga Besar Tersayang**

*Untuk kakakku **Okta Yurna Hernisa** yang rela tidak menempuh jenjang bangku perkuliahan demi Dilla bisa kuliah. Terimakasih atas ketulusan yang mungkin tidak bisa engkau sampaikan demi adikmu bisa kuliah dan Adikku **Afdilla Pebri Yulida Hendi** terimakasih telah ikhlas dan rela kakakmu ini berkuliah demi gelar itu dan merelakan dirimu tidak menempuh bangku perkuliahan dan memilih bekerja supaya tidak membebani ibu dan ayahmu. Untuk Adik kembarku **Muhammad Alfan** dan **Muhammad Alfin** maaf kakak terlalu tegas dan gigih untuk menyuruh kalian sekolah dengan baik dan selalu patuh, Namun percayalah kegigihan yang kakak berikan kepada kalian demi kesiapan kalian menghadapi hidup yang lebih keras kedepannya karena tiada apapun yang bisa sebagai penolong selain ilmu yang ada dalam diri kita. Adik bungsuku **Zifran Saydana** terimakasih telah mendengarkan kakak untuk hal-hal baik yang kakak ajarkan, kakak berharap Zifran lebih hebat dari kakak dan abang-abang, tutntutlah ilmu belajarlh dengan baik dan hargai setiap proses dalam hidup. Untuk keluarga besar ibu, **One Irau, Abang Intel, Umak, alm. Ayah, Kak Izal, Ante Ikaih, Apak, Noval, Farisya, Kia, Ulfi, Hafiz, Sholeh, Rafki, Juna, Yulia** dan keluarga besar ayah, **Abak, Uwaik, Amai-amai dan Apak-apak** terimakasih atas doa dan harapan yang mungkin kalian selipkan dalam doa sehingga Dilla bisa menyelesaikan perkuliahan ini dengan gelar sarjana hukum. Terimakasih telah hadir dalam hidup Dilla sebagai pelengkap setiap kisah dalam hidup sebagai penopang dikala susah dan senang, tempat mengadu dan tempat pulang, gelar ini dilla persembahkan untuk ibu, ayah dan keluarga besar tercinta yang selalu kebersamai dan memberi dukungan kepada Dilla selama menuntut ilmu, Alm yang telah berada di sisi-Nya terimakasih karena telah pernah ada dalam kehidupanku dan menjadi saksi perjuanganku dan terimakasih atas segala bentuk nasehat-nasehat yang alm ajarkan kepada Dilla demi kuatnya bertahan hidup dengan segala ujian dan cobaan.....*

### **Bapak / Ibu Dosen UIN Mahmud Yunus Batusangkar**

*Terimakasih atas kebaikannya selama 4 tahun Dilla berkuliah di kampus ini, Ilmu yang Bapak/Ibu berikan semoga mendapatkan pahala tak terhingga . Terimakasih kepada Pembimbing Akademik Bapak **Drs. H. Emrizal, M.M** yang telah memberikan motivasi, arahan, serta mempermudah segala urusan Dilla dalam proses membuat proposal dan terimakasih telah mendengarkan keluh kesah Dilla selama dibangku perkuliahan, tiada kata yang bisa Dilla ucapkan atas kebaikan yang bapak berikan. Terimakasih kepada 2 pembimbing dan 2 penguji yang telah memberikan arahan, motivasi serta dukungan sehingga Dilla bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga*

kepada Bapak/Ibu dosen Fakultas Syariah Yang selalu memberikan yang terbaik kepada mahasiswa-mahasiswinya...

### **Keluarga Besar Program Studi Hukum Tata Negara**

Selama 4 tahun berkuliah di program studi hukum tata Negara merupakan Kenangan yang tidak akan bisa dilupakan. Bertemu serta berkenalan dengan teman-teman dari berbagai daerah menjadi pengalaman yang luar biasa. Setiap pertemuan pasti ada perpisahan namun semoga kekeluargaan ini akan selalu Ada di dalam hati dan someday semoga kita bertemu kembali..

Kakak dan abang-abang terimakasih telah mendengarkan dan menjawab semua pertanyaan Dilla terkait pembuatan skripsi yaitu abang **Arif Saufi, S.H**, Abang **Saiful Almassahlul, S.H** dan kakak **Risma Aldani, S.H**. Terimakasih kepada pemilik Nim: **2130203088** telah hadir selama 2 tahun didalam hidup Dilla pernah memberikan kebahagiaan namun kemudian hilang dan memberikan patah hati yang diberikan disaat masa perkuliahan, ternyata kehilangan membuat Dilla bisa terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik dan mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar dan mengerti arti kehidupan. Terimakasih telah membuat Dilla yakin bahawa Dilla bisa melalui bangku perkuliahan ini meskipun Dilla sempat ingin menyerah namun akhirnya sampai pada titik Dilla bisa meraih gelar itu. Teruntuk temanku **Resti** terimakasih telah hadir disaat Dilla memang benar-benar butuh tempat bercerita dan berbagi kisah diakhir pembuatan skripsi ini, terimakasih telat merawat Dilla dikala sakit dan mengingatkan Dilla tentang hal-hal yang diperlukan disaat menyusun skripsi ini, kita dulu memang tidak dekat namun banyak cara Allah SWT untuk memepertemukan kita diakhir pembuatan skripsi ini.

### **Laki-laki yang memberikan semangat**

Terimakasih **MHD. Defri Mayoga Pratama** telah hadir di semester 8 dimana Dilla benar-benar butuh tempat cerita, berkeluh kesah dan arahan disaat kebingungan. Terimakasih telah banyak membantu Dilla dan selalu berusaha membuat Dilla bahagia dengan hal-hal kecil maupu hal-hal yang besar, berusaha menenangkan disaat Dilla menangis dan hampir menyerah dalam membuat skripsi ini namun selalu meyakinkan Dilla kalau Dilla pintar dan bisa dalam menyelesaikan skripsi ini. Kadang Dilla lupa dan kurang bersyukur namun selalu diingatkan untuk itu bahwa disaat ada kesulitan pasti ada kemudahan asal kita berusaha. Alhamdulillah berkat usaha Dilla, Doa ibu, ayah, keluarga tercinta termasuk Yoga sampailah dimana Dilla bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi ini.

### **Wanita Hebat**

Skripsi ini saya persembahkan untuk wanita cantik, hebat dan pintar yaitu diri saya sendiri **Dilla Dwi Cahyani**, sebagai bentuk penghargaan atas

*segala perjuangan, kesabaran, dan keyakinan disetiap air mata yang ditumpahkan dalam proses pembuatan sebuah karya ilmiah ini. Perjalanan ini ternyata bukan hanya sekedar proses akademik, tetapi juga perjalanan yang menguji batin yang penuh dengan tantangan, tekana, rasa kecewa bahkan adanya rasa ingin menyerah dalam membuat karya ilmiah ini. Namun, ternyata ditengah keterbatasan kemampuan dan pengetahuan Dilla memilih bangkit dari tangisan-tangisan dan berusaha menyelesaikan skripsi ini kata demi kata, kalimat demi kalimat dan paragraf demi paragraf dan akhirnya terbentuklah sebuah karya ilmiah yang disebut dengan skripsi. Dilla selalu berprinsip : “Setiap hamba yang selalu berusaha pasti ada jalan keluarnya”, dimana setiap air mata yang Dilla tumpahkan ada terselip doa-doa dan usaha yang dilakukan diam-diam dikamar kos sendirian telah menjadi saksi berharga dalam pembuatan skripsi ini. Dilla terimakasih telah berani berjuang sejauh ini, terimakasih telah sembuh dan bertahan disetiap sakit yang selalu datang menguji namun juga sebagai penggugur dosa. Kini Dilla sampai dimana harapan-harapan ini telah Dilla wujudkan menjadi sarjana pertama dikeluarga. Perjalanan dan harapan-harapan Dilla belum usai, masih banyak daerah-daerah untuk menuntut ilmu dan belajar walaupun banyak tantangan dan rintangan didepannya. Namun, Dilla yakin selalu bersabar dan yakin dengan usaha yang sedang dikerjakan maka akan dipermudah atas izin Allah SWT. Sekali lagi terimakasih wanita cantik, hebat dan pintar walaupun dengan air mata yang begitu banyak tertumpah dan masalah-masalah dari mulai keluarga sampai lingkungan perkuliahan namun Dilla sampai dititik kata berhasil meraih gelar itu. Alhamdulillahirabbil Alamin..*

### ***Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu***

*Untuk semua pihak yang telah memberikan semangat dan selalu mendoakan Dilla sampai titik ini terima kasih, semoga hal-hal baik selalu menyertai Dan setiap langkah kaki kalian dilindungi oleh-Nya...*

## ABSTRAK

**DILLA DWI CAHYANI, NIM: 2130203016**, Judul Skripsi “**Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara : Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**”. Program Studi Hukum Tata Negara (siyasah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, Tahun 2025.

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis dari lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan muatan materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah. Penelitian ini mengkaji kebutuhan mendesak pembentukan Peraturan Pemerintah (PP) sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya terkait disiplin ASN yang saat ini masih diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan utama terletak pada belum diterbitkannya Peraturan Pemerintah yang selaras dengan ketentuan dan semangat pembaruan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sehingga berisiko menimbulkan kekosongan hukum serta ketidakharmonisan antara aturan dan praktik pelaksanaannya.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi pustaka (*Library Research*). Data diperoleh melalui analisis dokumen peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, dan sumber relevan lainnya. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan penelitian pada teori negara hukum, teori pembentukan peraturan perundang-undangan, teori peraturan pemerintah, serta *fiqh siyasah dusturiyyah*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara filosofis, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara lahir untuk memperkuat sistem merit, menyetarakan hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta mendorong integrasi tata kelola ASN nasional. Secara yuridis, Pasal 68 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan penerbitan Peraturan Pemerintah pelaksana maksimal enam bulan setelah pengundangan, namun ketentuan ini belum sepenuhnya terpenuhi. Secara sosiologis, pembaruan Peraturan Pemerintah diperlukan untuk menjawab dinamika birokrasi modern dan tuntutan pelayanan publik yang berkualitas. Eksistensi Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 dinilai belum sepenuhnya relevan, sehingga diperlukan percepatan penyusunan Peraturan Pemerintah baru yang harmonis dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara guna menjamin kepastian hukum, akuntabilitas, dan efektivitas reformasi birokrasi.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan rasa syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat serta karunia Nya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya, shalawat beserta dengan salam untuk Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah yang benar dan telah meninggalkan dua pedoman hidup untuk manusia sebagai petunjuk ke jalan yang benar, yakni Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Prodi Hukum Tata Negara (Siyasah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Adapun judul skripsi ini adalah **“Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara : Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”**.

Selanjutnya, dalam penulisan skripsi ini banyak bantuan, motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil yang penulis terima. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan banyak ucapan terima kasih yang setulus tulusnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda **Hendra Melayu** dan Ibunda **Yurnalis** yang menjadi pendorong semangat dan motivasi bagi penulis berkat kedua orang tua penulis yaitu supaya menjadi anak yang berguna bagi orang banyak serta bagi Agama, Bangsa dan Negara. Dalam kesempatan ini penulis berterimakasih kepada pihak instansi yang telah memberikan bimbingan sehingga selesai skripsi ini antara lain kepada :

1. **Prof. Delmus Puneri Salim, S.Ag.,M.Res.,Ph.D**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan sarana dan prasarana sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. **Dr. Nofialdi,M.Ag**, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

3. **Dian Pertiwi, S.H., M.H**, sebagai Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya, serta yang telah sabar menghadapi berbagai polemik penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta memberikan masukan dan memberi arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini baik motivasi dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. **Nurul 'Aini Octavia, M.H** selaku staf Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya, serta yang telah sabar menghadapi berbagai polemik penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta memberikan masukan dan memberi arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih motivasi dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan rasa kepedulian yang ikhlas melalui waktu dan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. **Dr. Firdaus, M.H** selaku staf Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah).
6. **Hebby Rahmatul Utamy, S.H.I., M.Sy**, selaku Kepala Laboratorium Syariah.
7. **Hidayati Fitri, S.Ag., M. Hum**, sebagai penguji I dalam skripsi ini, yang telah memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan skripsi penulis.
8. **Sarmen Aris, M.AP**, sebagai penguji II dalam skripsi ini, yang telah memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan skripsi penulis.
9. **Drs. H. Emrizal, M.M**, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Terimakasih motivasi dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan rasa kepedulian yang ikhlas melalui waktu dan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Segenap dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan dan karyawan fakultas Syariah dan akama fakultas Syariah yang membantu mempermudah penulis melengkapi segala syarat yang dibutuhkan oleh akademik.

11. Kepala dan seluruh staf karyawan perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah menyediakan fasilitas untuk studi kepustakaan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan semangat serta sumbangan pemikirannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya, kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga bantuan, motivasi dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua. Amin

Batusangkar, 26 Agustus 2025  
Penulis,

Dilla Dwi Cahyani  
NIM: 2130203016

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>BIODATA PENULIS</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian Dan Luaran .....	10
F. Definisi Operasional .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Teori Negara Hukum .....	13
2. Teori Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan .....	18
3. Teori Peraturan Pemerintah .....	23
4. Teori Fiqih Siyasah Dusturiyyah .....	25
B. Penelitian yang Relevan .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Waktu Penelitian.....	42
C. Instrumen Penelitian .....	43
D. Sumber Data .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Teknis Analisis Data.....	45
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Temuan Penelitian .....	46

1. Landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 .....	46
2. Materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah.....	64
B. Pembahasan .....	98
1. Landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 .....	98
2. Materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah.....	105
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>112</b>
A. Kesimpulan .....	112
B. Saran .....	113
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	35
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian .....	42
Tabel 4. 1 Tabel Perbandingan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta Keterkaitan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era modern, birokrasi negara dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, profesionalisme yang mumpuni, serta akuntabilitas yang transparan (Permenpan RB No 26, 2020). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan pemerintahan memegang peranan sentral dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Wirawan dkk, 2025). Reformasi birokrasi yang telah berlangsung selama lebih dari dua dekade menuntut penerapan sistem merit, penguatan integritas, serta peningkatan kualitas pelayanan publik (Hasim, 2023). Oleh karena itu, regulasi yang mengatur ASN memiliki peranan yang sangat strategis, baik pada tingkat Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaannya, guna menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pemerintahan (Rahman & Bakri, 2019).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN 2023) diterbitkan sebagai jawaban atas kebutuhan pembaruan regulasi yang mengatur Aparatur Sipil Negara, menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Kementerian PANRB, 2023). Undang-undang ini tidak hanya melakukan penataan kembali mengenai hak, kewajiban, dan organisasi ASN, tetapi juga menekankan prinsip meritokrasi, transparansi, serta pengaturan ulang tenaga honorer dan penerapan digitalisasi dalam manajemen ASN yang diatur dalam pasal 63 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Umaina, 2024). Namun demikian, keberhasilan pelaksanaan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 sangat bergantung pada eksistensi dan efektivitas peraturan pelaksana, terutama Peraturan Pemerintah yang mengatur aspek teknis, termasuk disiplin ASN (Sari & Prasetyo, 2024).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN 2023) memperkenalkan sejumlah perubahan fundamental dalam pengelolaan ASN (Kementerian PANRB, 2023). Pertama, Undang-Undang ini menegaskan penguatan sistem merit sebagai dasar utama dalam manajemen ASN, yang mensyaratkan bahwa proses rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier harus didasarkan pada kompetensi dan kinerja (Rizke dkk, 2025). Kedua, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyamakan hak antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menghilangkan pembagian perbedaan antara PNS pusat dan daerah, serta mengatur ulang jabatan ASN yang dapat diisi oleh anggota TNI dan Polri pada posisi tertentu. Selanjutnya, Undang-Undang ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan dan penilaian kinerja yang objektif sebagai dasar bagi promosi dan kenaikan pangkat, sehingga ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta terhindar dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Jakaria, 2021).

Sebagai Undang-Undang induk, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memerlukan peraturan pelaksana agar ketentuan-ketentuan yang diatur dapat diimplementasikan secara operasional dalam praktik birokrasi sehari-hari. Peraturan Pemerintah berfungsi sebagai instrumen hukum yang merinci ketentuan undang-undang ke dalam aturan teknis yang lebih spesifik dan aplikatif (Tandhim, 2025). Tanpa keberadaan Peraturan Pemerintah yang menyeluruh, penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berisiko menghadapi berbagai kendala, seperti adanya perbedaan pemahaman serta kekosongan aturan hukum dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN (Sari & Prasetyo, 2024). Salah satu aspek penting yang memerlukan pengaturan teknis adalah disiplin ASN, yang tidak hanya mencerminkan profesionalisme pegawai, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang efektif

dan efisien (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021). Dalam konteks tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi strategis sebagai pelaksana ketentuan disiplin ASN yang diatur dalam Undang-Undang sebelumnya, sehingga relevansinya perlu dikaji ulang dalam kerangka Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Albarik dkk., 2023).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, timbul pertanyaan mengenai relevansi dan keberlanjutan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Kementerian PANRB, 2023). Secara normatif, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 masih menjadi acuan utama dalam pengaturan disiplin ASN selama belum diterbitkan Peraturan Pemerintah baru yang secara eksplisit menjadi pelaksana Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Efendy, 2022). Namun demikian, substansi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian agar selaras dengan semangat dan norma baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, khususnya terkait penyamaan hak antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penguatan sistem merit, serta digitalisasi manajemen ASN. Urgensi pembaruan atau penyesuaian Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 semakin meningkat mengingat dinamika birokrasi yang terus berubah, tantangan integritas ASN di era digital, serta kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih berkualitas (Novitasari, 2022). Tanpa adanya penyesuaian regulasi tersebut, terdapat risiko ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik birokrasi yang dapat menghambat efektivitas reformasi ASN (Dwi Julica Sari dkk, 2025).

Dalam perspektif hukum tata negara, keberadaan Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi yang sangat penting dalam menjembatani norma-norma umum yang tercantum dalam undang-

undang dengan pelaksanaan teknis di lapangan (Kementerian PANRB, 2023).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara didalam Pasal 68 menyatakan:

“Peraturan Pelaksana dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan”

Berdasarkan pada pasal 68 tersebut secara tegas mengamanatkan penyusunan peraturan pelaksana yang mengatur disiplin ASN perlu diselesaikan enam bulan setelah Undang-Undang ASN disahkan, sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan kepegawaian yang menyeluruh (Kementerian PANRB, 2023). Ketiadaan regulasi yang jelas mengakibatkan kaburnya batas kewenangan antar lembaga yang membawahi ASN dan reformasi birokrasi. Dengan dihapusnya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, saat ini terdapat tiga kementerian/lembaga yang memiliki tugas dalam pengelolaan ASN dan reformasi birokrasi, yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) (Ayuning dkk, 2025). Pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebelumnya menjadi kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kini dialihkan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Peraturan pemerintah lahir berdasarkan tiga landasan utama, yaitu filosofis, yuridis, dan sosiologis, yang masing-masing memiliki fungsi dan makna penting dalam pembentukan regulasi yang efektif dan berkeadilan. Landasan filosofis merupakan dasar pemikiran yang menggambarkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum bangsa, yang berakar kuat pada nilai-nilai Pancasila dan Pembukaan UUD 1945. Aspek ini memastikan bahwa peraturan yang dibuat harus mencerminkan nilai-nilai luhur bangsa serta aspirasi masyarakat secara universal dan rasional.

Filosofi ini mencakup prinsip-prinsip normatif dan ideal yang berperan sebagai fondasi bagi keadilan, ketertiban, serta kesejahteraan masyarakat dalam regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah. Dengan demikian, landasan filosofis berfungsi sebagai panduan untuk menjaga keberlanjutan nilai-nilai kebangsaan dalam hukum. Dengan kata lain, filosofi yang melatarbelakangi pembentukan PP adalah bagaimana hukum dapat menghadirkan keteraturan serta mendukung cita negara hukum (*rechtsstaat* (Kurniawan & Shofiat, 2021).

Landasan yuridis menegaskan bahwa Peraturan Pemerintah (PP) harus memiliki dasar hukum yang jelas agar dapat menyelesaikan persoalan hukum, mengisi kekosongan norma, serta memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat. Oleh karena itu, penyusunan PP harus mengikuti tata urutan peraturan perundang-undangan dalam sistem hukum nasional, khususnya berlandaskan pada Undang-Undang Dasar 1945. Secara hierarkis, Peraturan Pemerintah ditempatkan di bawah undang-undang, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini memastikan bahwa Peraturan Pemerintah memiliki legitimasi hukum yang kuat serta tidak bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi.

Di sisi lain, landasan sosiologis menunjukkan bahwa keberadaan Peraturan Pemerintah ditujukan untuk menjawab kebutuhan nyata masyarakat serta mendukung dinamika birokrasi yang memerlukan aturan teknis sebagai pedoman pelaksanaan. Apabila aspek sosiologis ini diabaikan, maka Peraturan Pemerintah berpotensi tidak relevan atau sulit diterapkan. Landasan ini juga menekankan bahwa peraturan dibentuk berdasarkan fakta empiris dan tuntutan sosial yang terus berkembang, sehingga dapat diterima serta efektif berlaku di tengah masyarakat. Dengan demikian, ketiga landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis saling melengkapi dalam melahirkan Peraturan Pemerintah yang tidak hanya sah

secara hukum, tetapi juga sesuai dengan nilai sosial dan budaya masyarakat (Khair, 2022).

Peralihan ini menimbulkan potensi konflik kepentingan dalam sistem manajemen ASN, mengingat BKN juga melaksanakan fungsi manajemen ASN baik di tingkat pusat maupun daerah (Rahmadani, 2024). Dengan demikian, Badan Kepegawaian Negara memegang peran ganda sebagai pelaksana manajemen dan pengawas ASN, yang sebelumnya dipisahkan untuk menjaga independensi pengawasan (Ali. A. M., 2021). Oleh karena itu, kajian mendalam terhadap eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa peraturan tersebut tetap relevan, efektif, dan mampu mendukung tujuan reformasi birokrasi yang diusung oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Purwanto, 2025).

Oleh karena itu, diperlukan penerbitan Peraturan Pemerintah (PP) terbaru yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 guna memastikan keselarasan dan konsistensi hukum dalam penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan terkini (Dewi, 2022). Berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 diharapkan dapat menjadi dasar dalam percepatan transformasi manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi Indonesia yang profesional dan berkelas dunia (Musa, 2023). Aparatur Sipil Negara memerlukan pembentukan digital mindset dalam menjalankan transformasi birokrasi dan manajemen ASN, mengingat adanya perubahan pola kerja dalam tatanan baru, di mana pekerjaan birokrasi telah bertransformasi menjadi berbasis digital dan struktur organisasi berubah dari model hierarki menjadi model koordinasi (Siti, 2021).

Penetapan Peraturan Pemerintah dalam rangka untuk menjalankan Undang-Undang Sebagaimana mestinya sudah melampaui batas waktu atau belum ditetapkannya Peraturan Pemerintah sebagaimana mestinya sudah merupakan pelanggaran hukum. Dimana sudah melanggar ketentuan Undang-Undang yang menjadi induknya dan sumpah Presiden dalam

Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 serta melanggar asas legalitas dan asas kepastian hukum.

Peraturan Pemerintah disahkan oleh Presiden sebagai bentuk pelaksanaan dari suatu Undang-Undang, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia 1945 berbunyi:

“Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya”

Sementara dalam penjelasannya pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan:

“Bahwa Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan UU sebagaimana mestinya. PP dibuat untuk memastikan bahwa UU dapat diterapkan dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Memberikan Presiden wewenang konstitusional untuk menetapkan PP sebagai pelaksana UU. Ini merupakan bagian dari prinsip pembagian kekuasaan antara legislatif (pembuat UU) dan eksekutif (pelaksana UU).

Berdasarkan pemaparan diatas ada beberapa literatur review yang penulis temukan terkait dengan arah penelitian yang penulis teliti. *Pertama* adalah Nabilla Harya Tata Segara fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui tentang pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) tertentu oleh prajurit TNI dan anggota Polri yang hanya berlaku di instansi pusat, dengan mematuhi prinsip meritokrasi sesuai peraturan perundang-undangan menggunakan metode penelitian yuridis normatif (Adolph, 2016b). *Kedua*, skripsi oleh Alzena Firyal Yusandhi fokus skripsi ini yaitu menjelaskan terkait fenomena ASN yang terjadi saat ini sering bermunculan adalah perencanaan kebutuhan ASN seringkali dinilai tidak berjalan sesuai koridor dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. *Ketiga*, skripsi yang ditulis oleh Nur Hanipa Hasibuan adapun fokus penelitian ini adalah adanya perubahan arah kebijakan ASN yang lebih mengarah kepada hasil kerja tinggi dan perilaku berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, sehingga ASN diharapkan menjadi penyempurna

pelaksanaan manajemen ASN menggunakan metode penelitian yuridis normatif. *Keempat*, Jurnal yang ditulis oleh Muhammad Fayhurrahman Tsabit, fokus penelitian ini adalah mengkaji mengenai regulasi hak politik Aparatur Sipil Negara mengenai kebebasan berpendapat dan berekspresi dalam berpolitik. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif menggunakan analisis kualitatif. *Kelima*, Muhammad Ari Rafli fokus penelitiannya yaitu menganalisa bentuk dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di balai Kota Padang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara langsung kepada dinas BKPSDM Kota Padang. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini fokus kepada Urgensi Peraturan Pemerintah dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, menggunakan metode penelitian yuridis normatif.

Urgensi penerbitan Peraturan Pemerintah dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sangatlah penting untuk memberikan kepastian hukum sekaligus memperjelas fungsi pengawasan terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) (Marbun, 2019). Hal ini dikarenakan ketentuan mengenai pengawasan disiplin ASN belum diatur secara rinci dalam Undang-Undang tersebut. Studi *siyasah dusturiyah* menegaskan bahwa kepastian hukum dan kejelasan fungsi lembaga negara merupakan fondasi utama dalam menjaga kemaslahatan masyarakat serta stabilitas pemerintahan (Pokhrel, 2024a). Oleh karena itu, revisi atau penerbitan Peraturan Pemerintah baru yang menggantikan atau menyesuaikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menjadi suatu kebutuhan yang mendesak agar pelaksanaan Undang-Undang ASN dapat berjalan secara efektif, profesional, dan berkeadilan (Wibawa, 2018).

Dalam perspektif *siyasah dusturiyah* masalah perundang-undangan negara, termasuk konsep-konsep mengenai konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi, dan syura merupakan bagian dari *siyasah dusturiyah* (Adolph,

2016a). Penyusunan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk mengatur kepentingan masyarakat dan harus dapat dijalankan oleh aparat penegak hukum serta masyarakat itu sendiri. Dalam *siyasa dusturiyah*, pengaturan perundang-undangan harus merujuk pada nash, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah, serta prinsip *jalb al-mashalih wa dar' al-mafasid*, yaitu mengambil manfaat dan menghindari kerugian (Maulidia, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini penting dilakukan dikarenakan perlu adanya urgensi terkait mengenai Aparatur Sipil Negara dan Pembentukan Peraturan Pemerintah terbaru. Sehingga perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara : Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Adapun fokus kajian dari penelitian ini yaitu mengkaji tentang Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023?
2. Apa saja materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang di capai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah.

#### **E. Manfaat Penelitian Dan Luaran**

Adapun manfaat dan luaran skripsi ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis tentang penelitian dan teori-teori mengenai dengan pembahasan skripsi ini, yakni terkait dengan Urgensi Peraturan Pemerintah Dalam Melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Studi Telaah Terhadap Eksistensi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
  - b. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum.
  - b. Bagi masyarakat  
Bagi instansi/pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk memberikan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dan perumusan suatu peraturan perundang-undangan yang jelas dan harmonis dengan peraturan lain.

### 3. Luaran Penelitian

Adapun Luaran Penelitian yang peneliti lakukan adalah agar karya ilmiah penulis berupa skripsi dapat:

- a. Penulis dapat mempresentasikan hasil penelitian ini dalam jurnal/artikel ilmiah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
- b. Sebagai bahan bacaan di pustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

### F. Definisi Operasional

**Undang-Undang** adalah salah satu jenis dari peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (selanjutnya disingkat dengan UU No 13 Tahun 2022) memberikan pengertian atas produk hukum tertulis yang dibuat dan disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat bersama Presiden sebagai perwujudan kekuasaan legislatif di Indonesia (Ii & Pustaka, 2002). Dalam penelitian ini, Undang-Undang dipahami sebagai bentuk peraturan perundang-undangan yang disusun dan disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat bersama dengan Presiden, yang memuat norma-norma hukum yang bersifat mengikat secara umum. Undang-Undang berperan sebagai landasan hukum utama dalam mengatur aspek-aspek esensial kehidupan bernegara serta memerlukan peraturan pelaksana guna mewujudkan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalamnya secara operasional (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022).

**Peraturan Perundang-undangan** menurut Prof. Bagir Manan, Peraturan perundang-undangan adalah setiap putusan tertulis yang dibuat, ditetapkan dan dikeluarkan oleh Lembaga dan atau Pejabat Negara yang mempunyai (menjalankan) fungsi legislatif sesuai dengan tata cara yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yaitu sebuah peraturan tertulis yang memuat norma-norma hukum yang mengikat dibentuk oleh lembaga pemerintah (Civciristov, dkk 2014). Menurut pandangan Prof. Bagir Manan, peraturan perundang-undangan merupakan suatu bentuk keputusan

tertulis yang ditetapkan oleh lembaga atau pejabat negara yang menjalankan fungsi legislasi, serta disusun melalui mekanisme yang ditetapkan dalam sistem hukum nasional. Peraturan tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara umum dan berlaku bagi seluruh lapisan masyarakat maupun aparatur pemerintahan.

**Peraturan pemerintah** adalah sebuah peraturan yang telah ditetapkan didalam undang-undang dan memberikan penjelasan terkait mengenai pengaturan yang ada didalam undang-undang tersebut guna berjalan dengan semestinya (Zahra, 2024). Peraturan pelaksanaan merupakan bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah dan harus disusun secara terperinci dan jelas agar dapat diterapkan dengan baik oleh masyarakat dan lembaga terkait. Sebaliknya, Peraturan Pemerintah harus memberikan landasan hukum yang jelas dan menyeluruh sebagai aturan pelaksanaan, sehingga keduanya dapat saling melengkapi dan mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, Peraturan Pemerintah dipahami sebagai instrumen hukum yang dibuat oleh Presiden untuk menjalankan ketentuan Undang-Undang, sesuai dengan ketentuan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Fungsi utama Peraturan Pemerintah adalah menjabarkan dan menguraikan ketentuan dalam Undang-Undang secara rinci dan teknis, sehingga dapat diimplementasikan secara efektif dan operasional oleh lembaga serta aparat yang berwenang.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Landasan Teori

#### 1. Teori Negara Hukum

Hukum adalah suatu aturan yang dibuat oleh penguasa (pemerintah) atau adat berlaku untuk semua orang di lingkungan masyarakat (Marzuki, 2017). Pemikiran mengenai Negara hukum muncul sebelum adanya Revolusi 1688 di Inggris, tetapi baru muncul kembali pada abad XIX. Latar belakang timbul tentang pemahaman mengenai Negara hukum dikarenakan adanya kesewenang-wenangan dimasa lampau. Maka Negara hukum sendiri mempunyai hubungan yang sangat erat untuk perkembangan masyarakat dari suatu bangsa. Negara hukum pada awalnya dikemukakan oleh Plato dan dipertegas kembali oleh Aristoteles (Kusnadi, 2015).

Menurut Plato Konsep Negara Hukum merupakan suatu Negara yang berlandaskan hukum dan keadilan untuk warga negaranya. Bahwa segala kewenangan atau tindakan sebagai alat kelengkapan negara, semata-mata berdasarkan hukum atau memang diatur oleh hukum itu sendiri untuk mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya (Asshiddiqie, 2011). Pada mulanya, teori ini diperkenalkan oleh Plato melalui konsepnya yang menyatakan bahwa pemerintahan negara yang ideal harus didasarkan pada aturan atau hukum yang baik, yang dikenal dengan istilah *nomoi*. *Pernyataan Plato yang menyatakan "...berdasarkan peraturan (hukum)... istilah nomoi" pada dasarnya merupakan hukum negara atau hukum positif atau misi. Justru pernyataan negara hukum sendiri terlihat dari kalimat "Penyelenggaraan negara yang baik..." mencerminkan visi atau tujuan dari negara hukum itu sendiri (Azhari, 2012).*

Negara hukum merupakan negara yang bertujuan untuk menjaga keteraturan masyarakat berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Dalam negara hukum, segala bentuk ketertiban diatur oleh hukum dan semua pihak wajib mematuhi tanpa terkecuali (Dr. H. Mispansyah, 2013). Konsep negara hukum tampak sederhana, namun sesungguhnya telah lama dikembangkan oleh para ahli hukum dan hingga kini tetap utuh serta diterapkan di berbagai negara, baik yang sudah maju maupun yang sedang berkembang.

Aristoteles mengatakan bahwa suatu negara ialah negara yang diperintahkan dengan konstitusi dan adanya kedaulatan hukum. Menurut Aristoteles sendiri ada 3 unsur yang berkonstitusi yaitu pertama, suatu kepentingan umum diatur oleh pemerintah, Kedua, ketentuan-ketentuan umum dilaksanakan menurut aturan hukum dan berdasarkan ketentuan umum, Ketiga, pemerintah yang berkontribusi merupakan pemerintahan yang dilaksanakan berdasarkan kehendak rakyat dan bukan paksaan dari pemerintah (Hadi, 2018).

Teori Negara hukum berasal dari terjemahan "*rechtsstaat*". Menurut Mustofa Kamal Pasha negara hukum dapat dipahami secara sederhana sebagai negara yang pelaksanaan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada hukum. Dalam negara hukum, kekuasaan dijalankan dengan prinsip kedaulatan hukum (supremasi hukum) dan bertujuan untuk menjaga ketertiban hukum (Rokinah, 2020). Pendapat lain menyatakan bahwa dalam negara hukum, hukum sebagai landasan diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang tertinggi adalah konstitusi atau hukum dasar negara. Istilah lain yang digunakan dalam alam hukum Indonesia adalah *the rule of law* muncul dan tumbuh di negara-negara Anglo Saxon, misalnya Amerika Serikat yang juga digunakan untuk maksud "negara hukum" (Anggita, 2024). Djokosoetono mengatakan bahwa "Negara hukum yang demokratis sesungguhnya adalah Negara yang kekuasaannya dibatasi oleh hukum (*rechtsstaat*), yang penting dan

primair adalah *rechtsstaat* bukan negara kekuasaan (*machtstaat*) yang bertumpu pada kekuasaan semata (Hermiyanty, dkk 2017).

Konsep Negara hukum tidak terpisahkan dari pilarnya sendiri yaitu paham kedaulatan hukum. Paham ini adalah ajaran yang mengatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak ada hukum atau tidak ada kekuasaan lain apapun, kecuali hukum semata. Banyak rumusan yang diberikan terhadap pengertian Negara hukum tetapi sulit untuk mencari rumusan yang sama, baik itu disebabkan karena perbedaan asas Negara hukum yang dianut maupun karena kondisi masyarakat dan zaman saat perumusan Negara hukum dicetuskan (Mailian, 2001)

Negara hukum ialah negara yang sebaik-baiknya diatur dalam Undang-Undang sehingga kekuasaan berdasarkan pada hukum. Rakyat tidak diperbolehkan untuk melakukan tindakan sendiri yang bertentangan dengan hukum. Negara hukum ialah sebuah negara yang diperintahi bukan oleh orang-orang tetapi oleh Undang-Undang (*state the not governed by men, but by laws*). Negara Hukum merupakan esensi yang meniti beratkan pada tunduknya pemegang kekuasaan Negara pada aturan hukum (Herman, dkk 2019).

Didalam Negara hukum, hak-hak rakyat dijamin sepenuhnya oleh Negara dan terhadap Negara, yang sebaliknya dengan tunduk dan taat kepada segala peraturan pemerintah dan undang-undang Negara. Sebuah Negara hukum, ada ciri khusus yang melekat pada Negara tersebut, yaitu menjunjung tinggi posisi hak asasi manusia, kesetaraan dan kesamaan derajat antara satu dengan yang lainnya disamping berpegang teguh pada aturan-aturan, norma-norma yang telah diterapkan dan diberlakukan bagi warga negaranya tanpa ada pengecualian (Arifin, 2019).

Jika perselisihan terjadi antara warga dan pemerintah dalam melaksanakan tugas kesejahteraan rakyat, jadi masalah dapat diselesaikan lewat peradilan khusus yang disebut Peradilan Tata Usaha Negara (Soemarsono, 2017).

Menurut F.J. Stahl menimbulkan tipe negara hukum formal yang menentukan 4 macam unsur, yaitu:

- a. Perlindungan hak asasi manusia.
- b. Pemisahan kekuasaan.
- c. Setiap tindakan pemerintah harus berdasar undang-undang.
- d. Peradilan administrasi yang berdiri sendiri.

Adanya beberapa istilah lain yang digunakan sebagai ungkapan negara hukum yakni *rechtsstaat*, *rule of law*, dan *etat de droit*. *Rechtsstaat* adalah suatu konsep yang lahir dari perjuangan melawan absolutisme untuk menjadikannya revolusioner dan mendukung prinsip *wetmatheid* yang kemudian diubah menjadi *rechmatigheid*. Konsep *Rechtsstaat* berdasar kepada hukum eropa continental atau disebut sebagai *civil law* (Awaluddin, 2014). Sedangkan istilah *the rule of law* merupakan istilah yang paling sering digunakan untuk mendefinisikan negara hukum hingga saat ini, *the rule of law* bertumpu pada hukum *common law* (Nirwansyah, 2019).

Sedangkan A.V. Dicey berpendapat bahwa ada 3 (tiga) unsur atau pilar penting dari sebuah negara hukum, yang mana menurutnya negara hukum dikenal dengan istilah “*The Rule of Law*”, yaitu:

1) *Supremacy of law*.

*Supremacy of law* berarti memiliki pengakuan normatif dan berpengalaman terhadap asas-asas hukum dimana segala sesuatunya diselesaikan dengan hukum sebagai asas tertinggi. Dari perspektif negara hukum, kepala negara tertinggi yang sebenarnya bukanlah pribadi manusia, tetapi konstitusilah yang mencerminkan hukum tertinggi (Aria Zurneti dan Roni Efendi, 2018).

Pengakuan normatif terhadap supremasi hukum terlihat dari perumusan konstitusi dan hukum (Mahfud, 2010). Sementara itu pengakuan empiris supremasi hukum terlihat dalam perilaku sebagian orang bahwa hukum memang tertinggi, bahkan di republik pengaturan preseden murni, pada kenyataannya, konstitusi lebih cocok untuk

menjadi kepala negara, itulah sebabnya dalam sistem pemerintahan presidensial tidak ada perbedaan antara kepala negara dan kepala pemerintahan seperti pada negara yang menganut sistem pemerintahan parlementer.

2) *Equality before the law.*

*Equality before the law* atau dalam bahasa Indonesia diartikan dengan persamaan dalam hukum, artinya persamaan dan kesetaraan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan diakui sebagai norma dan dipraktikkan secara empiris (Yamin, 2011). Dalam prinsip persamaan ini berfungsi untuk menjauhkan segala perbuatan dan upaya perilaku diskriminatif kecuali tindakan yang bersifat khusus dan hukum itu harus berlaku setara dan adil tanpa memandang ekonomi jabatan dll.

3) *Due process of law.*

Unsur ketiga ini mempunyai arti yang sama dengan asas legalitas, artinya segala bentuk tindakan dan kebijakan pemerintah harus berdasarkan Undang-undang yang legal dan tertulis secara tertulis. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan tertulis harus ada dan berlaku sebelum atau sebelum tindakan atau tindakan administratif diambil (Ridwan, 2014). Dengan demikian, segala tindakan dan tata cara administrasi lembaga negara/pegawai negeri harus berdasarkan peraturan (*rules*) dan *procedures*.

Negara Republik Indonesia sebagai negara hukum memiliki konsep yang berbeda dengan negara hukum dalam tradisi *rechtstaat* maupun *rule of law* (Rokilah, 2020). Indonesia mengadopsi unsur-unsur negara hukum yang khas, yang berakar pada Pancasila dan sistem konstitusi negara. Konsep ini menegaskan bahwa kekuasaan negara harus berdasarkan hukum yang tertulis dalam UUD 1945, menjamin persamaan di hadapan hukum, serta adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak. Dengan demikian, negara hukum Indonesia menggabungkan prinsip supremasi hukum, perlindungan hak asasi manusia, pembatasan kekuasaan, dan demokrasi sebagai fondasi penyelenggaraan negara.

Menurutnya unsur-unsur negara hukum yang dianut Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Pancasila;
- 2) Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Sistem Konstitusi;
- 4) Persamaan;
- 5) Peradilan Bebas;

## **2. Teori Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan**

### **a. Pengertian Peraturan Perundang-undangan**

Pendapat Bagir Manan, bahwa Peraturan Perundang-Undangan adalah sebuah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum (Berry, 2018). Menurut Attamimi adalah peraturan Negara, di tingkat Pusat dan di tingkat Daerah, yang dibentuk berdasarkan kewenangan perundang-undangan, baik bersifat atribusi maupun bersifat delegasi. Menurut Maria Farida Indrati, istilah perundang-undangan (*legislation, wetgeving, atau gesetzgebung*) mempunyai dua pengertian yang berbeda, yaitu:

- 1) Perundang-Undangan suatu pembentukan/proses membentuk peraturan- peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah;
- 2) Perundang-undangan adalah segala peraturan negara, yang merupakan hasil pembentukan peraturan-peraturan, baik di tingkat Pusat maupun di Tingkat Daerah;

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pengertian Peraturan Perundang-Undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui

prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Supriadi & Amalia, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan Perundang-Undangan, hierarki Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945);
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Tap MPR);
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi; dan
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Hierarki dalam konteks ini merujuk pada pengelompokan atau penataan bertingkat dari berbagai jenis peraturan perundang-undangan berdasarkan prinsip bahwa peraturan dengan kedudukan lebih rendah harus tunduk dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang memiliki kedudukan lebih tinggi (*Asas lex superior derogate legi inferiori*) (I Gusti Ngurah Santika, 2023).

b. Asas Pembentuk Peraturan Perundang-Undangan yaitu:

*Pertama*, asas kejelasan tujuan merupakan asas perundangan yang memiliki tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

*Kedua*, asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, maksudnya bahwa setiap jenis peraturan dibuat oleh suatu lembaga Negara atau pejabat yang berwenang, dan peraturan perundang-undangan dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga yang tidak berwenang (Susanti, 2017).

*Ketiga*, Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, memiliki arti dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan materi yang sesuai dengan muatan dan hierarki peraturan perundang-undangan.

*Keempat*, asas yang dapat dilaksanakan, mengartikan bahwa dalam pembentukan suatu peraturan perundangan harus memperhatikan dan memperhitungkan peraturan yang ada didalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis maupun yuridis.

*Kelima*, Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, yaitu asas yang mengartikan bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat memang karena dibutuhkan dan berguna bagi masyarakat, bangsa, dan Negara (Jimly, 2006).

*Keenam*, asas kejelasan rumusan memiliki pengertian bahwa setiap peraturan perundangan harus memiliki syarat penyusunan teknis peraturan perundangan, sistematikanya dan pemilihan kata atau istilah dan bahasa hukum yang mudah dimengerti sehingga menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

*Ketujuh*, asas keterbukaan, suatu asas yang mengatakan bahwa didalam pembentukan peraturan perundangan mulai dari proses perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan yang memiliki sifat transparan dan terbuka (Irawan Febriansyah, 2016).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang menyatakan bahwa Peraturan Perundang undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik (Berry, 2018).

- 1) kejelasan tujuan;
- 2) kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- 3) kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;

- 4) dapat dilaksanakan;
- 5) kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- 6) kejelasan rumusan; dan
- 7) keterbukaan

Selain itu, terdapat pula asas-asas hukum yang mengatur berlakunya peraturan, seperti:

- 1) *Asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori* : Peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah jika terjadi pertentangan.
- 2) *Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali*: Peraturan khusus mengesampingkan peraturan umum dalam hal pertentangan.
- 3) *Asas lex posterior derogat legi priori*: Peraturan yang lebih baru mengesampingkan peraturan yang lebih lama jika keduanya bertentangan.

Peraturan perundang-undangan merupakan suatu produk hukum, maka dari itu beberapa persyaratan pembentukan peraturan perundang-undangan harus diperhatikan ketika menyusun peraturan perundang-undangan agar dapat mengikat secara umum dan efektif dalam penerapan sanksi. Baik itu syarat filosofis, yuridis dan sosiologis (Kosasih & Barid, 2016).

#### 1) Syarat Filosofis

Landasan filosofis memberikan gambaran bahwa sebuah perundang-undangan harus melibatkan pandangan hidup, cinta hukum dan kesadaran yang meliputi suasana batin dan filsafat bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan UUD 1945. Pancasila yang berdiri sebagai dasar ideologi Negara Indonesia, Pancasila harus dijadikan sumber, kerangka berfikir, sumber nilai serta arah dalam pembentukan sebuah peraturan Perundang-undangan.

## 2) Syarat Yuridis

- a) Dibuat atau dibentuk oleh suatu otoritas. Artinya, suatu peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh pejabat atau lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu. Apabila syarat ini tidak dipenuhi maka ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi batal (*van rechtswegenietig*). Bentuk/jenis peraturan hukum harus sesuai dengan isi yang akan disesuaikan. Perbedaan bentuk/jenis ini dapat menjadi alasan untuk mencabut undang-undang terkait. Misalnya, jika Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa suatu ketentuan akan dilaksanakan dengan undang-undang, maka ketentuan tersebut hanya boleh diatur dengan undang-undang (Saldi, 2010).
- b) Memiliki proses dan prosedur pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya. Pembentukan dokumen hukum harus melalui prosedur dan proses yang telah ditentukan. Misalnya suatu RUU dibahas oleh DPR dan Presiden untuk memperoleh mufakat, peraturan daerah ditetapkan oleh kepala daerah setelah disetujui oleh DPRD. Sebagai bagian dari pengundangan juga harus ditetapkan tata cara, misalnya apabila suatu undang-undang diumumkan dalam Berita Negara maka mempunyai kekuatan mengikat (Philipus, 2005).
- c) Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Menurut pandangan teori hierarki, peraturan hukum mencakup norma-norma hukum yang bersifat hierarkis. Artinya undang-undang yang tingkatnya lebih tinggi merupakan norma dasar (*basic norm*) bagi undang-undang yang tingkatnya lebih rendah. Oleh karena itu, peraturan yang lebih rendah tidak boleh melanggar peraturan hukum yang terdapat dalam peraturan yang lebih tinggi.

### 3) Syarat Sosiologis

Landasan sosiologis memberikan gambaran bahwa sebuah peraturan perundang-undangan dibuat untuk memenuhi kebutuhan yang ada di masyarakat yang terus berkembang seiring waktu. Suatu peraturan dianggap telah memenuhi syarat sosiologis apabila ketentuan yang termuat dalam peraturan tersebut sesuai dengan keyakinan umum dan kesadaran masyarakat. Hal ini perlu agar peraturan yang dibuat tersebut ditaati dan dipatuhi dengan penuh pemahaman oleh masyarakat (Manan, 2021).

### **3. Teori Peraturan Pemerintah**

Peraturan Pemerintah (PP) adalah salah satu bentuk peraturan perundang undangan di Indonesia yang dibentuk oleh Presiden untuk menjalankan amanat dari Undang-Undang (UU), dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan negara dan memastikan pelaksanaan norma hukum berjalan sebagaimana mestinya. Kedudukan Peraturan Pemerintah berada di bawah Undang-Undang dan di atas Peraturan Presiden, dalam hirarki norma hukum nasional (Marzuki, 2017).

Peraturan Pemerintah berperan sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang yang disusun oleh Presiden guna memberikan kejelasan dan kepastian hukum terhadap norma-norma yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang (Sptommo, 2024). Peraturan Pemerintah merupakan salah satu instrumen hukum yang esensial dalam penyelenggaraan negara dan tatanan kehidupan bermasyarakat. Keberadaan Peraturan Pemerintah berfungsi sebagai jembatan normatif yang menghubungkan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang dengan pelaksanaan teknis di tingkat operasional, sehingga menjamin keterlaksanaan hukum secara efektif dan sistematis (Natalia & Ayuni, 2023). Fungsi pokok Peraturan Pemerintah adalah untuk menciptakan kepastian hukum serta memastikan bahwa ketentuan dalam Undang-Undang dapat dilaksanakan secara efektif, terarah, dan konsisten dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan (Amancik, 2023). Fungsi lain dari Peraturan Pemerintah yaitu sebagai

instrumen hukum yang merinci pelaksanaan ketentuan Undang-Undang, sehingga memberikan pedoman yang jelas bagi aparat pemerintahan dalam menjalankan tugas serta kewenangannya secara tertib dan sesuai hukum (Zahra, dkk 2024).

Peraturan Pemerintah memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya kekosongan hukum dengan mengatur aspek-aspek teknis yang belum dijabarkan secara rinci dalam Undang-Undang, sehingga pelaksanaan norma hukum dapat berlangsung secara efektif dan terarah (Fakhry, 2019). Dalam struktur hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia, Peraturan Pemerintah menempati kedudukan di bawah Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah berfungsi sebagai instrumen pelaksana dan penjabaran lebih lanjut terhadap norma hukum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan di atasnya. Peraturan Pemerintah berperan sebagai instrumen pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan undang-undang guna memastikan kesesuaian dengan maksud serta tujuan legislasi yang telah ditetapkan.

Tujuan utama Peraturan Pemerintah adalah mengoperasionalkan ketentuan Undang-Undang melalui pengaturan yang bersifat teknis dan terperinci, sehingga norma hukum tersebut dapat diterapkan secara optimal dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan di lapangan (Saptomo, 2024). Peraturan Pemerintah juga memberikan penjabaran secara lebih mendalam terhadap ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang, baik yang secara eksplisit diatur maupun yang secara implisit memerlukan pengaturan lebih lanjut guna memastikan implementasinya secara tepat dalam praktik pemerintahan (Damiri, 2024). Tujuan lain dari Peraturan Pemerintah adalah memberikan landasan hukum yang jelas dan terukur bagi aparatur pemerintahan dalam menjalankan tugas serta kewenangannya secara profesional, transparan, dan akuntabel.

Peraturan Pemerintah juga berperan dalam memastikan bahwa pelaksanaan Undang-Undang tidak menimbulkan kekosongan hukum atau ketidakpastian yang dapat menghambat penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dengan demikian, Peraturan Pemerintah merupakan salah satu instrumen penting dalam sistem hukum nasional yang menjamin bahwa norma hukum yang tertulis dalam Undang-Undang dapat diimplementasikan secara optimal dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.

#### **4. Teori Fiqih Siyasah Dusturiyyah**

##### **a. Pengertian *Siyasah Dusturiyyah***

Sebelum membahas pengertian *siyasah dusturiyyah*, ada baiknya mengetahui terlebih dahulu apa arti dari fiqh siyasah. Kata fiqh menurut cabang ilmunya berarti mengetahui, memahami, dan memahami. Bahasa fiqh adalah pemahaman yang mendalam tentang makna perkataan dan perbuatan manusia (Djazuli, 2009). Secara istilah, fiqh menurut ulama syara' adalah pengetahuan tentang hukum-hukum yang sesuai dengan syara' tentang perbuatan yang bersumber dari (rinci) dalil tafsir, yaitu dalil-dalil khusus atau hukum-hukum yang ditarik dari dasar-dasarnya, Al-Qur'an dan As-Sunnah. Jadi fiqh secara istilah adalah pengetahuan/ilmu tentang hukum agama islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran dan ijtihad (Amir Syarifuddin, 2008).

Fiqh siyasah merupakan istilah yang berasal dari bahasa Arab, terdiri dari dua kata, yaitu "*fiqh*" yang berarti pemahaman atau pemikiran. Secara terminologi (istilah), menurut para ulama *syara'* (hukum Islam), fiqh adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum agama Islam. Sedangkan "*siyasah*" yang berarti kebijakan politik. Secara harfiah, *fiqh siyasah* dapat diartikan sebagai pemahaman atau pemikiran tentang kebijakan politik. (Hamzah Kamma, 2023)

Secara bahasa siyasah berasal dari kata *سياسة-يسوس-ساس* (sasa, yasusu, siyasatan) yang berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan. Abdul Wahhab Khalaf secara terminologis mendefinisikan Siyasa sebagai pengaturan hukum yang dirancang untuk menjaga ketertiban dan kemaslahatan (Anwar, 2017).

*Siyasah dusturiyah* merupakan bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah Perundang-Undangan Negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (Undang-Undang Dasar Negara dan sejarah lahirnya Perundang-Undangan dalam suatu Negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut (Ray, 2019). Tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Abul A'la al-Maududi mendefenisikan dustur dengan "Suatu dokumen yang memuat prinsip-prinsip pokok yang menjadi landasan pengaturan suatu negara" (Guarango, 2022).

#### b. Ruang Lingkup *Siyasah Dusturiyyah*

*Siyasah Dusturiyyah* mencakup ruang yang sangat besar dan begitu kompleks. Namun, secara umum, disiplin ini mencakup unsur-unsur berikut:

- 1) Persoalan dan ruang lingkup pembahasan
- 2) Persoalan imamah, hak dan kewajibannya
- 3) Persoalan rakyat, statusnya dan ha-haknya
- 4) Persoalan ba'iat
- 5) Persoalan waliyul ahdi
- 6) Persoalan perwakilan
- 7) Persoalan ahlul halli wal aqdi
- 8) Persoalan wizarah dan perbandingannya

Persoalan siyasa dusturiyyah secara umum, tidak dapat dipisahkan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, dua ayat Al-Qur'an dan hadits, maqasid syar'iyah, dan ruh ajaran Islam. Sesuai dengan tujuan negara yaitu untuk kemaslahatan seluruh rakyat, negara mempunyai tugas penting untuk mewujudkan tujuan tersebut. Negara memiliki tiga tugas pokok dalam konteks *siyasa dusturiyah*, yaitu: Pertama, merumuskan dan menetapkan peraturan perundang-undangan yang selaras dengan prinsip-prinsip ajaran Islam. Kedua, melaksanakan pengelolaan pemerintahan yang efektif dan berkeadilan. Ketiga, menjaga dan melindungi kepentingan serta kesejahteraan masyarakat secara utuh.

Berikut 3 tugas utama negara yang sekaligus termasuk dalam ruang *lingkup siyasa dusturiyyah*:

1) *Al-sulthah tasyri'iyah*

*Al-sulthah tasyri'iyah* adalah lembaga yang berfungsi dalam menciptakan perundang-undangan yang sesuai dengan syariat atau sama halnya dengan lembaga legislatifnya sebuah negara. *Al-sulthah al-tasyri'iyah* digunakan untuk menyebut salah satu badan atau kekuasaan pemerintahan Islam dalam mengatur urusan negara, termasuk urusan *ahlul halli wa al-aqdi*, hubungan antara Muslim dan non-Muslim dalam suatu negara, konstitusi, peraturan perundang-undangan, peraturan pelaksanaan dan peraturan daerah.

Fungsi utama lembaga legislatif adalah mengatur hal-hal yang sudah tertuang dalam nash Al-Qur'an dan As-Sunnah. Kedua, berpikir kreatif (*ijtihad*) untuk masalah yang tidak dijelaskan secara eksplisit dalam nash. Mereka perlu menetapkan hukum melalui analogi (*qiyas*).

Jika dilihat dari realita sejarah lembaga legislatif pertama dilaksanakan oleh *ahlul halli wa al-aqdi*. Kemudian pada zaman sekarang lembaga tersebut disebut dengan *majelis syura* (parlemen). Unsur-unsur dalam *al-sulthah altasyri'iyah* adalah:

- a) Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dalam masyarakat Islam.
- b) Masyarakat Islam yang akan melaksanakannya.
- c) Isi peraturan atau hukum yang sesuai dengan nilai-nilai dasar syari'at Islam.

## 2) *Al-sulthah Tanfidz'iyah*

*Al-sulthah al-tanfidziyyah* adalah sebuah lembaga pemerintahan yang berfungsi memnjalankan Undang-undang, atau pada zaman modern disebut juga dengan lembaga eksekutif. *Al-sulthah al-tanfidziyyah* merupakan kekuasaan eksekutif yang meliputi persoalan *imamah, bai'ah, wizarah, dan waliy al-ahdi*. Dalam istilah islam, lembaga eksekutif disebut juga dengan *ulil amri* yang dipegang oleh seorang *amir* atau *khalifah*. *Al-sulthah al-tanfidziyyah* (eksekutif) memiliki wewenang untuk mengaktualisasi dan menjelaskan tentang perundang-undangan yang telah dirumuskan lembaga legislatif, hubungan internasional dengan negara lain atau hubungan diplomatik, dll.

Jika merujuk pada Alquran dan Sunnah umat Islam diperintahkan untuk mengikuti Uril Amri atau pemimpin nasional, hal itu merupakan kewajiban seorang sebagai warga negara. Asalkan badan eksekutifnya menaati Allah dan Rasul-Nya dan menghindari dosa dan pelanggaran.

## 3) *Al-sulthah qhada'iyah*

*Al-sulthah qhada'iyah* adalah lembaga yang bertugas untuk menjalankan, menegakkan dan mempertahankan peraturan

perundang-undangan yang diciptakan oleh lembaga legislatif, dalam istilah modern lembaga ini dikenal dengan lembaga yudikatif. *Al-sulthah qhada'iyah* menyangkut tugas dan wewenang kehakiman dalam penyelesaian perkara perdata dan pidana serta sengketa tata usaha negara yang menyangkut negara, khususnya yang menentukan berlakunya undang-undang, diperiksa sah tidaknya. Dalam bidang ketatanegaraan suatu negara.

Dalam sejarah Islam, kewenangan lembaga ini sering kali mencakup *wilayah al-hisbah* (organisasi peradilan yang bertanggung jawab menangani kasus-kasus pelanggaran ringan seperti penipuan dan penipuan dalam bisnis), *wilayah al-qadha* (organisasi peradilan yang memutuskan rekan senegaranya, kasus perdata dan pidana). ), dan *wilayah al-mazalim* (lembaga peradilan yang menangani kasus perampasan oleh pejabat pemerintah negara dalam pelaksanaan tugasnya, seperti membuat keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak rakyat dan tindakan pejabat publik melanggar hak-hak rakyat, termasuk perumusan kebijakan dan peraturan pemerintah.

c. Sumber-sumber hukum dalam fiqih *Siyasah Dusturiyyah*

1) Alquran

Alquran merupakan sumber pokok dan sangat penting dalam membuat hukum. Al-Qur'an adalah kalam Allah yang mengandung perkataan Allah berupa berbagai hukum. Karena Al-Qur'an diyakini berasal dari Allah dan teks-teksnya dianggap suci, setiap Muslim harus mengakuinya sebagai dasar dari semua jenis suprastruktur Islam. Banyak tokoh Muslim yang mencatat bahwa Al-Qur'an merupakan satu-satunya sumber tertinggi untuk menentukan hukum-hukum lain, karena

Al-Qur'an tidak pernah mengalami kondisi dan perubahan, meskipun perkembangan zaman terus berjalan (Ridwan, 2007).

## 2) Sunnah/Hadist

Hadits adalah berita peristiwa yang bersumber dari Nabi Muhammad SAW. Sunnah, di sisi lain adalah tindakan terus-menerus dari Nabi Muhammad. Selain itu hadits juga memuat semua peristiwa yang terjadi pada Nabi Muhammad, tetapi hanya terjadi sekali.

Secara harfiah, sunnah adalah praktik hidup yang mendarah daging atau standar perilaku yang diterima secara umum oleh mereka yang percaya bahwa itu mencakup semua perkataan dan perbuatan Nabi. Proses Sunnah biasanya diamati oleh beberapa orang yang memiliki pengetahuan langsung tentang terjadinya dan diturunkan dari generasi ke generasi dari zaman Nabi sampai akhir dari perawi yang meriwayatkannya dengan meneliti sederetan perawi yang berkesinambungan.

## 3) Ijma'

Dalam hukum Islam, ijma' adalah keputusan bersama untuk menentukan hukum yang baik untuk kemaslahatan umat melalui musyawarah. Pertimbangan ini lahir dari renungan para ulama, mufti, ahli fiqh dan anggota pemerintah. Jika dalam musyawarah banyak yang tidak setuju dengan keputusan mayoritas peserta musyawarah, maka suara ijma' tersebut dinyatakan tidak sah.

## 4) Qiyas

Qiyas adalah menemukan satu hal yang tidak ada nash nya dengan hal lain yang ada nash karena ada persamaan hukumnya. Jadi qiyas adalah penerapan hukum analogi terhadap hukum sesuatu yang sejenis karena asas kesamaan illat akan menimbulkan hukum kesamaan. Dasar hukum qiyas dipergunakan untuk menentukan hukum yang jelas ada

berbagai permasalahan yang banyak dan kompleks. Qiyas biasanya menggunakan dalil-dalil al-Quran maupun hadist yang sekiranya sama bentuk perbuatan hukum yang timbul.

#### 5) Kebiasaan /adat

Adat dalam islam dapat diartikan sebagai suatu yang dilakukan terus menerus oleh masyarakat dalam sebuah daerah, hal itu melekat dan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupannya dan menjadi kebiasaan, tetapi kebiasaan tersebut mempunyai prinsip-prinsip yang tidak bertentangan dengan Alquran dan hadist.

Jika dilihat dari teori *fiqh siyasah dusturiyyah* Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah masuk dalam qanun yang bersumber dari al-qur'an.

##### a) Pengertian Qanun

Pengertian qanun didalam kamus besar bahasa Indonesia dikenal dengan nama Kanun, yang berarti undang-undang, peraturan, kitab undang-undang, hukum dan kaidah. Adapun pengertian Qanun menurut kamus Bahasa Arab adalah: undang-undang, kebiasaan atau adat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Qanun adalah: suatu peraturan perundang-undangan atau aturan hukum yang berlaku di suatu daerah (Maiti & Bidinger, 1981).

Pengertian Qanun tidaklah sama dengan Perda, karena isi dari Qanun haruslah berlandaskan pada asas keislaman atau tidak boleh bertentangan dengan syari'at Islam. Tetapi dalam hal hirarki hukum di Indonesia, sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, kedudukan Qanun dipersamakan dengan Perda di daerah lainnya. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2022 disebutkan bahwa:

jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut: UUD RI Tahun 1945, UU/Peraturan Pemerintah Pengganti UU, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka kedudukan qanun diakui dalam hierarki perundang-undangan Indonesia dan dipersamakan dengan Perda. Pemahaman dalam UU Nomor 13 Tahun 2022 ini dapat saja diterima dalam hal kedudukan qanun. Pemahaman ini akan lebih mempermudah Pemerintah Pusat dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap daerah, terutama yang berhubungan dengan pembentukan suatu kebijakan daerah.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan artinya penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian penulis saat ini, adapun penelitian yang relevan dengan masalah yang penulis teliti diantaranya:

1. Penelitian yang ditulis oleh Nabilla Harya Tata Segara, fakultas syariah dan hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah tahun 2025 dalam skripsinya yang berjudul “ *Penempatan Prajurit TNI dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia pada Jabatan Aparatur Sipil Negara Tertentu menurut UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*”. Hasil dari penelitian ini yaitu pengisian jabatan dari ASN tertentu oleh prajurit TNI dan anggota Polri hanya berlaku di instansi pusat, dengan mematuhi prinsip meritokrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Implementasi meritokrasi bertujuan memastikan kompetensi dan kualifikasi menjadi dasar utama pengisian jabatan (Adolph, 2016b). Penelitian ini sedikit memiliki persamaan dengan penelitian penulis, dimana didalam penelitian tersebut sama-sama menganalisis Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan menggunakan metode penelitian normatif. Didalam penelitian ini memfokuskan pada kompetensi dan

kualifikasi menjadi dasar utama pengisian jabatan TNI dan Polri sedangkan penulis memfokuskan pada urgensi peraturan pemerintah didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

2. Penelitian yang ditulis oleh Alzena Firyal Yusandhi, Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2024 dalam skripsinya dengan judul *“Politik hukum penyusunan peraturan perundang-undangan Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara”*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mendalami proses penyusunan RUU ASN. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwasanya RUU ASN yang telah melalui serangkaian proses, saat ini telah resmi dijadikan payung hukum dan menggantikan regulasi sebelumnya. Secara substansi, jika dibandingkan antara UU Nomor 5 Tahun 2014 yang membahas sejumlah aturan tentang ASN dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, banyak ditemukan perubahan pasal yang menjawab permasalahan yang dihadapi oleh pihak-pihak terdampak. Meskipun tidak seluruh aspirasi dituangkan dalam regulasi baru, namun sebagian besar telah direalisasikan menjadi payung hukum bagi tenaga honorer (Pokhrel, 2024a). Sedangkan perbedaan dengan penulis yaitu penulis lebih menekankan pada urgensi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan studi telaah terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif.
3. Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Fayhurrahman Tsabit, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon Tahun 2024 dalam skripsinya yang berjudul *“Hak politik Aparatur Sipil Negara dalam bernegara (Kajian Yuridis Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara)”*. Mengkaji regulasi hak politik Aparatur Sipil Negara. Didalam penelitian ini terdapat beberapa regulasi yang mengatur mengenai sikap politik yang harus dilakukan oleh ASN dalam pemilu maupun pilkada mulai dari UUD tahun 1945, UU ASN, UU Pemilu, UU Pilkada, PP Jiwa Korps dan Kode Etik

PNS, PP Disiplin PNS, Keputusan Bersama 5 Instansi Pemerintah dan SE Ketua KASN Tentang Netralitas ASN. Penulis juga menggunakan metode penelitian yuridis normatif (Haske, 2021). Penulis membahas terkait urgensi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

4. Penelitian yang ditulis oleh Nur Hanipa Hasibuan, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2024, yang berjudul *“Tata Kelola ASN dalam mewujudkan Revormasi Birokrasi (Studi UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara)”*. Hasil Penelitian ini menunjukkan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN sebagaimana menggantikan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, mengisyaratkan adanya perubahan arah kebijakan ASN yang lebih mengarah kepada hasil kerja tinggi dan perilaku berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, sehingga UU ASN diharapkan menjadi penyempurna pelaksanaan manajemen ASN. Perubahan regulasi ASN ini di dasari atas perkembangan dunia yang sangat cepat disertai dengan kemajuan teknologi, selain itu tuntutan dan kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang semakin tinggi, termasuk juga dalam perbaikan tata kelola pegawai ASN yang di dalamnya terdapat permasalahan tenaga non-ASN yaitu honorer yang belum terselesaikan hingga faktor tantangan ekonomi global yang dihadapi bangsa Indonesia agar dapat bersaing secara internasional sehingga dibutuhkan transformasi kebijakan Manajemen ASN (Abidin, 2007). Sedangkan penulis memfokuskan kepada permasalahan yaitu kenapa pemerintah tidak mengeluarkan PP terbaru guna penyesuaian dengan UU Nomor 20 Tahun 2023. Penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan metode penelitian normatif.
5. Penelitian yang ditulis oleh Muhammad Ari Rafli, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang 2022 dengan judul *“Pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Balai Kota Padang (Studi*

*Penelitian: Dinas BKPSDM Padang)*”. Upaya dalam meningkatkan disiplin di Balai Kota Padang telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai (Beno dkk., 2022). Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Balai Kota Padang dengan cara mensosialisasikan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Di Balai Kota Padang menggunakan pendekatan humanis kepada pegawainya selain melakukan sosialisasi aturan. Sedangkan penulis juga memfokuskan ke arah Disiplin Pegawai Negeri sipil tetapi menggunakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan telaah terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

**Tabel 2. 1 Penelitian Relevan**

NO	Nama Penulis	Judul	Fokus dan Hasil Penelitian	Perbedaannya
1.	Nabilla Harya Tata Segara	<b>“Penempatan Prajurit TNI dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia pada Jabatan Aparatur Sipil Negara Tertentu menurut UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara”</b>	<b>Fokus penelitian</b> ini yaitu Untuk mengetahui bagaimana Prosedur Pengisian Jabatan Aparatur Sipil Negara tertentu yang berasal dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia dan mengetahui Penempatan Prajurit TNI dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia Pada Jabatan Aparatur Sipil Negara Sudah Memenuhi Sistem Meritokrasi <b>Hasil penelitian</b> ini yaitu pengisian jabatan dari ASN	1) Metode yang dipakai yaitu penelitian hukum normatif. 2) Penelitian yang hendak peneliti lakukan membahas bagaimana urgensi Peraturan Pemerintah dalam Undang-

			<p>tertentu oleh prajurit TNI dan anggota Polri hanya berlaku di instansi pusat, dengan mematuhi prinsip meritokrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Implementasi meritokrasi bertujuan memastikan kompetensi dan kualifikasi menjadi dasar utama pengisian jabatan.</p>	<p>undang Nomor 20 Tahun 2023.</p>
2.	Alzena Firyal Yusandhi	<p><b>“Politik hukum penyusunan peraturan perundang-undangan Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara”</b></p>	<p><b>Fokus penelitian</b> ini yaitu lebih memfokuskan pada RUU ASN yangb dijadikan payung dalam menghadapi masalah terkait Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.</p> <p><b>Hasil penelitiannya</b> menunjukkan bahwasanya RUU ASN yang telah melalui serangkaian proses, saat ini telah resmi dijadikan payung hukum dan menggantikan regulasi sebelumnya. Secara subtansi, jika dibandingkan antara UU Nomor 5 Tahun 2014 yang membahas sejumlah aturan tentang ASN dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil</p>	<p>1) Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.</p> <p>2) Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif.</p>

			Negara, banyak ditemukan perubahan pasal yang menjawab permasalahan yang dihadapi oleh pihak-pihak terdampak.	
3.	<b>Muhammad Fayhurrahman Tsabit</b>	<b>“Hak politik Aparatur Sipil Negara dalam bernegara (Kajian Yuridis Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara)”</b>	<p><b>Fokus penelitian</b> ini yaitu untuk mengetahui hak politik Aparatur Sipil Negara dalam berpolitik menurut UUD 1945, mengetahui bagaimana netralitas Aparatur Sipil Negara Ketika diberikan hak suara dalam pemilihan umum, mengetahui hak politik Aparatur Sipil Negara dalam sudut pandang Fiqih Siyasa.</p> <p><b>Hasil penelitiannya</b> yaitu terdapat beberapa regulasi yang mengatur mengenai sikap politik yang harus dilakukan oleh ASN dalam pemilu maupun pilkada mulai dari UUD tahun 1945, UU ASN, UU Pemilu, UU Pilkada, PP Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, PP Disiplin PNS, Keputusan Bersama 5 Instansi Pemerintah dan SE Ketua KASN Tentang Netralitas ASN.</p>	<p>1) Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu yuridis normatif.</p> <p>2) Perbedaannya dalam penelitian ini adalah membahas urgensi peraturan pemerintah terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2021 Terhadap</p>

				Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
4.	<b>Hanipa Hasibuan</b>	<b>“Tata Kelola ASN dalam mewujudkan Revormasi Birokrasi (Studi UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara)”</b>	<b>Fokus penelitian</b> ini yaitu untuk mengetahui secara mendalam Kinerja Aparatur Sipil Segara terkait Undang-Undang No. 20 tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, mengetahui bagaimana Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik menjalankan peranya dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara  <b>Hasil penelitiannya</b> yaitu mengisyaratkan adanya perubahan arah kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih mengarah kepada hasil kerja tinggi dan perilaku berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, sehingga UU ASN diharapkan menjadi penyempurna pelaksanaan manajemen ASN. Mewujudkan reformasi	1) Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normative dengan mengkaji kinerja ASN dan pelayanan publik dalam menjalankan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023. 2) Perbedaannya dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian ini memfokuskan pada pendalaman

			<p>birokrasi tergambar dalam Core Values ASN yang tercantum dalam Surat Edaran MenPAN-RB No. 20 Tahun 2021, terdapat tujuh nilai dasar yang disingkat menjadi BerAKHLAK. ASN di Indonesia diwajibkan untuk mengimplementasikan nilai-nilai tersebut, yang mencakup Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Berorientasi Pelayanan melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan masyarakat, serta mencakup sikap ramah, solusi yang tepat, dan semangat untuk terus-menerus memperbaiki dan meningkatkan pelayanan kepada publik.</p>	<p>kinerja ASN sedangkan penelitian yg akan penulis lakukan yaitu memahami terkait urgensi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.</p>
5.	Muhammad Ari Rafli	<p><b>“Pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah</b></p>	<p><b>Fokus penelitian</b> ini yaitu untuk menganalisa bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang, dan apa saja upaya dalam</p>	<p>1. Perbedaannya dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian ini menggunakan metode</p>

		<p><b>Nomor 94 Tahun 2021 di Balai Kota Padang (Studi Penelitian: Dinas BKPSDM Padang)”</b></p>	<p>menjalankan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang. <b>Hasil penelitiannya</b> yaitu Di Balai Kota Padang menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan PNS. Disiplin preventif pada Dinas Kota Padang sudah dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang diterapkan pada kantor Balai Kota Padang sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana didalamnya sudah terdapat kewajiban yang harus diikuti oleh seorang ASN dan sanksi yang harus diterima apabila tidak mematuhi aturan. Telah mengikuti SOP yang telah diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang digunakan. Upaya dalam</p>	<p>penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara langsung di dinas BKPSDM Kota Padang. Sedangkan penulis fokus pada penelitian normatif yang bersumber dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah.</p>
--	--	---	--	---

			meningkatkan disiplin di Balai Kota Padang telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai.	
--	--	--	---	--

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang peneliti lakukan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan normatif. Tipologi penelitian yang penulis gunakan adalah tipologi kualitatif, data yang diperoleh penulis mengenai objek penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk melakukan kajian yang mendalam dan terperinci terhadap peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, serta pendapat para ahli hukum. Pendekatan ini melihat hukum secara menyeluruh, bukan hanya sebagai seperangkat aturan normatif dalam teks undang-undang, tetapi juga dalam hal penerapannya. Jadi, penelitian ini menyoroiti hukum tidak hanya sebagai “*law in book*” tetapi juga “*law action*”.

Dalam studi ini, peneliti meneliti secara lebih mendalam mengenai urgensi peraturan pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

##### **B. Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

No	Uraian kegiatan	Bulan/ 2025			
		Mei	Juni	Juli	Agus
1	Menyusun proposal	✓			
2	Bimbingan dengan PA	✓			
3	Bimbingan pra seminar dengan		✓		

	pembimbing				
4	Seminar Proposal		✓		
5	Penelitian dan mengolah data			✓	
6	Bimbingan draft skripsi			✓	
7	Munaqasah				✓

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan didalam penelitian ini berfungsi sebagai sarana pendukung untuk mengumpulkan data. Karena ini merupakan penelitian normatif, peneliti sendiri yang berperan sebagai instrument utama. Peneliti akan mengumpulkan dan menganalisis sumber data dari perpustakaan yang relevan dengan topik yang diangkat. Sarana pendukung yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ponsel, laptop, buku dan agenda.

### D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga jenis sumber data, yaitu data primer, data sekunder, dan data tersier.

#### 1. Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer adalah sumber bahan pokok dalam penelitian ini:

- a. Al- Qur'an dan Sunnah
- b. Undang-Undang Dasar 1945
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- d. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- e. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

g. Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan keterangan dan penjelasan terkait bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat diperoleh dari buku-buku sebagai pelengkap sumber data primer. Sumber hukum ini mencakup naskah akademik dan risalah pembahasan terkait Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Serta data-data yang diperoleh dari kajian kepustakaan seperti buku-buku ilmiah hasil penelitian jurnal maupun penelitian ilmiah lainnya mengenai Urgensi peraturan pemerintah dan Undang-Undang.

## 3. Sumber Data Tersier

Sumber data tersier yang penulis gunakan yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Ensiklopedia hukum.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknis pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti studi kepustakaan, dokumen, dan berita. Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca-baca buku referensi, mengutip buku dan undang-undang yang relevan dengan topik penelitian, yaitu urgensi Peraturan Pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Studi dokumentasi dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen yang ada pada objek penelitian, seperti peraturan Perundang-Undangan, jurnal, buku, artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, serta berita-berita yang relevan dengan topik penelitian.

## **F. Teknis Analisis Data**

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, yaitu data sekunder, dapat ditarik kesimpulan untuk analisis kualitatif. Analisis kualitatif, yaitu analisis dengan cara mengelompokkan data menurut aspek-aspek yang diteliti tanpa menggunakan angka atau dengan kata lain data tampil dalam bentuk teks.

Analisis dan data dilakukan dengan cara antara lain:

1. Reduksi Data, reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.
2. Penyajian Data, penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.
3. Penarikan Kesimpulan, Kegiatan analisis yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi (Sugiono, 2014).

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis data dengan cara memverifikasi data yang menjadi sumber data berupa data yang diperoleh dari website terpercaya (internet) mengenai judul penelitian penulis “Urgensi Peraturan Pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Kemudian data tersebut ditelaah, dan penulis mengklasifikasikan data, kemudian memfokuskan data sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh dan disusun secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah ditetapkan.

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

##### **1. Landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023**

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan ada beberapa temuan terkait landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yaitu:

###### **a. Landasan Filosofis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023**

Dalam rangka menyempurnakan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dirancang sebagai alternatif regulasi yang menggantikan sepenuhnya Undang-Undang terdahulu. Meskipun sejumlah prinsip fundamental seperti penguatan sistem merit dan pengakuan ASN sebagai profesi tetap dipertahankan, Undang-Undang baru ini memperkenalkan penyusunan ulang dan penyesuaian norma hukum agar sesuai dengan perkembangan konteks hukum dan kebutuhan lembaga pemerintahan modern (Abidin, 2007).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga mengandung sejumlah perubahan mendasar terhadap beberapa ketentuan sebelumnya. Perubahan tersebut mencakup penguatan sistem manajemen Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada kinerja, penghapusan lembaga Komisi ASN dengan pengalihan fungsi pengawasan kepada instansi terkait seperti Kementerian PAN-RB dan Badan Kepegawaian Negara, penegasan kesetaraan hak antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta reformulasi mekanisme pembinaan dan pengawasan disiplin ASN guna mendorong terciptanya tata kelola yang lebih efisien dan akuntabel (Hidayat, 2024).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga diarahkan untuk menyelaraskan tata kelola Aparatur Sipil Negara dengan agenda transformasi birokrasi berbasis digital. Pelayanan publik dalam kerangka regulasi baru ini ditempatkan pada standar profesionalisme yang tinggi, kemampuan adaptif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan sosial dan teknologi. Transformasi tersebut mencakup digitalisasi manajemen ASN sebagai salah satu pokok pengaturan dalam Undang-Undang, yang bertujuan mengintegrasikan sistem dan data administratif secara komprehensif. Selain itu, norma dalam Undang-Undang ini menekankan peningkatan standar profesionalisme dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan publik (Effendy dkk, 2024).

Landasan filosofis pembentukan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berakar pada nilai-nilai fundamental yang terkandung dalam Pancasila sebagai dasar negara, serta didasarkan pada prinsip tujuan bernegara dan kepastian hukum (Hasan, 2024). Undang-Undang ini lahir sebagai respons terhadap perkembangan dan dinamika sistem kepegawaian nasional yang semakin kompleks, sekaligus sebagai upaya untuk menyempurnakan kelemahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Secara khusus, pembentukan regulasi ini mengacu pada tiga aspek utama. Pertama, nilai-nilai Pancasila seperti keadilan sosial, kemanusiaan, persatuan, dan demokrasi menjadi pijakan utama yang mendasari terciptanya manajemen ASN yang lebih humanis, profesional, dan adil, sejalan dengan semangat membangun ASN sebagai pelayan publik yang berintegritas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat luas. Kedua, Undang-Undang ini dirancang untuk mengakomodir tujuan negara sebagaimana tercermin dalam Pembukaan UUD 1945, yakni untuk melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut melaksanakan ketertiban dunia, dengan ASN mengambil peran strategis sebagai pelaksana

kebijakan publik (Asshiddiqie, 2006) . Ketiga, untuk menjamin kepastian hukum dalam pengelolaan ASN, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berfungsi sebagai kerangka hukum yang lebih tegas dan terperinci dibandingkan regulasi sebelumnya, sehingga proses pembinaan, pengawasan, dan pemberian sanksi dapat dilaksanakan secara objektif dan tidak multitafsir.

Didalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa Presiden Republik Indoneisa memiliki wewenang untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan Undang-Undang Dasar (Pahmi, 2025). Maksudnya, Presiden adalah pejabat tertinggi yang mengatur jalannya sebuah negara. Seluruh kewenangan dan tanggung jawab atas pelaksanaan pemerintahan negara berada di tangan Presiden. Berdasarkan Alinea ke 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tugas konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia beserta seluruh wilayahnya, serta berupaya memajukan kesejahteraan umum, meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa, dan turut serta dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial (Asshiddiqie, 2006).

Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, penyelenggaraan pemerintahan negara harus dilaksanakan secara demokratis dengan prinsip desentralisasi, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu memberikan pelayanan publik secara adil, merata, dan berorientasi pada kepentingan seluruh masyarakat (Azfirmawarman dkk, 2024). Pemberantasan KKN merupakan salah satu upaya utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Pemerintahan yang bersih dari KKN akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga negara serta

menciptakan iklim yang kondusif bagi pembangunan nasional yang berkelanjutan (Septinus Arui dkk, 2024). Pelayanan publik yang berkualitas dan merata merupakan hak setiap warga negara tanpa diskriminasi. Pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh masyarakat memperoleh akses yang sama terhadap berbagai layanan dasar, seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Dengan demikian, pemerintahan yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan keadilan sosial di seluruh wilayah Indonesia.

Peraturan mengenai struktur dan bentuk pemerintahan diatur dalam sejumlah undang-undang yang menjadi implementasi dari Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-undang tersebut tidak hanya menetapkan pembagian kekuasaan antara lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif, tetapi juga mengatur mekanisme pelaksanaan pemerintahan yang demokratis dan desentralistik. Desentralisasi ini diwujudkan melalui pemberian otonomi yang luas kepada pemerintah daerah, yang diatur secara rinci dalam Undang-Undang sebagai implementasi amanat Undang-Undang Dasar 1945, guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan partisipasi masyarakat (Hermoyo, 2011).

Hal ini mencerminkan penggabungan nilai-nilai luhur bangsa yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Nilai-nilai ini meliputi semangat persatuan, keadilan sosial, demokrasi, dan penghormatan terhadap kemanusiaan yang beradab, yang semuanya merupakan refleksi dari cita-cita luhur bangsa Indonesia sejak masa proklamasi kemerdekaan (Setyadi dkk, 2023). UUD 1945 tidak hanya menjadi konstitusi negara, tetapi juga merupakan manifestasi dari filosofi hidup bangsa yang mengakar pada Pancasila sebagai dasar negara dan panduan dalam penyelenggaraan pemerintahan serta kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian, Undang-Undang Dasar 1945 menjadi landasan

moral dan hukum yang mengikat seluruh elemen bangsa dalam mewujudkan tujuan nasional yang adil, makmur, dan berdaulat.

Konsep tersebut berkaitan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). *Good governance* merupakan suatu kerangka kerja penyelenggaraan pemerintahan yang menekankan pada aspek transparansi, akuntabilitas, partisipasi, responsivitas, dan supremasi hukum dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan kebijakan publik. Penerapan prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang efektif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta berkeadilan bagi seluruh masyarakat (Yuliana, 2018). Konsep *good governance* dapat terwujud secara optimal, dibutuhkan komitmen dan keterlibatan aktif dari seluruh pihak, baik pemerintah maupun masyarakat. Prinsip-prinsip utama yang menjadi fondasi *good governance* meliputi akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan keterbukaan, yang secara bersama-sama membentuk tata kelola pemerintahan yang bersih dan berintegritas (Miranti, 2024).

Dengan demikian, penerapan *good governance* tidak hanya menjadi tuntutan administratif, tetapi juga merupakan kebutuhan mendasar dalam mewujudkan pemerintahan yang demokratis dan berkeadilan. Selain itu, penerapan *good governance* mengharuskan terjalannya koordinasi yang efektif antar lembaga pemerintahan serta adanya sikap profesionalisme dan integritas moral yang tinggi dalam pelaksanaannya. Hal ini sangat krusial agar setiap kebijakan yang dibuat dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan pelayanan publik dapat diselenggarakan secara adil tanpa adanya diskriminasi. Oleh sebab itu, prinsip *good governance* menjadi fondasi utama dalam proses reformasi birokrasi serta pembangunan nasional yang berkelanjutan di Indonesia (Ipan Nurhidayat, 2023). Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, diperlukan pembentukan aparatur negara yang profesional, independen dari

campur tangan politik, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), memiliki integritas yang tinggi, serta memiliki kompetensi dan kinerja yang unggul.

b. Landasan Yuridis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Sebagai sumber hukum tertinggi dalam sistem hukum nasional, UUD 1945 menjadi dasar yuridis utama pembentukan setiap peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Didalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”, yang mengharuskan seluruh penyelenggaraan pemerintahan tunduk pada hukum (Jimly Ashiddiqie, 2010). Sementara itu, Pasal 5 ayat (2) memberikan kewenangan kepada Presiden untuk menetapkan Peraturan Pemerintah guna menjalankan undang-undang. Pasal 20 menyatakan bahwa DPR memegang kekuasaan untuk membentuk undang-undang, sehingga pembentukan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merupakan perwujudan kedaulatan rakyat melalui lembaga legislatif. Pasal-pasal lain seperti Pasal 27 dan Pasal 28D juga memperkuat prinsip kesetaraan dan kepastian hukum bagi seluruh warga negara, termasuk ASN (Junaidi, 2020).

Kewenangan ini menempatkan Presiden sebagai pemegang kekuasaan eksekutif yang tidak hanya menjalankan pemerintahan, tetapi juga memiliki otoritas untuk merinci dan mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang agar dapat diimplementasikan secara efektif dalam praktik penyelenggaraan negara. Dengan demikian, Peraturan Pemerintah berfungsi sebagai instrumen hukum yang menjembatani norma-norma umum dalam Undang-Undang dengan kebutuhan teknis operasional di lapangan, sehingga pelaksanaan Undang-Undang dapat berjalan sesuai dengan tujuan pembentukannya (Assiddiqie,2010)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 jo. UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang ini mengatur mengenai tata cara, asas, dan hierarki pembentukan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Undang-Undang ini menjadi acuan formal mengenai bagaimana prosedur pembentukan undang-undang harus dilakukan secara benar dan sah. Pembentukan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 harus memenuhi asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, seperti asas kejelasan tujuan, kesesuaian antara jenis dan materi muatan, serta asas keterbukaan. Selain itu, Undang-Undang ini juga menegaskan pentingnya harmonisasi dan sinkronisasi antar peraturan agar tidak terjadi tumpang tindih dan konflik norma (Putra, 2021).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, yang kemudian direvisi melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, mengatur tata kelola manajemen kepegawaian negara (Republik Indonesia, 1999). Regulasi ini disusun dengan landasan pemikiran bahwa pegawai, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari korps, merupakan unsur yang tidak terpisahkan dalam struktur pemerintahan negara. Regulasi tersebut dirancang berdasarkan pemahaman bahwa pegawai negeri tidak hanya berperan sebagai individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, tetapi juga sebagai bagian integral dari korps aparatur negara yang berfungsi sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional (Sedarmayanti, 2017).

Namun, seiring dengan dinamika perkembangan sistem pemerintahan yang semakin menekankan prinsip demokrasi, transparansi, desentralisasi, serta daya saing global, regulasi tersebut dinilai tidak lagi sepenuhnya relevan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebenarnya telah mengamanatkan pembentukan Komisi Kepegawaian Negara sebagai lembaga independen yang memiliki

peran strategis untuk menjaga profesionalitas dan netralitas birokrasi dari intervensi politik. Namun demikian, hingga dua belas tahun sejak undang-undang tersebut disahkan, lembaga tersebut belum juga terealisasi pembentukannya, disinyalir akibat rendahnya komitmen dan perhatian dari pemerintah pusat terhadap mandat tersebut (Al-Azkiya & Santoso, 2024). Akibat berbagai prioritas dan kesibukan pemerintah, lembaga independen tersebut belum terealisasi pembentukannya hingga dua belas tahun setelah amanat undang-undang tersebut ditetapkan.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, serta Lembaga Administrasi Negara saat ini mengalami keterbatasan dalam menjalankan peran strategisnya akibat terjebak dalam rutinitas administratif. Kondisi ini menghambat kemampuan mereka untuk menjadi agen penggerak utama dalam proses reformasi aparatur negara yang mengalami perubahan dan penyesuaian dengan tantangan zaman (Perpres No. 81 Tahun, 2010).

Pelaksanaan reformasi birokrasi di sejumlah kementerian dan lembaga non-kementerian sejak tahun 2008 lebih didorong oleh inisiatif dari tingkat bawah (*bottom-up*) yang berasal dari pimpinan masing-masing kementerian, bukan sebagai hasil dari kebijakan nasional yang terpusat mengenai reformasi aparatur negara (Kairupan, 2018). Undang-Undang tersebut menjadi dasar utama dalam mengatur manajemen kepegawaian bagi seluruh aparatur negara yang menerima gaji dari negara, sekaligus memberikan pengaturan khusus terkait aparatur sipil negara sebagai bagian penting dalam sistem pemerintahan (Amiruddin & Zainal Asikin, 2016).

Pelaksanaan desentralisasi kepegawaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengalami perkembangan yang berbeda dari niat awalnya, sehingga dalam praktiknya telah menyimpang dari prinsip dan tujuan dasar yang menjadi landasan

pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut. Pada mulanya, UU tersebut mendorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah sebagai bagian dari upaya memberikan otonomi lebih besar kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk dalam hal pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS). Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan desentralisasi ini tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan prinsip dan tujuan dasar yang menjadi landasan pemberian otonomi tersebut. Sistem manajemen kepegawaian yang diharapkan adalah gabungan antara sistem terpusat (*unified system*) dan sistem terpisah (*separated system*), di mana sebagian kewenangan tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat dan sebagian lainnya diserahkan kepada pemerintah daerah untuk dilaksanakan oleh pembina kepegawaian daerah. Namun, kenyataannya, pelaksanaan desentralisasi kepegawaian seringkali menyimpang dari konsep ini, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam pengelolaan PNS antara pusat dan daerah (Sari, 2024).

Namun dalam kenyataannya, sejak diberlakukannya desentralisasi kepegawaian pada tahun 2000, dari total 497 kabupaten/kota dan 33 provinsi, hampir tidak ada daerah yang mengelola manajemen kepegawaian dengan semangat sebagaimana yang diharapkan, yaitu melakukan pengangkatan pegawai dengan jumlah, komposisi, dan kualifikasi yang sesuai dengan beban tugas dan fungsi masing-masing daerah. Sebaliknya, setiap tahunnya formasi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dialokasikan untuk kabupaten dan kota rata-rata sebanyak 250 orang, sedangkan untuk provinsi jumlahnya dapat mencapai dua kali lipat dari angka tersebut (Simanjuntak, 2015).

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 mengatur secara garis mengenai konsep otonomi daerah di Indonesia. Secara konstitusional, desentralisasi asimetris dapat diterapkan dengan

merujuk pada Pasal 18 A Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 yang menyatakan:

Ayat 1 *“Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota, atau provinsi dan kabupaten dan kota, diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah”*

Ayat 2 *“Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selarasan berdasarkan undang-undang”*

Didalam Pasal 18 B Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia menyatakan:

Ayat 1 *“Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintah daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang”*

Ayat 2 *“Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang”*

Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini kerap menjadi fokus perhatian publik, khususnya terkait dengan kinerja pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan (Mukti Fajar Nur Dewata, 2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi PNS diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Sukardi, 2010). Kompleksitas sistem birokrasi dalam organisasi kepegawaian dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut. Kondisi ini merupakan dampak dari sistem pemerintahan yang bersifat sentralistik sebelum era reformasi, yang dikenal dengan sebutan Orde Lama (Wignjosoebroto, Soetandyo, 2005). Dengan adanya reformasi dalam

penyelenggaraan negara dan pemerintahan melalui penerapan sistem desentralisasi simetris, diharapkan terjadi perubahan signifikan terhadap kinerja ASN, terutama dalam hal pengelolaan kepegawaian yang mendukung efisiensi dan efektivitas birokrasi baik di tingkat pemerintah pusat maupun daerah.

Pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang harus menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, serta pemerintah. Dengan demikian, pegawai negeri menjadi elemen penting yang menjamin kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan fungsi pemerintahan, sekaligus menjaga kesatuan dan kesinambungan dalam penyelenggaraan negara secara keseluruhan (BPK RI, 1999). Oleh karena itu, setiap pegawai sipil wajib menunjukkan kesetiaan yang total kepada pemerintah Negara sebagai bentuk komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Husnia Hadrawi ddk, 2022).

Dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintahan serta mentaati seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya (Fitriah, 2020). Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan pentingnya ketaatan terhadap peraturan negara dan penghormatan pada nilai-nilai Pancasila sebagai dasar moral dan etika dalam pelaksanaan tugas kedinasan (Kamajaya & Lembaga, 2020). Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memegang teguh ideologi Pancasila dan setia pada UUD 1945 serta pemerintahan yang sah sebagai bagian dari kode etik dan perilaku profesional ASN (Presiden Republik Indonesia, 2023).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan terdahulu yang menjadi pijakan awal sebelum diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Seiring berjalannya waktu, sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dianggap tidak lagi sesuai dengan perkembangan birokrasi modern, khususnya dalam hal penataan tenaga honorer, perbedaan perlakuan antara PNS dan PPPK, serta sistem manajemen ASN yang belum sepenuhnya terintegrasi secara digital. Oleh karena itu, keberadaan Undang-Undang ini menjadi bahan evaluasi utama yang mendorong perlunya reformulasi regulasi ASN agar lebih sesuai dengan kebutuhan birokrasi masa kini yang adaptif, transparan, dan berbasis teknologi (Sedarmayanti, 2019).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai permasalahan kepegawaian yang merupakan warisan dari masa lalu, terutama terkait dengan status dan nasib tenaga honorer atau pegawai tidak tetap yang telah lama mengabdikan pada pemerintah namun belum mendapatkan kepastian mengenai kepegawaannya (Sriastuti, 2014). Permasalahan lain yang muncul terkait Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah bahwa kewenangan dan tugas yang dimilikinya sejatinya dapat dijalankan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB), sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas dan efisiensi pembagian fungsi antara kedua lembaga tersebut (Hernan, 2019).

c. Landasan Sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Secara sosiologis, lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merupakan respons atas perubahan sosial yang berkembang dalam masyarakat Indonesia, khususnya dalam konteks penyelenggaraan birokrasi dan manajemen sumber daya aparatur negara. Seiring meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan publik yang berkualitas, cepat, transparan, dan berorientasi pada teknologi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai produk hukum sebelumnya dinilai belum mampu mengakomodasi perubahan-perubahan tersebut,

terutama terkait pengelolaan tenaga honorer, kesenjangan antara PNS dan PPPK, serta lemahnya integrasi sistem kepegawaian berbasis digital (Dwiyanto, 2018).

Salah satu kelemahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah belum tuntasnya pengelolaan tenaga honorer dan ketimpangan perlakuan antara PNS dan PPPK. Selain itu, sistem birokrasi yang masih kaku dan bersifat administratif belum sepenuhnya berorientasi pada hasil (*result oriented*), melainkan cenderung berfokus pada proses. Hal ini menghambat efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di tengah masyarakat yang kini menuntut keterbukaan dan kecepatan informasi. Oleh karena itu, lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dapat dilihat sebagai jawaban atas kebutuhan mendesak untuk membangun sistem ASN yang lebih fleksibel, setara, dan sesuai dengan realitas sosial masyarakat modern (Prasojo, 2021).

Dorongan utama di balik perubahan regulasi ini adalah kebutuhan mendesak akan reformasi birokrasi, yang dipengaruhi oleh perkembangan sosial, khususnya pesatnya digitalisasi. Dalam era teknologi informasi yang terus berkembang, birokrasi dituntut untuk beradaptasi agar mampu memberikan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan efisien. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merespons tuntutan tersebut dengan membuka peluang integrasi sistem manajemen ASN berbasis teknologi, menerapkan sistem merit secara lebih objektif, serta memperkuat nilai dasar ASN yang dirumuskan dalam konsep BerAKHLAK. Seluruh langkah ini mencerminkan penyesuaian kerangka hukum terhadap perubahan sosial dan teknologi yang sedang berlangsung (Dwiyanto, 2021).

Transformasi Indonesia menjadi negara berpendapatan menengah tidak hanya membawa peluang, tetapi juga menimbulkan tantangan baru yang lebih kompleks. Setelah berhasil mengurangi kemiskinan ekstrem, tantangan utama yang dihadapi Indonesia adalah memperkuat institusi pemerintahan, meningkatkan mutu layanan publik, serta

memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Dalam konteks ini, Indonesia harus memperbaiki sistem birokrasi agar lebih profesional, transparan, dan akuntabel, sehingga pengelolaan sumber daya negara menjadi lebih efisien dan mampu memperluas akses masyarakat terhadap layanan dasar, sekaligus mendorong inovasi serta daya saing nasional di tingkat global (Hadi, 2024).

Profesionalisme birokrasi diperlukan guna menjamin pengambilan keputusan yang berdasarkan kompetensi dan integritas, sementara transparansi dan akuntabilitas akan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah. Pengelolaan sumber daya negara yang dilakukan secara efisien akan menghasilkan alokasi anggaran yang tepat sasaran, meminimalkan kebocoran anggaran, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik (Sedarmayanti, 2013). Hal ini pada gilirannya akan memperluas akses masyarakat terhadap layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur, yang merupakan fondasi penting bagi peningkatan kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, reformasi birokrasi menjadi prasyarat mutlak dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Upaya perbaikan birokrasi ini selaras dengan visi pembangunan Indonesia yang menempatkan aparatur sipil negara (ASN) sebagai agen perubahan dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *clean government* (Dwiyanto Agus, 2011). Penataan kelembagaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, serta penguatan sistem pengawasan dan penegakan etika birokrasi harus dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan.

Permintaan masyarakat akan pelayanan publik yang bermutu dan cepat akan terus mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Masyarakat kini semakin kritis dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja aparatur pemerintah, terutama dalam hal kecepatan, transparansi, serta kualitas layanan yang

diberikan oleh instansi pemerintah. Hal ini mendorong pemerintah untuk melakukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem pelayanan publik, agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat secara efektif dan efisien (Suryanto, 2025).

Selain itu, peningkatan permintaan terhadap pelayanan publik yang berkualitas juga dipengaruhi oleh perubahan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat yang semakin dinamis. Untuk itu, aparatur sipil negara (ASN) dituntut untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta mengadopsi teknologi digital dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Upaya ini penting untuk menciptakan birokrasi yang responsif, adaptif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan (Sedarmayanti, 2018).

Salah satu tuntutan utama adalah tersedianya infrastruktur yang andal dan efisien, yang dapat menunjang mobilitas dan aktivitas ekonomi masyarakat kelas menengah secara lebih optimal. Transportasi publik yang aman, nyaman, dan tepat waktu juga menjadi kebutuhan esensial bagi mereka yang tinggal di kawasan urban. Hal ini bertujuan untuk menekan biaya logistik, mengurangi kemacetan, dan meningkatkan produktivitas masyarakat secara keseluruhan (Kuncoro, 2019).

Selain infrastruktur, tuntutan akan pendidikan berkualitas juga semakin meningkat. Masyarakat menengah kini mengharapkan adanya perpanjangan masa pendidikan wajib hingga 12 tahun sebagai bagian dari peningkatan kualitas sumber daya manusia (World Bank, 2016). Di samping itu, akses terhadap pendidikan tinggi berstandar internasional menjadi salah satu indikator penting dalam menjawab tantangan globalisasi dan era digitalisasi (Tilar, 2012).

Aspek kesehatan dan jaminan sosial juga menjadi perhatian yang tidak kalah penting. Kelompok masyarakat menengah saat ini menuntut pelayanan kesehatan yang memenuhi standar internasional, dilengkapi dengan pemanfaatan teknologi medis modern, sistem

asuransi kesehatan yang komprehensif, serta program jaminan sosial yang mampu memberikan perlindungan secara menyeluruh terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi yang berpotensi dihadapi (Setianingsih, 2021).

Reformasi aparatur negara yang lebih cepat sangat diperlukan untuk membangun kapasitas pelayanan publik yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peningkatan kapasitas ini menjadi prasyarat agar Indonesia mampu menyediakan pelayanan publik yang lebih tinggi mutunya, seiring dengan tuntutan pertumbuhan ekonomi yang harus dijaga pada tingkat yang tinggi dan berkelanjutan. Dengan demikian, reformasi birokrasi yang menyeluruh dan percepatan transformasi kelembagaan menjadi kunci utama dalam mendukung akselerasi pertumbuhan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan (Dwiyanto, 2018).

Hal ini sejalan dengan target pemerintah dalam Rencana Kerja Pemerintah 2025 yang menekankan akselerasi pertumbuhan ekonomi di kisaran 5,3-5,6 persen melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pelayanan publik yang prima. Oleh karena itu, reformasi aparatur negara harus menjadi prioritas strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan pencapaian visi Indonesia Emas 2045 (Hadi, 2024).

Sebagai negara dengan status ekonomi menengah, Indonesia mengalami transformasi sosial yang ditandai oleh meningkatnya pendapatan per kapita masyarakat serta tumbuhnya kelas menengah yang lebih mapan secara ekonomi. Pertumbuhan kelas menengah ini bukan hanya berdampak pada pola konsumsi, tetapi juga pada peningkatan tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik, transparansi, dan tata kelola pemerintahan yang baik. Peningkatan taraf ekonomi ini juga berjalan seiring dengan membaiknya akses terhadap pendidikan. Indikator-indikator pendidikan nasional menunjukkan tren positif dalam partisipasi sekolah, khususnya pada jenjang pendidikan

menengah dan tinggi (Mulyasa, E, 2013). Masyarakat Indonesia kini semakin menyadari pentingnya pendidikan sebagai alat mobilitas sosial dan penguatan daya saing bangsa dalam konteks globalisasi.

Seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, kehidupan politik Indonesia juga mengalami perkembangan menuju arah yang lebih demokratis (Aspinall, E., & Mietzner, M. 2010). Demokratisasi yang berlangsung pasca-reformasi telah membuka ruang partisipasi politik yang lebih luas bagi masyarakat, ditandai oleh kebebasan berpendapat, keterlibatan masyarakat dalam pemilu, serta tumbuhnya organisasi masyarakat sipil yang aktif dalam mengawal kebijakan publik. Kesadaran politik masyarakat pun semakin menguat (Nugroho, R, 2011). Masyarakat tidak lagi sekadar menjadi pemilih pasif, melainkan telah menunjukkan peran aktif dalam mengawasi jalannya pemerintahan, menyuarakan aspirasi melalui media sosial, serta terlibat dalam berbagai bentuk aksi politik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Masyarakat Indonesia saat ini semakin menuntut pelayanan publik yang tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga mudah diakses dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Kebutuhan ini mencakup berbagai sektor, seperti pelayanan pendidikan dan kesehatan yang bermutu, fasilitas transportasi yang memadai, serta sarana komunikasi yang modern dan canggih. Selain itu, transformasi digital dan inovasi dalam pelayanan publik menjadi faktor penting dalam memenuhi ekspektasi masyarakat yang terus meningkat. Studi dalam *Jurnal Ilmu Sosial Politik* menegaskan bahwa meskipun teknologi menawarkan peluang besar untuk meningkatkan pelayanan, masih terdapat kendala seperti infrastruktur digital yang belum merata dan rendahnya literasi digital masyarakat di beberapa daerah. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada teknologi, tetapi juga pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan

penguatan sistem administrasi publik agar pelayanan dapat berjalan efektif dan inklusif (Almahdali, 2025).

Reformasi aparatur negara yang cepat dan menyeluruh sangat penting untuk membangun kapasitas pelayanan publik yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Aparatur negara yang profesional harus mampu menjalin kemitraan yang efektif dengan sektor swasta guna meningkatkan kualitas layanan publik secara signifikan. Selain itu, aparatur yang berkinerja tinggi dan akuntabel menjadi kunci utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), sehingga kepercayaan publik terhadap pemerintah dapat terus meningkat. Untuk mendukung hal tersebut, pemerintah perlu menjamin kesejahteraan aparatur negara agar mereka termotivasi dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Effendi, 2020). Dengan demikian, reformasi birokrasi yang berfokus pada profesionalisme, akuntabilitas, dan kesejahteraan aparatur negara menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang setara dengan negara maju lainnya.

Peraturan pemerintah penting berdasarkan landasan filosofis karena mencerminkan nilai-nilai dasar bangsa yang bersumber dari Pancasila dan UUD 1945, sehingga peraturan tersebut harus mengandung cita hukum dan pandangan hidup bangsa yang menjadi pedoman bagi penyelenggaraan negara. Secara yuridis, pentingnya peraturan pemerintah terletak pada kekuatan hukum yang sah dan kepastian hukum yang diberikan, sehingga aturan tersebut tidak bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi dan dapat menjamin keadilan dalam pelaksanaannya. Dari landasan sosiologis, peraturan pemerintah penting karena disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi nyata masyarakat, sehingga regulasi yang dibuat dapat diterima dan efektif di tengah kehidupan sosial (Kurniawan & Shofiat, 2021).

## **2. Materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah**

Adapun materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti Peraturan Pemerintah sebagai berikut:

- a. Materi mengenai Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 4 ayat (3) mengatur tentang: *“Ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik dan kode perilaku ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal 4 ayat (3) merupakan norma delegatif, yakni pasal yang mengamanatkan kepada pembentuk peraturan di bawah undang-undang (dalam hal ini Pemerintah) untuk merinci lebih lanjut ketentuan umum yang telah ditetapkan dalam undang-undang induk. Pasal ini dengan jelas menyatakan bahwa ketentuan teknis operasional mengenai kode etik dan kode perilaku ASN (Aparatur Sipil Negara) tidak cukup hanya diatur secara umum dalam Undang-Undang, tetapi harus diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP) agar memiliki daya guna dan implementatif.

Alasan pasal tersebut perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah karena:

- 1) kebutuhan akan pengaturan teknis dan spesifik

Dikarenakan pasal 4 ayat (3) mengatur secara umum mengenai kode etik dan perilaku ASN. Tanpa Peraturan Pemerintah, ketentuan ini tidak akan operasional karena tidak menjelaskan: siapa yang menetapkan kode etik, bentuknya seperti apa, apa sanksinya, dan bagaimana mekanisme penegakannya.

- 2) Menjamin Kepastian Hukum dan Keseragaman Praktik di Seluruh Instansi

Peraturan Pemerintah dibutuhkan untuk menyamakan standar etik di seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP), seluruh Aparatur Sipil

Negara (ASN) di Indonesia akan mengikuti kode etik yang bersifat seragam dan konsisten, sehingga dapat memastikan terciptanya keadilan serta kepastian hukum secara merata.

### 3) Mendorong Budaya Etika dan Profesionalisme ASN

Kode etik dan kode perilaku tidak sekadar menjadi suatu bentuk formalitas, melainkan berfungsi sebagai instrumen penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan berlandaskan integritas (Thoha, Miftah 2018). Peraturan Pemerintah akan menjabarkan nilai-nilai moral seperti netralitas, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi pedoman perilaku yang konkret. Hal ini penting untuk mewujudkan reformasi birokrasi dan ASN yang melayani, bukan dilayani.

### 4) Menjadi Landasan Bagi Penegakan Disiplin ASN

Peraturan Pemerintah (PP) diperlukan sebagai landasan hukum yang memberikan kewenangan untuk menjatuhkan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terbukti melanggar ketentuan kode etik, sehingga penegakan disiplin dan akuntabilitas ASN dapat dilakukan secara sah, tegas, dan terukur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Pemerintah (PP) juga akan mengatur secara rinci mekanisme penanganan pelanggaran kode etik, termasuk menetapkan pihak yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan, prosedur pelaksanaan pemeriksaan tersebut, serta jenis sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pelanggar. Dengan adanya ketentuan ini, proses penanganan pelanggaran dapat berjalan secara sistematis, transparan, dan akuntabel sesuai dengan aturan yang berlaku.

### 5) Mewujudkan Prinsip *Good governance*

Peraturan Pemerintah mengenai kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara akan memperkuat prinsip akuntabilitas, transparansi, serta kemampuan birokrasi dalam merespons kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien (Dwiyanto, Agus. 2006). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang secara konsisten menginternalisasi dan

mengimplementasikan nilai-nilai etika akan secara signifikan mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, praktik korupsi, serta berbagai bentuk pelanggaran hukum lainnya.

Pasal 4 ayat (3) harus segera ditindaklanjuti dengan penerbitan Peraturan Pemerintah karena merupakan mandat normatif yang diberikan oleh Undang-Undang untuk memastikan pelaksanaan operasional kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN). Tanpa adanya Peraturan Pemerintah tersebut, nilai-nilai yang terkandung dalam pasal tersebut tidak dapat diimplementasikan secara optimal, sehingga berisiko mengurangi profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas ASN dalam melaksanakan tugas-tugas kenegaraan.

b. Materi mengenai Pasal 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 6 mengatur tentang:

*“Ketentuan mengenai ruang lingkup tugas/jabatan dan mekanisme bekerja PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dalam Peraturan Pemerintah”*

Didalam pasal ini menegaskan bahwa pengaturan lebih mendetail terkait tugas, jabatan, serta mekanisme kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib diatur secara komprehensif melalui Peraturan Pemerintah (PP). Alasan pasal tersebut perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah karena:

Peraturan Pemerintah diperlukan untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum dan ketidakjelasan norma dalam pelaksanaan tugas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terutama karena PPPK bukan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun tetap memiliki tanggung jawab yang bersifat strategis.

1) Untuk Menyusun Mekanisme Kerja yang Jelas dan Terukur

Tanpa adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur secara jelas dan komprehensif, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berpotensi mengalami ketidakterpaduan dan ketidakseragaman antar instansi pemerintah.

Kondisi ini dapat menyebabkan kesulitan dalam melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan konsisten, sehingga menghambat upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja PPPK dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Pemerintah sangat penting untuk menetapkan standar operasional yang baku serta mekanisme pengukuran kinerja yang transparan dan terukur, guna memastikan bahwa peran strategis PPPK dapat dijalankan dengan optimal di seluruh instansi pemerintah.

2) Untuk Menyelaraskan Sistem PPPK dengan Prinsip *Good governance* dan Profesionalisme

Hal ini penting untuk memastikan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak dipandang sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki status inferior, melainkan diakui sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab yang jelas serta kinerja yang dapat diukur secara objektif.

3) Untuk Membedakan Karakteristik dan Hak PPPK dengan PNS

Harus ada penjelasan rinci dalam PP mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh PPPK. Apa hak dan kewajibannya selama masa kontrak. Apa konsekuensinya jika melanggar perjanjian kerja. Jika ketentuan mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah (PP), maka potensi terjadinya sengketa hukum antara PPPK dan instansi pemerintah akan meningkat secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan dalam regulasi yang mengatur hak, kewajiban, serta mekanisme penyelesaian masalah yang dihadapi PPPK selama masa kerjanya, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja.

4) Agar Tidak Terjadi Tumpang Tindih Tugas antara PPPK dan PNS

Pembagian tugas antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu diklarifikasi secara jelas, terutama dalam struktur organisasi yang mempekerjakan

keduanya secara bersamaan. Hal ini penting agar peran dan fungsi masing-masing dapat berjalan efektif dan tidak tumpang tindih. Menetapkan batas kewenangan berdasarkan jabatan dan klasifikasi tugas. Hal ini berfungsi untuk menghindari tumpang tindih kewenangan serta menjamin terwujudnya sinergi yang efektif dalam pelaksanaan tugas birokrasi (Sukardi, 2021).

- c. Materi mengenai Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam pasal 7 ayat (2) mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai nomor induk pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal ini mengandung ketentuan normatif yang mengamanatkan penyusunan regulasi lebih rinci mengenai Nomor Induk Pegawai (NIP) dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), sebagai pelaksanaan teknis dari ketentuan yang tercantum dalam undang-undang. Secara umum, Nomor Induk Pegawai merupakan kode identifikasi unik dan permanen yang diberikan kepada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), setelah pengangkatan resmi oleh pejabat yang berwenang. NIP berfungsi sebagai nomor registrasi nasional yang menandai status hukum seseorang sebagai ASN dan menjadi dasar utama dalam administrasi kepegawaian.

Alasan pasal 7 ayat (2) tersebut perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah adalah:

- 1) Memberikan Kepastian Hukum Mengenai Identitas ASN

Nomor Induk Pegawai (NIP) merupakan identitas hukum yang sah bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tanpa adanya regulasi teknis yang diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP), tidak terdapat standar nasional yang resmi terkait prosedur penerbitan, pemanfaatan, maupun penghapusan Nomor Induk

Pegawai (NIP). Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan hukum, khususnya dalam situasi terjadinya perselisihan terkait kepegawaian atau masalah administrasi.

#### 2) Menjamin Integritas dan Akurasi Data Kepegawaian Nasional

Nomor Induk Pegawai (NIP) adalah komponen penting dalam sistem informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterapkan secara nasional. Namun, tanpa adanya Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur secara jelas tentang prosedur pendaftaran, verifikasi, dan validasi NIP, maka sistem ini berisiko mengalami berbagai masalah. Misalnya, data pegawai bisa menjadi tidak akurat atau tidak terpercaya, proses administrasi menjadi tidak efisien, dan potensi kesalahan atau penyalahgunaan informasi meningkat. Oleh karena itu, pengaturan teknis melalui PP sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pengelolaan NIP berjalan dengan tertib, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### 3) Menjadi Dasar Administrasi dan Hak ASN

Nomor Induk Pegawai (NIP) merupakan syarat utama dan identitas resmi dalam pelaksanaan seluruh hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). NIP merupakan syarat utama dalam pelaksanaan seluruh hak dan kewajiban ASN, seperti: gaji dan tunjangan, kepangkatan, mutasi dan promosi, pensiunan.

Apabila pengelolaan kepegawaian tidak diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah (PP), maka proses administrasi kepegawaian akan menjadi tidak terorganisir dengan baik dan berisiko merugikan Aparatur Sipil Negara (ASN) karena data mereka tidak tercatat secara resmi dalam sistem kepegawaian nasional.

#### 4) Untuk Menstandarkan Sistem Penerbitan dan Format NIP secara Nasional

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki satu identitas unik yang bersifat tunggal dan terpusat, yang digunakan sebagai acuan

resmi sepanjang masa kerja mereka. Identitas ini berfungsi sebagai tanda pengenal resmi yang tidak dapat digandakan atau diubah, sehingga memastikan keabsahan dan konsistensi data kepegawaian setiap ASN. Pentingnya identitas tunggal ini terletak pada kemampuannya untuk menyatukan seluruh informasi administratif dan kepegawaian dalam satu sistem yang terintegrasi. Dengan demikian, berbagai proses seperti pengangkatan, penilaian kinerja, kenaikan pangkat, mutasi, pembayaran gaji, serta hak-hak lainnya dapat dikelola secara efisien dan akurat.

Selain itu, identitas yang tersentralisasi memudahkan instansi pemerintah dalam melakukan verifikasi dan validasi data ASN, menghindari duplikasi data, serta mengurangi risiko kesalahan administratif. Hal ini juga memberikan kepastian hukum bagi ASN terkait status dan hak mereka selama menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri. Oleh karena itu, penerapan satu identitas tunggal yang tidak berubah selama masa kerja menjadi aspek fundamental dalam sistem manajemen kepegawaian yang profesional, transparan, dan akuntabel.

##### 5) Untuk Mendukung Transformasi Digital ASN

Pemerintah tengah mengembangkan sistem digital terintegrasi untuk manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggabungkan berbagai layanan kepegawaian dalam satu platform nasional. Dalam sistem ini, Nomor Induk Pegawai (NIP) berperan sebagai kunci utama akses ke database kepegawaian nasional, yang memungkinkan setiap ASN dapat dengan mudah mengakses data dan layanan administratif secara terpusat dan aman. Melalui platform digital ini, NIP digunakan sebagai identitas resmi yang menghubungkan seluruh informasi kepegawaian, mulai dari data pribadi, riwayat kerja, penilaian kinerja, hingga proses kenaikan pangkat dan pensiun.

Dengan demikian, NIP menjadi elemen penting yang menjamin integritas dan konsistensi data ASN di seluruh instansi pemerintah. Secara lebih rinci, tanpa payung hukum yang memadai, pengelolaan data ASN melalui sistem digital dapat menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya standar prosedur untuk menjaga kerahasiaan dan integritas data, serta minimnya mekanisme pengawasan yang dapat mencegah penyalahgunaan atau kebocoran informasi sensitif. Hal ini dapat menyebabkan ASN rentan terhadap pelanggaran privasi dan potensi penyalahgunaan data pribadi mereka.

Selain itu, ketiadaan regulasi teknis yang mengatur penggunaan sistem elektronik juga mengurangi kepercayaan ASN dan instansi terhadap keamanan sistem tersebut, sehingga dapat menghambat proses digitalisasi manajemen kepegawaian yang seharusnya meningkatkan efisiensi dan transparansi administrasi. Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Pemerintah sebagai landasan hukum sangat penting untuk memberikan legitimasi formal, menetapkan standar keamanan data, serta mengatur tata kelola dan perlindungan privasi ASN dalam penggunaan sistem elektronik secara nasional. Dengan demikian, risiko hukum dan teknis dapat diminimalisir, sementara kepercayaan dan perlindungan terhadap ASN dapat terjamin secara optimal (Rachman, 2021).

#### 6) Untuk Mencegah Penyalahgunaan dan Praktik Korupsi Administrasi

Apabila pengaturan Nomor Induk Pegawai (NIP) tidak distandarisasi secara baik, maka terdapat beberapa risiko yang dapat muncul, antara lain:

- a) Kemungkinan terjadinya penyalahgunaan NIP untuk proses pengangkatan pegawai secara ilegal tanpa melalui prosedur resmi
- b) Munculnya data ASN dalam sistem kepegawaian tanpa melalui mekanisme pengangkatan yang sah dan valid

- c) Potensi terjadinya penyalahgunaan anggaran negara, seperti pembayaran gaji kepada pegawai fiktif yang tidak benar-benar bekerja.
- d. Materi mengenai Pasal 19 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 19 ayat (4) mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai jabatan ASN tertentu yang bersal dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan tata cara pengisian jabatan ASN tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat ini mengandung ketentuan *delegasi pengaturan* kepada Peraturan Pemerintah (PP) untuk menjelaskan secara lebih rinci dua hal:

*Pertama*, jenis jabatan ASN tertentu terdapat beberapa jabatan dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) maupun anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Pengisian jabatan ini bertujuan untuk memperkuat sinergi dan kerja sama antar lembaga negara.

Namun, Undang-Undang yang berlaku tidak secara spesifik menyebutkan jabatan-jabatan ASN apa saja yang dapat diisi oleh prajurit TNI dan anggota Polri. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP) agar tidak terjadi perbedaan penafsiran atau multitafsir dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, pengaturan lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah sangat penting untuk memastikan kejelasan, transparansi, dan kepastian hukum terkait pengisian jabatan ASN oleh prajurit TNI dan anggota Polri, serta untuk menjaga profesionalisme dan efektivitas birokrasi negara.

*Kedua*, pengisian jabatan dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh personel Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memerlukan mekanisme yang spesifik dan akurat, mengingat adanya perbedaan karakteristik kepegawaian antara ASN, TNI, dan Polri. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah (PP) akan mengatur secara rinci prosedur, persyaratan, serta batasan hukum yang harus dipenuhi agar proses pengisian jabatan tersebut tetap berlandaskan pada prinsip merit system, yakni penempatan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Hal ini juga mencakup seleksi ketat dan penyesuaian dengan kebutuhan instansi terkait untuk memastikan kualitas dan profesionalisme dalam pengisian jabatan ASN oleh TNI dan Polri.

Alasan Pasal 9 ayat (4) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

- 1) Menghindari Tumpang Tindih Kewenangan antara ASN, TNI, dan Polri

Pasal 19 ayat (4) menetapkan bahwa beberapa jabatan dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Ketentuan ini sangat sensitif karena ketiga institusi tersebut ASN, TNI, dan Polri memiliki karakteristik, kode etik, serta sistem kepegawaian yang berbeda (Sagala, 2023). Oleh sebab itu, diperlukan Peraturan Pemerintah (PP) yang bertujuan untuk menjelaskan secara rinci jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh personel TNI atau Polri. Menetapkan prosedur pengangkatan, durasi penugasan, serta mekanisme pertanggungjawaban yang harus dijalankan (Inayah, 2023).

- 2) Menjadi sikap Netralisasi ASN dalam sistem merit

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menjaga prinsip netralitas, seperti yang diatur dalam Pasal 2 huruf f UU ASN (Winardi, 2022). Jika prajurit TNI atau anggota Polri mengisi jabatan ASN tanpa aturan

yang jelas dan ketat, hal ini bisa melanggar prinsip netralitas dan profesionalisme ASN. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah (PP) sangat dibutuhkan untuk menentukan dengan jelas jabatan strategis mana saja yang boleh atau tidak boleh diisi oleh personel TNI atau Polri, serta bagaimana cara menjaga agar mereka tetap netral selama menjalankan tugas di jabatan tersebut (Marbun, 2021).

### 3) Memenuhi Asas Legalitas dan Kepastian Hukum

Dalam hukum administrasi negara, setiap tindakan administratif, seperti pengangkatan jabatan ASN, harus didasarkan pada aturan hukum yang jelas dan detail. Karena Undang-Undang hanya mengatur aturan dasar secara umum, maka Peraturan Pemerintah sangat penting untuk memberikan kepastian hukum dan menjelaskan cara pelaksanaannya secara praktis.

Dalam sistem hukum di Indonesia, peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah (PP) memiliki peran yang sangat penting. Peraturan Pemerintah berfungsi untuk mengubah aturan-aturan umum yang terdapat dalam undang-undang menjadi aturan teknis yang lebih jelas dan rinci. Aturan teknis ini memudahkan aparatur negara dalam menjalankan tugasnya secara tepat dan sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan adanya PP, pelaksanaan undang-undang menjadi lebih terarah dan dapat diterapkan secara efektif di lapangan, sehingga tujuan hukum dan kebijakan negara dapat tercapai dengan baik (Marbun, 2021).

### 4) Menyesuaikan dengan Dinamika Kebutuhan Pemerintahan dan Keamanan

Keterlibatan personel TNI dan Polri dalam beberapa jabatan ASN sering kali diperlukan, terutama dalam situasi tertentu seperti penugasan di instansi yang memiliki peran strategis atau risiko tinggi. Namun, agar penggunaan peran ini tidak disalahgunakan, dibutuhkan sistem pengawasan yang jelas dan ketat, yang hanya bisa diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) (Irawan, 2022). Selain itu, PP juga

berfungsi untuk mengatur berapa lama masa tugas mereka, bagaimana pengawasan dilakukan, serta mekanisme penilaian kinerja bagi personel TNI dan Polri yang menempati jabatan ASN tersebut.

Pengaturan teknis yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) akan menjamin bahwa keterlibatan TNI dan Polri dalam jabatan ASN dilakukan semata-mata berdasarkan kebutuhan negara. Hal ini bertujuan untuk mencegah pengisian jabatan tersebut didasarkan pada kepentingan politik atau pertimbangan subjektif dari pejabat pembina kepegawaian, sehingga proses pengangkatan menjadi lebih objektif dan transparan (Irawan, 2022).

- e. Materi mengenai Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam pasal 20 ayat (2) mengatur tentang :

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengisian jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal ini menunjukkan bahwa pengaturan teknis dan lebih rinci mengenai tata cara pengisian jabatan ASN oleh prajurit TNI dan anggota Polri akan ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah (PP), bukan diatur langsung dalam Undang-Undang (Hendarmin Ranadireksa, 2016). Hal ini merupakan bentuk pelimpahan pengaturan lebih lanjut atas norma umum yang tercantum dalam ayat (1) pasal ini. Pasal 20 ayat (1) menyatakan bahwa prajurit TNI dan anggota Polri dapat menduduki jabatan ASN tertentu (Agus Pramusinto, 2021). Maka, Pasal 20 ayat (2) hadir untuk memberikan dasar hukum bahwa mekanisme, kualifikasi, jenis jabatan, dan prosedur transisi dari status militer/Polri menjadi ASN atau menduduki jabatan sipil, akan dijelaskan dalam regulasi turunan berbentuk Peraturan Pemerintah (Budi Supriyanto, 2020).

Alasan pasal 20 ayat (1) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Pengaturan Teknis Tidak Cukup Diatur dalam Undang-Undang

Undang-Undang pada dasarnya memuat aturan yang bersifat normatif dan berlaku secara umum. Sementara itu, pengaturan mengenai pengisian jabatan ASN oleh prajurit TNI dan anggota Polri berkaitan dengan aspek teknis pelaksanaan, seperti penentuan jenis jabatan yang dapat diisi, mekanisme transisi dan seleksi, persyaratan administratif serta kompetensi, hingga tata cara pengangkatan dan pemberhentian. Karena hal-hal tersebut terlalu detail untuk diatur dalam Undang-Undang, maka pengaturannya perlu dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP).

2) Menjamin Netralitas dan Profesionalitas ASN

ASN memiliki kewajiban untuk menjaga sikap netral, sedangkan TNI dan Polri adalah institusi yang beroperasi dengan sistem komando hirarkis dan memiliki loyalitas politik yang berbeda (Agus Pramusinto, 2021). Tanpa adanya regulasi yang tegas, terdapat potensi munculnya konflik kepentingan, gangguan terhadap netralitas birokrasi sipil, serta kemungkinan terjadinya tumpang tindih kewenangan antara unsur militer/Polri dan unsur sipil. Oleh karena itu, diperlukan Peraturan Pemerintah yang secara jelas mengatur batasan serta prosedur, agar penempatan personel militer atau polisi dalam jabatan ASN tetap berjalan sesuai prinsip profesionalisme dan menjaga netralitas birokrasi.

3) Mencegah Dualisme Fungsi dalam Lembaga Pemerintahan

Jika tidak ada aturan yang jelas dalam Peraturan Pemerintah, ada risiko munculnya dualisme fungsi di instansi sipil. Hal ini bisa terjadi ketika jabatan penting diisi oleh anggota TNI atau Polri yang belum memahami budaya dan cara kerja birokrasi sipil. Kondisi tersebut dapat menyebabkan gangguan dalam koordinasi antar bagian, sehingga pekerjaan tidak berjalan lancar. Selain itu, akuntabilitas atau tanggung

jawab dalam birokrasi juga bisa terganggu karena perbedaan pemahaman dan cara kerja.

Oleh karena itu, pengaturan yang tegas sangat penting untuk memastikan tata kelola birokrasi tetap efektif dan berjalan sesuai aturan yang berlaku. Dengan begitu, peran dan fungsi setiap pihak bisa berjalan dengan baik tanpa menimbulkan masalah.

#### 4) Sebagai Bentuk Delegasi Kewenangan Legislasi

ketentuan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah, hal ini berarti legislatif memberikan wewenang kepada presiden untuk membuat aturan pelaksanaan yang lebih rinci. Dengan kata lain, undang-undang memberikan tugas kepada presiden agar mengatur hal-hal teknis yang diperlukan melalui Peraturan Pemerintah. Namun, jika Peraturan Pemerintah tersebut tidak segera diterbitkan, maka ketentuan dalam undang-undang tersebut tidak bisa dijalankan secara efektif.

Hal ini menyebabkan aturan dalam undang-undang menjadi tidak operasional atau sulit diterapkan dalam praktik. Kondisi ini juga berpotensi menimbulkan kekosongan hukum, yang dikenal dengan istilah legal vacuum. Artinya, tidak ada aturan yang jelas untuk mengatur suatu hal, sehingga bisa menimbulkan kebingungan dan masalah dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penting sekali agar Peraturan Pemerintah segera dibuat setelah undang-undang diterbitkan.

Pasal 20 ayat (2) perlu segera diikuti dengan penerbitan Peraturan Pemerintah supaya aturan yang ada dalam Undang-Undang bisa diterapkan secara teknis dengan jelas. Hal ini penting agar netralitas dan profesionalisme ASN tetap terjaga dengan baik. Selain itu, pengisian jabatan harus selalu berdasarkan prinsip merit, yaitu memilih orang yang paling kompeten sesuai dengan kebutuhan. Dengan adanya Peraturan Pemerintah yang jelas, diharapkan tidak terjadi kekacauan dalam birokrasi sipil yang bisa disebabkan oleh

campur tangan lembaga militer atau Polri tanpa adanya aturan hukum yang tegas (Fauzi, 2021).

- f. Materi mengenai Pasal 22 ayat (5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam pasal 22 ayat (5) mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pensiun dan jaminan hari tua untuk Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal 22 ayat (5) merupakan norma pelimpahan pengaturan teknis dari Undang-Undang kepada Peraturan Pemerintah (PP), yang bertujuan untuk mengatur secara rinci tentang bentuk, mekanisme, syarat, dan tata cara pelaksanaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua (JHT) bagi Pegawai ASN.

Alasan Pasal 22 ayat (5) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

- 1) Menjabarkan Norma Umum ke dalam Teknis Pelaksanaan

Pasal 22 ayat (5) hanya menyebutkan bahwa ASN berhak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua secara umum. Namun, aturan tersebut belum menjelaskan secara detail tentang bagaimana skema jaminan itu berjalan, persyaratan yang harus dipenuhi, cara pembayaran, sumber dana, dan siapa yang mengelolanya (I Gede Pantja Astawa, 2015). Karena itu, dibutuhkan Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelengkap yang menjelaskan secara jelas dan praktis bagaimana pelaksanaan jaminan tersebut agar instansi pemerintah bisa menjalankannya dengan baik.

- 2) Menjamin Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial bagi ASN

Dalam hal jaminan sosial, penting untuk memastikan adanya kepastian hukum dan keadilan sosial agar ASN mendapatkan perlindungan yang sesuai dan adil untuk masa pensiunnya (Sumarsono, 2022). Jika Peraturan Pemerintah belum dibuat, pelaksanaan jaminan ini bisa terlambat atau tidak merata, terutama

bagi ASN yang bukan PNS atau PPPK. Jaminan sosial adalah hak dasar setiap warga negara yang harus diatur dengan jelas dan rinci dalam kebijakan nasional.

### 3) Mendukung Reformasi Manajemen ASN

Reformasi birokrasi dan pengelolaan ASN membutuhkan sistem jaminan sosial yang profesional dan bisa berjalan terus-menerus. Oleh karena itu, diperlukan aturan yang detail, fleksibel, dan mencakup semua pihak melalui Peraturan Pemerintah, supaya bisa menyesuaikan dengan perkembangan ASN saat ini, termasuk mereka yang bekerja dengan cara yang lebih fleksibel atau menggunakan teknologi digital (Halim Abdul, 2021). Kebutuhan untuk mengelola ASN secara lebih fleksibel juga mengharuskan adanya perubahan dalam sistem jaminan sosial, agar lebih sesuai dengan kinerja dan kebutuhan ASN di masa depan.

### 4) Menghindari Kekosongan Aturan setelah Perubahan UU

Peraturan pelaksana sangat dibutuhkan supaya pelaksanaan undang-undang baru yang menggantikan aturan lama tidak terhenti atau mengalami kebingungan (Ni'matul Huda, 2020). Tanpa adanya peraturan pelaksana yang baru, bisa terjadi ketidaksesuaian antara aturan utama dan aturan yang mengatur pelaksanaannya.

#### g. Materi mengenai Pasal 25 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam pasal 25 mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 24 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal ini bersifat delegatif, yaitu memberi mandat kepada pemerintah (Presiden) untuk menyusun regulasi turunan dalam bentuk PP sebagai instrumen pelaksana UU agar dapat dijalankan secara efektif di lapangan. Karena hak diatur dalam pasal 21 dan kewajiban diatur dalam pasal 24 hanya diatur secara umum dan prinsipil dalam UU, maka perlu diuraikan secara terperinci dalam Peraturan

Pemerintah agar implementasinya pasti, adil, seragam, dan tidak multitafsir.

Alasan Pasal 25 perlu ditindak lanjuti Peraturan Pemerintah

1) Menjabarkan Ketentuan Umum menjadi Teknis Operasional

Pasal 25 hanya menjelaskan bahwa penghasilan dan kesejahteraan ASN akan diatur lebih lanjut, tapi belum memberikan detail seperti komponen penghasilan (gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan lain-lain), cara perhitungannya, serta pihak yang bertanggung jawab mengelolanya. Karena itu, dibutuhkan Peraturan Pemerintah sebagai aturan teknis yang menjelaskan secara rinci pelaksanaannya.

2) Mendukung Prinsip Keadilan dan Kesejahteraan ASN

Agar tercipta keadilan dan kepastian hukum, diperlukan aturan yang jelas dan detail yang memastikan penghasilan ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban (Sumarsono, 2022). Dengan adanya pengaturan dalam Peraturan Pemerintah, kebijakan kompensasi dapat dirancang secara adil dan masuk akal, sesuai dengan prinsip meritokrasi.

3) Meningkatkan Profesionalisme dan Daya Saing ASN

Peraturan Pemerintah yang mengatur penghasilan ASN sangat diperlukan untuk membangun sistem karier ASN yang didasarkan pada kinerja dan sistem penghargaan (Dwiyanto, 2015). Jika tidak ada aturan lanjutan, akan sulit untuk mendorong semangat kompetisi dan profesionalisme di antara para ASN.

4) Harmonisasi dengan Perubahan Sistem Penggajian Nasional

Seiring dengan rencana pemerintah untuk menerapkan sistem single salary system, diperlukan adanya penjabaran yang jelas dalam bentuk Peraturan Pemerintah. Hal ini bertujuan agar sistem penghasilan ASN dapat terintegrasi secara menyeluruh dan terhindar dari tumpang tindih dengan kebijakan lain yang dikeluarkan oleh

Kementerian Keuangan, Badan Kepegawaian Negara, maupun instansi terkait lainnya.

- h. Materi mengenai Pasal 30 ayat (6) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 30 ayat (6) mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai Pejabat yang berwenang didatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Undang-Undang secara umum mengatur keberadaan pejabat yang memiliki kewenangan dalam pengangkatan, pemberhentian, promosi, mutasi, dan pembinaan ASN. Namun, belum menetapkan secara spesifik siapa saja pejabat tersebut di setiap jenis instansi pemerintahan (misalnya di pusat, daerah, kementerian, atau lembaga non-struktural). Oleh karena itu, perlu ada pengaturan yang lebih rinci, teknis, dan operasional melalui Peraturan Pemerintah agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan, kekaburan peran, atau konflik administratif.

Alasan Pasal 30 ayat (6) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

- 1) Agar Jelas Siapa Pejabat yang Berwenang dalam Urusan ASN

Pasal ini tidak menjelaskan secara detail siapa saja pejabat yang berwenang untuk mengatur, mengangkat, memindahkan, atau memberikan sanksi kepada ASN. Padahal, dalam kenyataannya ASN bekerja di berbagai instansi dan tingkatan pemerintahan, seperti pusat, daerah, kementerian, dan lembaga, sehingga diperlukan kejelasan mengenai pihak yang memiliki kewenangan tersebut. Jika tidak ada aturan yang lebih rinci, hal ini dapat menimbulkan kebingungan dan berpotensi menyebabkan sengketa kewenangan antar pejabat terkait.

- 2) Mencegah penyalahgunaan wewenang

Tanpa adanya pengaturan yang jelas melalui Peraturan Pemerintah, berisiko terjadi penyalahgunaan kewenangan, seperti pejabat yang tidak memiliki wewenang mengambil keputusan penting terkait ASN,

misalnya dalam hal mutasi, promosi, atau pemberian sanksi. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Asshiddiqie, 2006).

### 3) Menjamin Kepastian Hukum dan Perlindungan ASN

Aparatur Sipil Negara perlu mengetahui siapa atasan atau pejabat yang berwenang atas dirinya supaya mereka merasa aman dan terlindungi secara hukum. Dengan adanya Peraturan Pemerintah, kejelasan tentang wewenang dan tanggung jawab akan tercipta, sehingga ASN bisa bekerja dengan tenang tanpa khawatir keputusan yang diambil terhadap dirinya tidak sah. Kepastian hukum sangat penting untuk melindungi ASN agar tidak menjadi korban keputusan yang tidak adil atau sewenang-wenang.

### 4) Mendukung Pelaksanaan Sistem Merit

Sistem merit menekankan bahwa pengelolaan ASN harus didasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan hasil kerja, bukan karena hubungan pribadi atau kepentingan politik. Karena itu, perlu ada pengaturan yang jelas mengenai siapa saja pejabat yang berwenang, supaya pelaksanaan sistem merit berjalan dengan baik tanpa hambatan.

#### i. Materi mengenai Pasal 33 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 33 mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat ini menyatakan bahwa aturan teknis mengenai bagaimana cara merencanakan kebutuhan jumlah dan jenis ASN yang diperlukan oleh setiap instansi pemerintah akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP). Pasal 32 menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah harus melakukan perencanaan kebutuhan ASN secara nasional dan instansional, berdasarkan pada beban kerja, ketersediaan anggaran, dan kebutuhan organisasi. Namun, Pasal 32

hanya mengatur secara garis besar. Maka dari itu, Pasal 33 hadir sebagai pelengkap, dengan memberikan mandat agar aturan rinci tentang cara perencanaan tersebut dibuat dalam bentuk PP, agar pelaksanaannya bisa dilakukan dengan seragam, adil, dan akurat.

Alasan Pasal 33 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Untuk Menyusun Formasi ASN yang Tepat dan Efisien

Tanpa adanya aturan teknis yang terperinci, instansi dapat mengajukan kebutuhan ASN tanpa landasan yang jelas, sehingga berisiko menimbulkan ketidakseimbangan jumlah pegawai, seperti kelebihan pegawai (*overstaffing*) di satu bidang dan kekurangan pegawai (*understaffing*) di bidang lain.

2) Menjamin Transparansi dan Akuntabilitas

Dengan adanya Peraturan Pemerintah, proses perencanaan kebutuhan ASN dapat dilakukan secara lebih terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini juga membantu mencegah terjadinya praktik nepotisme atau favoritisme dalam pengajuan formasi jabatan.

Aturan teknis seperti ini sangat penting untuk memastikan sistem birokrasi berjalan secara profesional. Selain itu, aturan tersebut juga melindungi birokrasi dari campur tangan atau intervensi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Menyesuaikan dengan Dinamika dan Teknologi

Dalam era digital, banyak tugas yang dapat dijalankan secara otomatis, sehingga perencanaan ASN harus disesuaikan dengan perubahan fungsi organisasi dan kemajuan teknologi digital (Kemdikbudristek, 2023). Manajemen ASN perlu bersifat adaptif terhadap perubahan struktur kerja yang disebabkan oleh digitalisasi, sehingga perencanaan tenaga kerja tidak boleh bersifat statis atau kaku.

4) Mendukung Sistem Merit dalam Rekrutmen

Perencanaan yang tepat adalah langkah pertama dalam sistem rekrutmen berdasarkan kemampuan, karena perencanaan ini akan

menentukan jenis pekerjaan, jumlah posisi yang dibutuhkan, dan keterampilan yang harus dimiliki.

Pasal 33 memberikan arahan bahwa aturan teknis tentang cara instansi pemerintah membuat perencanaan kebutuhan ASN akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah. Hal ini penting agar kebutuhan ASN di seluruh Indonesia bisa dipenuhi secara objektif, adil, efisien, dan sesuai dengan sistem merit (Dzulfian, 2025).

- j. Materi mengenai Pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 34 ayat (3) Mengatur tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria pengisian Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial dari PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal 34 ayat (3) mengandung perintah normatif, bahwa untuk mengisi jabatan manajerial dan nonmanajerial dari kalangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dibutuhkan aturan teknis lanjutan yang akan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP). Jabatan manajerial merujuk pada jabatan struktural atau jabatan pimpinan (misalnya: kepala bidang, kepala bagian). Jabatan nonmanajerial merujuk pada jabatan fungsional atau teknis tertentu (misalnya: analis kepegawaian, penyuluh pertanian).

Alasan Pasal 34 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

- 1) Menjamin Kepastian Hukum dan Perlakuan Setara bagi PPPK

PPPK sebagai bagian dari ASN memiliki hak untuk berkembang dalam karier, namun posisi PPPK tidak selalu sama dengan PNS sehingga diperlukan kriteria yang jelas dan adil dalam pengisian jabatan. Ketidakjelasan dalam pengaturan jabatan ASN dapat menyebabkan perlakuan yang tidak seimbang dan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam sistem birokrasi. Oleh karena itu, pengaturan yang transparan dan objektif sangat penting untuk menjaga keadilan dan kepastian hukum dalam manajemen ASN.

## 2) Menjaga Profesionalisme ASN dan Sistem Merit

Pengisian posisi harus didasarkan pada kemampuan dan hasil kerja, bukan pada status kepegawaian. Karena itu, aturan tentang syarat bagi PPPK untuk mengisi jabatan harus dibuat secara jelas dan adil melalui Peraturan Pemerintah (PP) (Daniel, 2024).

## 3) Menghindari Tumpang Tindih dan Ketimpangan Kewenangan

Tanpa pengaturan rinci, ada risiko PPPK menduduki jabatan yang secara hukum tidak sesuai dengan statusnya, misalnya jabatan dengan kewenangan yang seharusnya melekat pada PNS. Maka PP diperlukan sebagai pembeda dan pengatur secara legal. Perbedaan status hukum antara PNS dan PPPK membutuhkan pengaturan teknis agar tidak menimbulkan kesalahan dalam distribusi jabatan (Prana, 2022).

### k. Materi mengenai Pasal 38 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 38 menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan Pegawai ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal ini menyatakan bahwa aturan teknis dan rinci mengenai proses pengadaan Pegawai ASN (baik PNS maupun PPPK) tidak dijelaskan secara langsung dalam Undang-Undang, melainkan akan diatur lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP). Pengadaan ASN yang mencakup proses perencanaan, pengumuman lowongan, seleksi, penetapan hasil, hingga pengangkatan merupakan proses yang kompleks dan bersifat teknis, sehingga membutuhkan aturan pelaksana khusus yang terpisah dari UU, yakni dalam bentuk Peraturan Pemerintah agar pelaksanaannya lebih jelas dan operasional.

Alasan Pasal 38 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

#### 1) Agar Proses Pengadaan ASN Berjalan Transparan dan Objektif

Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi ASN dilakukan secara profesional dan objektif, berdasarkan

pada sistem merit yang menilai kualifikasi, kompetensi, dan kinerja calon pegawai. Dengan demikian, proses rekrutmen dapat terjamin bebas dari intervensi politik maupun praktik nepotisme, sehingga menghasilkan aparatur yang kompeten dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya (Kusudarmanto, 2024).

2) Menyesuaikan dengan Dinamika Teknologi dan Kebutuhan Instansi

Peraturan Pemerintah (PP) yang bersifat teknis sangat dibutuhkan dalam reformasi birokrasi agar proses rekrutmen ASN dapat mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan yang terus berubah dengan cara yang fleksibel dan mudah disesuaikan, tanpa perlu sering mengubah undang-undang.

3) Menjamin Keseragaman Proses Seleksi ASN di Seluruh Indonesia

Rekrutmen ASN perlu dilaksanakan dengan menggunakan sistem yang konsisten dan seragam agar dapat menghindari perbedaan kualitas sumber daya manusia di berbagai wilayah (Suharto, 2022).

1. Materi mengenai Pasal 45 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 45 Menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 44 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat ini mengandung makna bahwa segala hal yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja ASN yang telah dijelaskan secara umum dalam Pasal 40 sampai Pasal 44, perlu dijabarkan secara teknis dan rinci dalam Peraturan Pemerintah (PP). Namun, karena pasal-pasal tersebut hanya memberikan kerangka umum, maka perlu dibuat aturan pelaksana melalui PP agar pelaksanaannya seragam di semua instansi, dapat diukur secara obyektif, berdampak langsung pada pengembangan karier, penghargaan, dan sanksi bagi ASN.

Alasan Pasal 45 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Agar Sistem Penilaian Kinerja ASN Lebih Objektif dan Terstandar

Evaluasi kinerja ASN perlu diatur dengan pedoman teknis yang jelas untuk memastikan proses manajemen kepegawaian berjalan secara adil dan objektif.

2) Mengintegrasikan Evaluasi Kinerja Individu dan Organisasi

Peraturan Pemerintah (PP) akan mengatur cara menghubungkan hasil kerja setiap ASN dengan pencapaian tujuan organisasi secara langsung (Praptianingsih, 2020). Dengan begitu, setiap tugas yang dilakukan oleh individu akan selaras dengan target yang ingin dicapai oleh instansi tempat mereka bekerja. Hal ini penting agar kinerja pribadi dapat berkontribusi secara nyata terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, sehingga tercipta sinergi yang efektif antara upaya individu dan pencapaian tujuan bersama (Sutanto, 2022).

Pasal 45 mengamanatkan bahwa pengelolaan kinerja ASN harus diatur secara teknis melalui Peraturan Pemerintah. Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk memastikan bahwa sistem kerja ASN berjalan dengan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, dan keadilan. Selain itu, pengelolaan kinerja ini juga menjadi dasar yang penting dalam pengembangan karier ASN berdasarkan prestasi yang dicapai, sehingga setiap pegawai dapat berkembang sesuai dengan kemampuan dan kontribusinya.

m. Materi mengenai Pasal 48 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 48 menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan talenta dan karier sebagaimana dimaksud didalam Pasal 46 dan Pasal 47 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat ini menjelaskan bahwa pengaturan tentang pengembangan talenta dan karier ASN yang disebutkan dalam Pasal 46 dan Pasal 47 hanya diatur secara umum dalam Undang-Undang. Karena itu, aturan yang lebih detail dan teknis tentang cara mengenali dan mengelola talenta ASN, serta mekanisme pembinaan dan pengembangan karier pegawai ASN secara terstruktur dan adil, akan diatur lebih lanjut

melalui Peraturan Pemerintah. Dengan adanya aturan ini, pelaksanaan pengembangan talenta dan karier ASN di lapangan dapat berjalan dengan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan (Rahma, 2015).

Alasan perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

- 1) Agar Tersedia Sistem yang Jelas untuk Mencetak Pemimpin Berkualitas

Tanpa pengaturan rinci, upaya mengembangkan ASN berpotensi tidak konsisten antarinstansi. PP akan menjadi panduan nasional tentang bagaimana cara menilai potensi ASN, menyusun rencana suksesi (*succession planning*), mengelola kemampuan secara profesional.

- 2) Menjamin Keadilan dalam Pengembangan Karier ASN

Pengembangan karier ASN, baik PNS maupun PPPK, harus dilakukan secara adil dan terbuka, tanpa dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau politik. Peraturan Pemerintah akan memastikan bahwa setiap ASN mendapatkan kesempatan yang sama untuk maju berdasarkan hasil kerja dan kemampuan mereka.

- 3) Mendukung Profesionalisme dan Reformasi Birokrasi

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah yang mengatur pengelolaan talenta dan pengembangan karier, pemerintah akan mampu menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas pada posisi strategis. Hal ini juga akan memperkuat institusi birokrasi agar menjadi lebih adaptif dan memiliki kinerja yang optimal (Sari, 2022).

- n. Materi mengenai Pasal 49 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 49 ayat (4) menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat tersebut menyatakan bahwa aturan teknis mengenai pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak

dijelaskan secara detail dalam Undang-Undang, melainkan akan dirinci lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Alasan Pasal 49 ayat (4) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Pengembangan Kompetensi ASN Membutuhkan Aturan Teknis yang Detail

Undang-undang hanya mengatur secara umum bahwa ASN wajib meningkatkan kompetensinya, namun tidak menjelaskan secara rinci mengenai cara pelaksanaannya, seperti metode pelatihan, standar kompetensi, frekuensi pelatihan, dan pembiayaan. Oleh karena itu, diperlukan Peraturan Pemerintah sebagai aturan teknis yang mengatur secara detail tentang jenis dan bentuk pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan melalui coaching. Selain itu, Peraturan Pemerintah juga akan menetapkan prosedur dan tahapan pelaksanaan pengembangan kompetensi tersebut, sekaligus menjamin bahwa seluruh ASN mendapatkan akses yang adil dan merata dalam mengikuti program pengembangan tersebut. Dengan adanya aturan teknis ini, peningkatan kompetensi ASN dapat dilakukan secara terstruktur, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Menyesuaikan dengan Perubahan Teknologi dan Tuntutan Global

Peraturan Pemerintah sangat diperlukan agar pengembangan kompetensi ASN dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang terus berkembang, seperti transformasi digital, pelayanan publik berbasis teknologi, dan tantangan globalisasi. Dengan adanya pengaturan ini, ASN tidak hanya akan memiliki kemampuan yang memadai, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi dalam menjalankan tugasnya (Collins, 2021). Hal ini penting untuk memastikan bahwa ASN tetap relevan dan efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan cepat berubah.

o. Materi mengenai Pasal 51 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 51 menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan dan pengakuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat tersebut mengandung makna bahwa pengaturan teknis tentang penghargaan dan pengakuan terhadap ASN, yang telah dijelaskan secara umum dalam Pasal 50, belum dijabarkan secara rinci dalam undang-undang, sehingga diperlukan Peraturan Pemerintah (PP) sebagai aturan pelaksana.

Alasan Pasal 51 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Agar Sistem Penghargaan ASN Diterapkan Secara Objektif dan Terstandar

Penghargaan dan pengakuan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan memiliki nilai jika diberikan melalui proses penilaian yang adil dan terukur. Undang-undang hanya menyebutkan penghargaan secara umum, tetapi tidak merinci jenis penghargaan yang tersedia, indikator prestasi yang diakui, serta siapa yang berwenang menilai dan memberikan penghargaan. Tanpa adanya Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur hal-hal tersebut secara rinci, pemberian penghargaan dapat menjadi subjektif dan kurang transparan.

2) Menjamin Keadilan dan Mencegah Diskriminasi

Apabila tidak terdapat ketentuan teknis yang jelas dan terperinci, terdapat potensi bahwa pemberian penghargaan oleh instansi hanya akan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara tertentu berdasarkan pertimbangan subjektif atau praktik favoritisme. Peraturan Pemerintah berperan untuk mengatur cara memilih dan memeriksa prestasi ASN secara adil, serta menetapkan sanksi jika ada penyalahgunaan atau ketidakjujuran dalam pemberian penghargaan (Sutrisno, 2021).

Pasal 51 harus dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah karena aturan teknis tentang penghargaan tidak cukup hanya diatur dalam undang-undang saja. Diperlukan standar nasional agar pemberian penghargaan dilakukan secara adil, objektif, dan dapat

dipertanggungjawabkan. Hal ini juga sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN.

p. Materi mengenai Pasal 54 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 54 menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali Pegawai ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Alasan Pasal 51 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah karena ketentuan tentang tata cara pemberhentian ASN yang diamanatkan dalam Undang-Undang ASN perlu diatur lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah karena beberapa alasan penting. *Pertama*, pengaturan ini berkaitan dengan perlindungan hak ASN agar mereka diperlakukan secara adil selama proses pemberhentian. *Kedua*, aturan yang jelas menjamin prosedur hukum yang adil dan tidak diskriminatif, sehingga ASN mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan prinsip keadilan. *Ketiga*, pengaturan teknis ini mencegah penyalahgunaan wewenang oleh pihak-pihak dalam birokrasi yang dapat merugikan ASN secara tidak sah. Terakhir, pengaturan yang terstruktur mendukung penerapan sistem merit yang profesional, di mana keputusan pemberhentian didasarkan pada kinerja dan aturan yang transparan, bukan faktor subjektif atau politik (Wibowo, 2021)

q. Materi mengenai Pasal 61 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 61 menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan dan pemberhentian Pegawai ASN serta pemberhentian sementara dan pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 sampai dengan Pasal 60 diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Segala hal yang berkaitan dengan proses dan syarat-syarat pengangkatan, pemberhentian, pemberhentian sementara, serta pengaktifan kembali ASN yang belum dijelaskan secara rinci dalam Pasal 57 sampai 60 akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai pedoman pelaksanaannya.

Alasan Pasal 61 perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Supaya Sistem Pangkat dan Jabatan ASN Jelas dan Tidak Bingung  
Sistem pangkat dan jabatan dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar utama dalam menentukan kedudukan, tanggung jawab, hak, dan kewajiban pegawai ASN dalam organisasi pemerintahan. Tanpa aturan pelaksana yang jelas dalam hal ini Peraturan Pemerintah bisa terjadi kebingungan dalam penerapan pangkat dan jabatan (Nurhafni, 2023).

2) Mengoptimalkan fungsi manajemen ASN secara profesiona

Tanpa aturan pelaksana, manajemen ASN tidak akan berjalan secara sistematis dan terukur. Keberadaan PP menjamin bahwa proses pengangkatan, pemberhentian, serta pengaktifan kembali ASN dilakukan sesuai standar nasional, efisien, dan transparan (Raharjo, 2022).

r. Materi mengenai Pasal 62 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 62 ayat (4) menjelaskan:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Pasal 62 ayat (4) menjelaskan bahwa untuk memastikan organisasi profesi ASN berjalan sesuai aturan, profesional, dan tidak menyimpang dari tugas ASN sebagai pelayan publik, maka pemerintah perlu menyusun Peraturan Pemerintah sebagai panduan operasional dan hukum yang mengikat.

Alasan Pasal 62 ayat (4) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

1) Menyesuaikan Organisasi Profesi ASN dengan Prinsip Sistem Merit dan Netralitas ASN

Sebagai pegawai negeri, ASN harus bersikap netral dan tidak memihak dalam urusan politik, serta selalu mengikuti aturan

berdasarkan kemampuan dan prestasi (Muchamad Ali Safa'at, 2022). Oleh karena itu, organisasi yang mewadahi ASN juga harus mengikuti aturan tersebut. Peraturan Pemerintah (PP) diperlukan agar organisasi profesi ini tidak digunakan untuk kepentingan politik atau melanggar aturan etika ASN.

2) Mencegah Penyalahgunaan Bentuk Organisasi Profesi untuk Kepentingan Pribadi atau Kelompok

Tanpa adanya regulasi yang jelas dan tegas, organisasi profesi ASN berpotensi disalahgunakan untuk kepentingan di luar bidang profesional, seperti mobilisasi massa, tekanan kepentingan tertentu, atau praktik korporatisme dalam birokrasi (Bintan R. Saragih, 2021). Dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah (PP), maka akan terbentuk mekanisme pengawasan serta penerapan sanksi hukum terhadap setiap penyimpangan yang terjadi.

s. Materi mengenai Pasal 63 ayat (5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 63 ayat (5) menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai Digitalisasi Manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat ini berarti bahwa segala hal yang berkaitan dengan digitalisasi manajemen ASN, seperti penggunaan sistem teknologi informasi dalam proses perekrutan, penilaian kinerja, promosi jabatan, penggajian, pelatihan, dan mutasi ASN, belum diatur secara rinci dalam undang-undang, sehingga perlu diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP).

Dengan kata lain, PP akan menjadi aturan teknis pelaksanaan untuk memastikan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan ASN bisa dilakukan secara sistematis, aman, dan terarah.

Alasan Pasal 63 ayat (5) perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah:

### 1) Untuk Menyediakan Dasar Hukum Operasional Sistem Digital ASN

Digitalisasi manajemen ASN membutuhkan sistem informasi yang sah dan aman. Oleh karena itu, PP penting untuk menentukan jenis aplikasi, mekanisme penggunaan data, standar keamanan, serta pengelolaan sistem digital dalam manajemen ASN.

### 2) Mencegah Penyalahgunaan Data ASN

Tanpa adanya pengaturan yang jelas dan tegas, data pribadi ASN termasuk informasi penting seperti riwayat kinerja, jabatan, gaji, serta catatan disiplin berisiko disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, mulai dari pelanggaran privasi hingga potensi manipulasi data yang merugikan individu maupun institusi. Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Pemerintah (PP) sangat diperlukan untuk mengatur secara rinci perlindungan data pribadi ASN serta memastikan keamanan siber dalam proses digitalisasi manajemen ASN. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan data ASN dapat dikelola secara aman, transparan, dan sesuai dengan standar etika serta hukum yang berlaku, sehingga menjaga integritas dan kepercayaan dalam pelayanan publik (Prakarsa dkk, 2024).

### 3) Mendukung Efisiensi dan Transparansi dalam Birokrasi

Dengan digitalisasi, proses administrasi ASN bisa dilakukan lebih cepat dan terbuka, seperti e-kinerja, e-mutasi, e-rekrutmen, dan lainnya. Namun agar semua itu tidak tumpang tindih dan sesuai aturan, perlu ada pengaturan teknis lewat Peraturan Pemerintah.

### 4) Menyesuaikan Manajemen ASN dengan Perkembangan Teknologi

Transformasi digital sudah menjadi kebutuhan dalam tata kelola pemerintahan modern. Peraturan Pemerintah diperlukan agar digitalisasi manajemen ASN bisa disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara berkelanjutan (Santoso, 2022).

- t. Materi mengenai Pasal 64 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Materi didalam Pasal 64 ayat (3) menjelaskan tentang:

*“Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah”*

Kalimat tersebut menjelaskan bahwa aturan teknis tentang cara-cara pengajuan upaya administratif yaitu langkah hukum yang bisa diambil oleh ASN jika tidak setuju dengan keputusan kepegawaian dari pejabat yang berwenang akan dijelaskan lebih detail dalam Peraturan Pemerintah. Upaya administratif ini bisa berupa pengajuan keberatan secara langsung kepada atasan yang membuat keputusan. Mengajukan banding ke instansi pengelola kepegawaian di tingkat pusat. Karena Undang-Undang hanya memberikan aturan secara umum, maka diperlukan aturan yang lebih rinci agar proses ini bisa berjalan dengan adil, teratur, dan efisien.

Alasan Pasal 64 ayat (3) perlu ditindak lanjuti oleh peraturan pemerintah:

- 1) Memberikan Kepastian Hukum dan Mekanisme yang Jelas bagi ASN

ASN yang merasa dirugikan oleh keputusan kepegawaian (misalnya penurunan pangkat, mutasi, atau pemecatan) berhak mengajukan upaya administratif. Namun, tanpa aturan rinci, ASN tidak tahu ke mana harus mengadu, bagaimana prosedurnya, dan tenggat waktunya. Maka, PP penting untuk menjadi pedoman resmi dan tertulis.

- 2) Mencegah Timbulnya Sengketa Kepegawaian Berkepanjangan

Dengan adanya mekanisme upaya administratif yang jelas, masalah kepegawaian bisa diselesaikan secara internal terlebih dahulu sebelum sampai ke ranah pengadilan. Hal ini lebih efisien dan cepat, serta menghindari beban berlebih pada lembaga peradilan. Menjamin Hak ASN atas keadilan administratif (Natsir & SH, 2025).

### 3) Menjamin Hak ASN atas Keadilan Administratif

Salah satu prinsip dalam hukum administrasi negara adalah hak warga negara untuk memperoleh keadilan atas keputusan pejabat pemerintah. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah harus mengatur prosedur upaya administratif ini agar ASN bisa menggunakan haknya secara efektif.

### 4) Menjaga Akuntabilitas dan Pengawasan terhadap Pejabat Kepegawaian

Jika tidak ada mekanisme keberatan dan banding yang terstruktur, pejabat kepegawaian bisa bertindak sewenang-wenang. Maka, PP menjadi alat pengawasan untuk membangun budaya birokrasi yang transparan dan akuntabel (Halim, 2021).

**Tabel 4. 1 Tabel Perbandingan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 serta Keterkaitan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021**

<b>Topik/Substansi</b>	<b>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014</b>	<b>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023</b>	<b>Perbedaan Utama</b>	<b>Tindak Lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021</b>
<b>Nilai Dasar ASN</b>	Pasal 3	Pasal 6	Substansi sama, dikemas lebih ringkas di Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023	Ditindak lanjuti didalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (2)
<b>Kewajiban ASN</b>	Pasal 10	Pasal 24 ayat (1)	Sama, tapi dalam UU 2023 lebih ditegaskan terkait disiplin dan sanksi	Ditindak lanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Pasal 3 ayat (1) - 10 atau Bab II & III
<b>Larangan ASN</b>	Pasal 10 dan	Pasal 65	Undang-Undang	Ditindak lanjuti

	11		Nomor 20 Tahun 2023 menyederhanakan dan mempertegas kategori larangan	Peraturan Pemerintah Nomor 94 Pasal 5 ayat (2) -6
<b>Sistem Merit</b>	Pasal 1 angka 22 dan 11, 12	Pasal 3 dan 6	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 lebih menekankan penguatan sistem merit & nilai dasar ASN	Belum ada PP yang menindaklanjuti sistem merit secara eksplisit
<b>Jenis Jabatan ASN</b>	Pasal 13–17	Pasal 13-20	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengubah struktur jabatan menjadi manajerial & non-manajerial	Tidak diatur dalam PP 94
<b>Sanksi Disiplin</b>	Pasal 86 ayat (4)	Pasal 25	Sama-sama mengamanatkan pengaturan teknis melalui Peraturan Pemerintah	Seluruh isi Peraturan Pemerintah Nomor 94 adalah pelaksanaannya tapi perlu diperbaharui agar sesuai dengan Undang-Undang baru terdapat dalam Pasal 7-10.
<b>Pemberhentian ASN</b>	Pasal 87	Pasal 52 & 53	Sama-sama mengamanatkan pengaturan teknis melalui PP	Seluruh isi Peraturan Pemerintah Nomor 94 adalah pelaksanaannya
<b>Pemberhentian</b>	Pasal 88	Pasal 53	Sama, tetapi Undang-	Ditindak lanjuti

<b>Sementara</b>			Undang Nomor 20 Tahun 2023 lebih menekankan pada keadilan administratif	Peraturan Pemerintah Nomor 94 Pasal 14 & 15
<b>Pengaktifan Kembali</b>	Pasal 89	Pasal 54	Sama, PP 94 tetap menjadi rujukan teknis	Tidak ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021
<b>Upaya Administratif</b>	Pasal 129	Pasal 64 ayat (3)	Sama, tetapi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan perlunya pengaturan kembali	Ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 38 ayat (2) dan (3)

## **B. Pembahasan**

### **1. Landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023**

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disusun sebagai respons terhadap kebutuhan mendasar dalam membangun birokrasi yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Secara filosofis, Pancasila sebagai dasar negara mengamanatkan agar seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan, termasuk sistem kepegawaian negara, merefleksikan prinsip keadilan sosial, demokrasi, serta kemanusiaan yang adil dan beradab. Hal ini bertujuan untuk menjamin bahwa ASN tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga teladan dalam mengamalkan nilai-nilai luhur bangsa dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya (Pamungkas, 2024).

Berdasarkan teori negara hukum yang dikemukakan oleh Plato dan Aristoteles, penyelenggaraan negara harus berlandaskan pada hukum,

bukan semata-mata kekuasaan penguasa (Azhari, 2012). Plato dalam karyanya “*Nomoi*” menegaskan bahwa negara yang ideal adalah negara yang diatur oleh aturan Shukum yang baik, sehingga hukum menjadi pengendali utama dalam pemerintahan untuk mencegah kekuasaan yang sewenang-wenang. Aristoteles melanjutkan gagasan ini dengan menegaskan pentingnya konstitusi dan kedaulatan hukum sebagai fondasi negara yang baik, di mana penguasa harus menjalankan kekuasaan berdasarkan aturan hukum demi kepentingan umum dan keadilan bagi seluruh warga Negara (Muabezi, 2017). Oleh karena itu, ASN sebagai pelaksana kekuasaan negara harus tunduk kepada sistem hukum yang adil dan transparan. Penerapan hukum dalam ASN harus bersumber dari prinsip *Supremacy of law dan equality before the law*, memastikan bahwa setiap ASN memiliki kedudukan dan tanggung jawab yang sama dalam menjalankan tugas negara.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana undang-undang wajib ditetapkan dalam jangka waktu enam bulan setelah undang-undang tersebut diundangkan. Namun, sampai dengan saat penelitian ini dilakukan, belum terdapat Peraturan Pemerintah baru yang secara khusus mengatur penyesuaian terhadap ketentuan dalam UU ASN 2023. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dengan prinsip *rechtsstaat* (negara hukum) yang menuntut adanya kepastian dan keteraturan hukum. Selain itu, hal ini juga dapat dianggap melanggar asas legalitas, di mana setiap pelaksanaan undang-undang harus didukung oleh aturan pelaksana yang jelas agar hukum dapat ditegakkan secara konsisten dan efektif dalam sistem pemerintahan (Achmad, 2018).

Tanpa adanya Peraturan Pemerintah, prinsip *due process of law* (proses hukum yang adil) dan *legal certainty* (kepastian hukum) akan terganggu karena Aparatur Sipil Negara dan instansi terkait tidak memiliki pedoman teknis yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Hal ini bisa menimbulkan ketidakpastian hukum serta potensi

penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan ASN, yang bertentangan dengan prinsip negara hukum yang menuntut kepastian dan keteraturan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Secara filosofis, lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Tahun 2023 tidak hanya didorong oleh kebutuhan administratif semata, melainkan juga oleh upaya memperkuat prinsip *good governance* dan meritokrasi dalam penyelenggaraan birokrasi negara. Konsep *good governance* menekankan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, sementara meritokrasi menegaskan pentingnya pengangkatan dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi dan prestasi, bukan atas dasar pertimbangan politik atau nepotisme.

Dalam konteks ini, landasan filosofis Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2023 juga sejalan dengan ajaran *Fiqh Siyasah Dusturiyyah*, sebuah cabang ilmu hukum Islam yang membahas prinsip-prinsip pemerintahan dan kenegaraan berdasarkan syariat Islam. Ajaran ini menegaskan bahwa hukum dan pemerintahan harus dijalankan demi kemaslahatan umat (*maslahah*), dengan tujuan menghindari kemafsadatan atau kerusakan (*mafsadah*). Oleh karena itu, setiap kebijakan dan regulasi negara harus berlandaskan pada prinsip keadilan (*'adl*) dan kemanfaatan bagi masyarakat secara luas.

Dengan demikian, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2023 merupakan manifestasi dari integrasi nilai-nilai universal *good governance* dan meritokrasi dengan prinsip-prinsip etika dan keadilan yang terkandung dalam *Fiqh Siyasah Dusturiyyah*. Hal ini menegaskan bahwa penyelenggaraan birokrasi negara tidak hanya harus efektif dan efisien, tetapi juga harus berorientasi pada pencapaian kesejahteraan sosial yang adil dan merata, serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika dalam pelaksanaan tugas aparatur sipil negara. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan mampu

memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan dan berkeadilan sosial.

Dari sudut pandang yuridis, keberadaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan implementasi dari perintah konstitusional yang tercantum dalam Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 (Republik Indonesia, 1945). Pasal tersebut menyatakan bahwa Presiden memiliki kewenangan untuk mengajukan rancangan undang-undang kepada Dewan Perwakilan Rakyat serta menetapkan peraturan pemerintah sebagai pelaksanaan dari undang-undang yang telah disahkan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 lahir sebagai bagian dari mekanisme legislasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan konstitusi.

Pembentukan Peraturan Pemerintah (PP) sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara wajib segera dilakukan karena telah diamanatkan secara tegas dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Pasal tersebut mengatur bahwa Peraturan Pemerintah harus ditetapkan paling lambat enam bulan setelah undang-undang diundangkan untuk menjamin implementasi norma-norma yang terkandung dalam undang-undang secara efektif dan terarah. Kewajiban ini penting agar tidak terjadi kekosongan hukum yang dapat menghambat pelaksanaan ketentuan undang-undang, serta untuk memastikan kepastian hukum dan kelancaran penyelenggaraan manajemen ASN sesuai dengan prinsip negara hukum (*rechtsstaat*) dan asas legalitas. Dengan demikian, penyusunan dan penetapan Peraturan Pemerintah menjadi langkah krusial dalam mewujudkan tujuan reformasi birokrasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 ini menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN karena dianggap sudah tidak relevan dengan perkembangan dan kebutuhan birokrasi modern yang semakin kompleks dan dinamis (Negara, 1945). Perubahan ini bertujuan untuk menciptakan sistem aparatur sipil negara yang lebih profesional,

adaptif, dan mampu menjawab tantangan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan adanya UU baru ini, diharapkan birokrasi dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung pembangunan nasional serta memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip negara hukum.

Dalam kerangka teori pembentukan peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memenuhi syarat yuridis yang ditetapkan secara sistematis dan terukur. Pertama, UU ini dibentuk oleh lembaga yang memiliki kewenangan sesuai dengan ketentuan konstitusional, yaitu Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Presiden, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Chandra dkk, 2016). Kedua, proses pembentukannya mengikuti prosedur formal yang meliputi perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, dan pengundangan, sehingga menjamin keterbukaan, kejelasan tujuan, serta kesesuaian materi muatan dengan jenis peraturan yang dibuat. Ketiga, materi dan substansi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tidak bertentangan dengan norma dasar yang diatur dalam UUD 1945, sehingga menjamin prinsip legalitas dan *legal certainty* dalam sistem hukum nasional.

Teori pembentukan peraturan perundang-undangan menekankan pentingnya asas-asas seperti asas kelembagaan yang tepat, asas kejelasan rumusan, serta asas keterbukaan dalam proses legislasi. Hal ini memastikan bahwa setiap produk hukum yang dihasilkan bukan hanya sah secara yuridis, tetapi juga dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan kepastian hukum bagi masyarakat dan penyelenggara negara. Dengan memenuhi ketentuan tersebut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjadi instrumen hukum yang sah dan relevan dalam mengatur aparatur sipil negara sesuai dengan dinamika birokrasi modern dan kebutuhan pembangunan nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disusun sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun, dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang membawa paradigma baru, seperti penyamaan hak antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dorongan transformasi digital, serta penghapusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), maka substansi dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 menjadi kurang relevan dan perlu disesuaikan. Hal ini sesuai dengan *asas lex posterior derogat legi priori* dalam teori perundang-undangan, yang menyatakan bahwa peraturan yang lebih lama harus disesuaikan, direvisi, atau dicabut apabila bertentangan dengan peraturan yang lebih baru. Oleh karena itu, pembaruan terhadap Peraturan Pemerintah tersebut menjadi langkah hukum yang penting agar regulasi disiplin ASN tetap relevan dan konsisten dengan ketentuan hukum yang berlaku saat ini.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN 2023) telah mengatur ketentuan normatif secara umum yang mencakup sistem merit, hak dan kewajiban ASN, serta berbagai larangan yang harus dipatuhi oleh aparatur sipil negara. Namun, agar ketentuan tersebut dapat diterapkan secara nyata dan operasional di lapangan, diperlukan adanya peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah (PP). Menurut teori pembentukan peraturan pemerintah, PP berfungsi sebagai instrumen hukum yang merinci dan menjabarkan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang, sehingga dapat memberikan pedoman teknis yang jelas bagi pelaksanaan kebijakan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, keberadaan Peraturan Pemerintah menjadi sangat penting karena undang-undang ini membawa sejumlah perubahan dan pembaruan yang signifikan dalam tata kelola ASN, sehingga membutuhkan penyesuaian aturan teknis

yang mengatur pelaksanaan di berbagai bidang, seperti pengelolaan disiplin, pengembangan kompetensi, serta manajemen karir ASN. Salah satu konsekuensi yuridis dari lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 adalah perlunya penyusunan dan penyesuaian berbagai Peraturan Pemerintah yang relevan, termasuk penggantian Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dianggap sudah tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan dinamika baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terbaru. Hal ini sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Secara sosiologis, baik masyarakat maupun aparatur sipil negara (ASN) sangat memerlukan adanya kepastian hukum dalam pelaksanaan manajemen ASN sehari-hari. Kepastian hukum ini menjadi sangat penting terutama dalam aspek-aspek krusial seperti disiplin kerja, pengangkatan dan penempatan jabatan, serta pengembangan karier ASN. Dengan adanya kepastian hukum, seluruh pihak dapat memahami hak dan kewajiban secara jelas, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi ASN dapat berjalan secara konsisten, adil, dan transparan. Hal ini juga berkontribusi pada terciptanya birokrasi yang profesional dan akuntabel, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, kepastian hukum menjadi fondasi utama dalam mengatur tata kelola ASN agar mampu menjawab tuntutan perubahan sosial dan kebutuhan publik secara efektif

Perkembangan sosial yang dinamis menuntut birokrasi untuk mampu bertransformasi menjadi lebih digital dan tangkas dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya penerapan transformasi digital serta pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya modernisasi birokrasi.

Prinsip ini sejalan dengan teori pembentukan Peraturan Pemerintah yang menyatakan bahwa peraturan pelaksana harus disusun dan disesuaikan dengan perubahan sosial yang terjadi agar tidak menimbulkan kekosongan hukum maupun stagnasi dalam sistem birokrasi. Dengan demikian, regulasi pelaksana harus responsif terhadap perkembangan zaman sehingga birokrasi dapat berfungsi secara efektif, efisien, dan relevan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta tantangan era digital.

## **2. Materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindak lanjuti oleh Peraturan Pemerintah**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan dasar hukum baru yang membawa banyak pembaruan dalam sistem manajemen ASN. Namun, sebagai regulasi induk, Undang-Undang ini tidak secara rinci menjabarkan teknis implementasi dari berbagai ketentuan yang termuat di dalamnya. Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Pemerintah (PP) menjadi kebutuhan mendesak sebagai turunan hukum untuk mengoperasionalkan pasal-pasal tertentu dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini sesuai dengan Teori Peraturan Pemerintah yang menyatakan bahwa PP berfungsi sebagai jembatan normatif antara norma hukum umum dalam undang-undang dan pelaksanaan teknis di lapangan.

Salah satu aspek krusial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah penguatan sistem merit, khususnya sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 ayat (3) yang mengatur mengenai kode etik dan kode perilaku ASN. Penguatan ini menuntut adanya peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah yang memberikan rincian teknis dan mekanisme operasional agar prinsip meritokrasi dan etika birokrasi tidak sekadar menjadi slogan normatif tanpa implementasi yang nyata. Dalam kerangka teori negara hukum (*rechtsstaat*), penjabaran prinsip-prinsip etika dan perilaku aparatur dalam

peraturan pelaksana merupakan manifestasi konkret dari prinsip *due process of law* dan kepastian hukum (*legal certainty*).

Hal ini penting agar aparatur sipil negara, sebagai pelayan publik, dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bingkai hukum yang jelas, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, pengaturan teknis melalui peraturan pelaksana tidak hanya memperkuat tata kelola birokrasi yang profesional dan berintegritas, tetapi juga memastikan bahwa setiap tindakan ASN sesuai dengan norma hukum yang berlaku, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam perspektif teori negara hukum, kondisi ini bertentangan dengan asas *equality before the law* atau kesamaan di hadapan hukum. Asas ini menegaskan bahwa setiap ASN berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan prosedur yang jelas dalam setiap proses pengangkatan maupun pemberhentian. Dengan kata lain, tidak boleh ada diskriminasi atau perlakuan yang berbeda-beda tanpa alasan yang sah, sehingga setiap ASN dapat merasa terlindungi hak-haknya secara hukum. Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Pemerintah yang mengatur secara teknis dan terperinci sangat penting untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan keseragaman pelaksanaan kebijakan pengangkatan dan pemberhentian ASN di seluruh Indonesia.

Dalam konteks teori Negara Hukum dan teori pembentukan peraturan perundang-undangan, penjabaran ini penting karena menegaskan asas kesesuaian antara jenis peraturan dan hierarki hukum. Dengan kata lain, PP sebagai peraturan pelaksana harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan lainnya agar tidak terjadi konflik aturan dan menjamin perlindungan hak ASN secara efektif.

Pengaturan teknis mengenai Nomor Induk Pegawai ASN sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 ayat (2) memegang peranan krusial dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang terorganisir dan berbasis

digital. Ketiadaan pengaturan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Pemerintah berpotensi menimbulkan kekosongan hukum yang dapat mengakibatkan ketidakkonsistenan data kepegawaian di tingkat nasional. Dalam konteks ini, Teori Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menegaskan pentingnya penerapan asas kejelasan tujuan serta efektivitas pelaksanaan hukum, yang hanya dapat diwujudkan melalui regulasi pelaksana yang terperinci, guna mendukung tujuan reformasi ASN yang meliputi meritokrasi, peningkatan efektivitas, serta digitalisasi sistem kepegawaian.

Kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan dalam Undang-Undang harus dijabarkan oleh Peraturan Pemerintah (*lex superior derogat legi inferiori*). Didalam Pasal 25 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara tentang sanksi disiplin secara eksplisit meminta pengaturan melalui Peraturan Pemerintah. Maka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang dibuat berdasarkan Undang-Undang lama, perlu diperbaharui agar sesuai dengan Undang-Undang baru dan tidak menimbulkan konflik hukum (*lex posterior derogat legi priori*).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN 2023) mengatur secara khusus mengenai pengisian jabatan ASN oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat (4). Ketentuan ini memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena melibatkan dua sistem yang berbeda, yakni sistem militer dan sistem sipil, yang memiliki karakteristik, aturan, dan budaya organisasi yang berbeda pula. Oleh karena itu, diperlukan Peraturan Pemerintah (PP) sebagai peraturan pelaksana yang dapat memberikan penjelasan rinci mengenai batasan-batasan, persyaratan, serta mekanisme pengisian jabatan tersebut agar prosesnya berjalan secara jelas, terukur, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Dari perspektif *fiqh siyasah dusturiyyah*, yang merupakan cabang ilmu hukum Islam yang membahas prinsip-prinsip pemerintahan berdasarkan syariat, penegakan keadilan (*'adl*) dan pencapaian kemaslahatan (*maslahah*) menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan publik. Oleh karena itu, pengisian jabatan oleh unsur TNI dan Polri dalam lingkungan ASN harus dirancang sedemikian rupa agar menghindari ketimpangan, diskriminasi, atau penyalahgunaan kekuasaan yang dapat merugikan kepentingan umum. Kebijakan ini harus memastikan bahwa setiap pengisian jabatan dilakukan secara adil, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama, sehingga dapat memperkuat integritas dan profesionalisme birokrasi negara.

Dengan demikian, penyusunan Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut tentang pengisian jabatan ASN oleh prajurit TNI dan anggota Polri sangat penting untuk menjamin harmonisasi antara dua sistem yang berbeda tersebut, sekaligus mengedepankan prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam tata kelola aparatur negara. Hal ini akan mendukung terciptanya birokrasi yang efektif, efisien, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai konstitusional dan etika pemerintahan yang baik

Pasal 50 dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengangkatan dan pemberhentian ASN, namun ketentuan tersebut masih memerlukan aturan pelaksana yang lebih rinci berupa Peraturan Pemerintah. Tanpa adanya Peraturan Pemerintah yang menjelaskan mekanisme teknis pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian ini, berpotensi terjadi perbedaan penafsiran di antara instansi yang berwenang, sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian dan inkonsistensi dalam penerapan aturan tersebut.

Pasal 22 ayat (5) yang mengatur tentang jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) memang sangat penting untuk dijabarkan lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah (PP). Hal ini bertujuan agar pelaksanaannya tidak tumpang tindih dengan

regulasi lain yang sudah ada dan memberikan kepastian *hukum (legal certainty)* serta perlindungan sosial yang jelas bagi ASN.

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam Pasal 64 sangat penting untuk segera ditindaklanjuti dengan pembuatan Peraturan Pemerintah (PP) baru. PP ini nantinya akan menggantikan atau merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Meskipun isi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 masih relevan, perlu ada penyesuaian agar sesuai dengan aturan baru yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, terutama mengenai kesetaraan hak antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam hal ini, teori tentang Peraturan Pemerintah mengingatkan kita bahwa tanpa adanya aturan pelaksanaan yang jelas dan teknis, penerapan hukum akan sulit berjalan dengan baik. Akibatnya, birokrasi bisa mengalami kebuntuan dan pengawasan terhadap disiplin ASN menjadi lemah.

Peraturan Pemerintah baru sangat dibutuhkan untuk memberikan panduan yang jelas dan rinci tentang bagaimana disiplin ASN harus ditegakkan. Hal ini penting agar semua ASN, baik PNS maupun PPPK, mendapatkan perlakuan yang adil dan aturan yang sama dalam menjaga kedisiplinan mereka. Selain itu, aturan teknis ini juga membantu memastikan bahwa proses pengawasan dan penegakan disiplin berjalan efektif, sehingga birokrasi bisa bekerja lebih baik dan profesional.

Pasal 68 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas mengamanatkan agar peraturan pelaksana dari undang-undang ini harus disusun dan ditetapkan paling lambat enam bulan setelah Undang-Undang tersebut diundangkan. Jika Peraturan Pemerintah (PP) ini terlambat diterbitkan, maka hal tersebut melanggar prinsip legalitas yang menjadi dasar dalam teori negara hukum. Selain itu, keterlambatan ini juga bertentangan dengan prinsip dalam *fiqh siyasah dusturiyyah* yang mengedepankan *jalb al-mashalih wa dar' al-mafasid*, yaitu upaya untuk mendatangkan kemaslahatan dan mencegah kerusakan.

Dengan kata lain, ketidakhadiran Peraturan Pemerintah baru pasca 6 bulan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merupakan pelanggaran asas-asas hukum, baik secara normatife maupun menurut hukum Islam (*siyasah dusturiyyah*), karena menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan hukum Aparatur Sipil Negara.

Selain itu, dari sudut pandang *fiqh siyasah dusturiyyah*, peraturan pelaksana dalam bentuk Peraturan Pemerintah merupakan bagian dari tugas kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyyah*) untuk menjalankan dan menegakkan aturan yang telah ditetapkan dalam undang-undang (*qanun*). Apabila Peraturan Pemerintah tidak diterbitkan, maka pemerintah gagal menjalankan fungsi eksekutifnya secara optimal. Kondisi ini melanggar prinsip tanggung jawab kekuasaan eksekutif dalam melindungi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat serta negara secara keseluruhan. Ketiadaan Peraturan Pemerintah baru dapat menciptakan *mafsadah* (kerusakan) berupa konflik hukum dan kekaburan pelaksanaan norma. Hal ini juga menyalahi prinsip *syura*, karena keputusan legislatif (DPR dan Presiden) dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara harus disempurnakan oleh pelaksana eksekutif melalui PP, sebagai bentuk tanggung jawab imamah (kepemimpinan) yang adil.

Ketika Peraturan Pemerintah tidak diterbitkan tepat waktu, akan muncul kekosongan hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan mengganggu stabilitas administrasi ASN. Kondisi ini bisa menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ASN, serta melemahkan pengawasan terhadap manajemen aparatur sipil negara. Oleh karena itu, penerbitan PP tepat waktu sangat krusial untuk menjaga kesinambungan hukum dan kelancaran tata kelola ASN secara efektif dan teratur.

Penyusunan Peraturan Pemerintah (PP) harus memperhatikan asas kejelasan rumusan, sebagaimana diatur dalam Teori Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan kata lain, PP yang dibuat harus

memiliki kejelasan yang baik dari segi substansi, struktur, dan penggunaan bahasa hukum. Hal ini penting agar tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berbeda di lapangan. ASN sebagai pelaksana kebijakan akan mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan peraturan jika rumusan aturan tersebut tidak konsisten dan kurang jelas.

Dengan demikian, penyusunan Peraturan Pemerintah yang jelas dan tepat waktu tidak hanya penting untuk memastikan kepastian hukum dan kemudahan pelaksanaan kebijakan oleh ASN, tetapi juga merupakan bagian dari kewajiban pemerintah dalam menjalankan amanah kekuasaan eksekutif demi kemaslahatan umat dan negara. Oleh karena itu, penyusunan Peraturan Pemerintah yang jelas dan diselesaikan tepat waktu sangat penting bukan hanya untuk menjamin kepastian hukum dan mempermudah pelaksanaan kebijakan oleh ASN, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab pemerintah dalam melaksanakan kekuasaan eksekutif demi kesejahteraan masyarakat dan keberlangsungan negara.

Dengan demikian, dari perbandingan substansi antar undang-undang dan keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 hanya melaksanakan sebagian kecil dari mandat teknis Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya dalam aspek kedisiplinan ASN. Namun, untuk materi lain seperti jabatan ASN, sistem merit, dan penegakan keadilan administratif, sangat diperlukan Peraturan Pemerintah baru yang komprehensif, sesuai dengan asas negara hukum, dan sejalan dengan nilai-nilai syariah *siyasah dusturiyyah*.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara didasari oleh tiga landasan penting. Secara filosofis, undang-undang ini hadir untuk membentuk birokrasi negara yang lebih profesional, adil, dan berintegritas dalam melayani masyarakat. Secara yuridis, regulasi ini merupakan bentuk pembaruan terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang dinilai belum mampu menjawab tantangan reformasi birokrasi secara komprehensif. Sementara itu, secara sosiologis, pembentukan undang-undang ini dipicu oleh kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel, serta perlunya pengaturan ulang sistem manajemen ASN yang mampu menjawab perkembangan teknologi dan dinamika sosial. Ketiganya menjadi dasar kuat perlunya pembentukan UU ASN yang baru sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.
2. Materi-materi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang perlu ditindaklanjuti oleh Peraturan Pemerintah sangatlah banyak dan krusial. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengandung sejumlah ketentuan yang tidak dapat langsung dijalankan tanpa peraturan pelaksana dalam bentuk Peraturan Pemerintah. Beberapa materi penting seperti kode etik, nomor induk ASN, sistem merit, penegakan disiplin, serta pengangkatan dan pemberhentian ASN, masih memerlukan pengaturan teknis yang rinci agar implementasinya tidak menimbulkan kekosongan hukum. Salah satu yang paling krusial adalah mengenai disiplin ASN. Saat ini, pemerintah masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai dasar hukum pelaksanaan disiplin PNS, padahal substansi dalam Peraturan

Pemerintah tersebut belum sepenuhnya menyesuaikan dengan semangat dan prinsip-prinsip baru dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, seperti kesetaraan antara PNS dan PPPK serta pendekatan digital dalam manajemen kepegawaian. Oleh karena itu, pembentukan Peraturan Pemerintah yang baru sangat penting agar pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berjalan efektif, konsisten, dan sesuai asas kepastian hukum.

## **B. Saran**

1. Kepada Pemerintah (Presiden dan Kementerian PAN-RB): Segera menyusun dan menerbitkan Peraturan Pemerintah sebagai tindak lanjut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, khususnya dalam aspek disiplin ASN, jabatan ASN dari unsur TNI/Polri, serta hak ASN atas jaminan sosial dan administratif. Penundaan lebih lanjut hanya akan memperparah kekosongan hukum dan potensi penyalahgunaan kewenangan.
2. Kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN): Dalam menjalankan fungsi ganda sebagai pengelola dan pengawas ASN, perlu diciptakan sistem check and balance yang kuat, termasuk evaluasi independen terhadap proses pelaksanaan disiplin ASN dan penegakan prinsip meritokrasi.
3. Kepada Legislator dan Akademisi Hukum: Diperlukan penguatan kajian hukum dan sosial terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, khususnya dari sudut pandang keadilan, kesetaraan hak ASN, dan efektivitas hukum. Kolaborasi antara lembaga legislatif dan akademisi penting untuk memastikan produk perundang-undangan tetap relevan dan responsif terhadap dinamika masyarakat.
4. Kepada ASN dan Masyarakat Umum: Perlu adanya peningkatan kesadaran hukum dan partisipasi aktif dalam mengawal implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya. ASN sebagai pelaku birokrasi harus memahami hak dan kewajibannya, serta menjunjung tinggi kode etik dalam pelaksanaan tugas.

5. Kepada Institusi Pendidikan dan Peneliti: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam kajian lebih lanjut mengenai harmonisasi regulasi ASN dan dinamika kebijakan publik di Indonesia. Khususnya untuk pengembangan teori *siyasah dusturiyyah* sebagai alternatif pemikiran hukum tata negara yang bercirikan Islam.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. BUKU

- Achmad Ali, (2018). *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Anwar, S. (2017). *Studi Hukum Islam Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Amir Syarifuddin. (2008). *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Amiruddin, M. H., & Zainal Asikin. (2016). *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Aspinall, E., & Mietzner, M. (2010). *Problems of Democratisation in Indonesia: Elections, Institutions and Society*. Singapore. ISEAS Publishing.
- Asshiddiqie, Jimly. (2006). *Perihal Undang-Undang: Konsep, Fungsi, dan Implementasinya dalam Sistem Hukum*. Jakarta: Konstitusi Press
- Asshiddiqie, J. (2011). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bintan R. Saragih. (2021). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djazuli. (2009). *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dwiyanto, Agus. (2006). *Mewujudkan Good governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. (2011). *Mewujudkan Good governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. (2018). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018
- Dwiyanto, Agus. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eka Deviani, S.H, M.H. (2022). *Hukum Kepegawaian: Hitoritas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS Dan PPPK)*. Bandar Lampung. Pusaka Media.

- Effendi, T. (2020). *Manajemen Aparatur Negara: Profesionalisme, Akuntabilitas, dan Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Fauzi, R. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Sistem Merit di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamzah Kamma. (2023). *Fiqih Siyasa: Sampil Politik Islam Dalam Membentuk Negara Madani*. Kota Solok: PT Mafi Media Literasi Indonesia
- Halim, M. (2021). *Hukum Administrasi Negara dan Sistem Manajemen ASN*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, A. (2024). *Manajemen Aparatur Sipil Negara Pasca UU No. 20 Tahun 2023*. Jakarta: Rajawali Pers.
- I Gede Pantja Astawa. (2015). *Teori Hukum dan Konstitusi*. Malang: Setara Press.
- Ibnu Taimiyah. (1995). *Al-Siyasah Syar'iyah Fi Ishlahir Ra'I war-Ra'iyah*. Terj. Rofi' Munawar. *Etika Politik Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.
- Irawan, Budi. (2022). *Hukum Administrasi Negara & Reformasi Birokrasi*. Yogyakarta. Genta Publishing.
- Jimly Asshiddiqie, (2010). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Kusnardi & Ibrahim, H. (2015). *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kuncoro, M. (2019). *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahfud, M.D. (2010). *Konstitusi dan Hukum dalam Kontroversi Isu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- M. Jeffri Arlinandes Chandra. (2019). *Teori Dan Konsep Pembentukan Perundang- Undangan Di Indonesia*. Bengkulu: CV. Zigie Utama
- Marbun, S. F. (2019). *Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marbun, J. P. (2021). *Perkembangan Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Maria Farida Indrati, (2007). *Ilmu Perundang-undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius.

- Marzuki, P. M. (2017). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muchamad Ali Safa'at. (2022). *Hukum Kepegawaian Negara*. Malang: Intrans Publishing.
- Mukti Fajar Nur Dewata. (2018). *Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni'matul Huda. (2020). *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Philipus. (2005). *Argumentasi Hukum*. Surabaya. Universitas Airlangga Pers.
- Pranata, M. (2022). *Manajemen ASN: Profesionalisme, Sistem Merit, dan Pengisian Jabatan*. Bandung: Refika Aditama.
- Prasojo, Eko, dan Teguh Kurniawan. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas,
- Raharjo, B. (2022). *Manajemen ASN dan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan HR. (2010). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ridwan HR. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saldi Isra. (2010). *Pergeseran Fungsi Legislasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sari, D. P. (2022). *Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier dalam Birokrasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, R. (2022). *Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2019). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (1996). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. (2015) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja ASN di Era Desentralisasi*. Jakarta: UI Press.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat. (2008). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta. Sinar Grafika
- Suharto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutanto, A. (2022). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Merit dalam Birokrasi Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sukardi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur*. Yogyakarta. Gava Media.
- Sukardi, D. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Regulasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sumarsono. (2022). *Kebijakan Publik dan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta. Gava Media.
- Thoha, Miftah. (2018). *Birokrasi dan Etika Pemerintahan*. Jakarta. Kencana.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformasi untuk Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibawa, S. (2018). *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wibowo, S. (2021). *Manajemen Kepegawaian dan Sistem Merit dalam Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. (2005). *Politik Desentralisasi di Indonesia*. Jakarta. Rajawali Pers.
- World Bank. (2016). *Aspiring Indonesia: Expanding the Middle Class*. Washington, D.C. : World Bank Group.

Yamin, M. (2011). *Naskah Persiapan Undang-Undang Dasar 1945*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

## **B. Jurnal dan Artikel**

Abidin, J. (2007). Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Indonesia Corruption Watch*, 20, 2–5.

Adolph, R. (2016a). *kedudukan hukum komisi asn pasca disahkannya undang-undang nomor 20 tahun 2023 perspektif siyasah dusturiah*. 1–23.

Adolph, R. (2016b). *penempatan prajurit tni dn polri pada jabatan asn Menurut undang undang nomor 20 tahun 2023*. 1–23.

Al-Azkiya, dkk M. E., & Santoso, S. A. (2024). Fenomena Politisasi Birokrasi Dilihat Dari Sudut Pandang Administrasi Publik (Studi pada Ketidaknetralan Aparatur Sipil Negara di Indonesia Saat Pemilu dan Pilkada). *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(2), 373–387.

Albarik, L. G., Anggalana, A., Rusli, T., & Seregig, K. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Penelitian Di Pemerintah Daerah Provinsi Lampung). *JUSTITIA Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 6(1), 92.

Ali. A. M., H. H. (2021). Jurnal ilmiah wahana pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7(1), 391–402.

Almahdali, H. (2025). Tantangan dan Peluang Inovasi Pelayanan Publik di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik*, 4(2), 63–73.

Amancik, A. (2023). Urgensi Pembatasan Kewenangan Presiden Dalam Mengeluarkan Peraturan Presiden Melalui Revisi Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum*, 32(1), 1–18.

Anggita, F. (2024). *Lex Positivis: Perspektif Negara Kesejahteraan*. 2(5), 737–751.

Aria Zurneti dan Roni Efendi. (2018). *Konstitusionalitas Hak Angket Dewan Perwakilan Rakyat Terhadap Komisi Pemberantasan Korupsi*. 6, 1–10.

Arifin. (2019). Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi manusia di Indonesia dalam konteks implementasi sila kemanusiaan yang adil dan beradab. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 5(2), 12–25.

Ayuning, B., Irawati, T., Siddha, A., Ilmu, F., Ilmu, S., Jenderal, U., Yani, A., & Negara, A. S. (2025). *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam*

*Meningkatkan Pelayanan Publik. 02(01), 4–6.*

Azfirmawarman. (2024). Analisis Demokrasi pada Era Desentralisasi dalam Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 27(02), 110–117.

Azhari, 2012. (2012). *Konsep Rechtsstat Dalam Negara Hukum Indonesia. 12(2), 1–24.*

Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Pelaksanaan Peraturan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.

Berry, M. F. (2018). Pembentukan Teori Peraturan - Perundang-Undangan. *Michael Frans Berry*, 2(2), 89.

BPK RI, U.-U. N. 43 T. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. *Ali Asadzeh (2017)the role of tourism on the environment and its governing law.Electic journal of biology 13., 3, 1–8.*

Chandra, M. J. A., Wahanisa, R., Kosasih, A., & Barid, V. B. (2016). *Teori Dan Konsep Pembentukan Perundang- Undangan Di Indonesia.2. 14-20*

Collins, D. (2021). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Penilaian. 24, 17.*

Damiri, D. (2024). Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan Ditinjau dari Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik. *Amnesti: Jurnal Hukum*, 6(2), 258–267.

Daniel, M. (2024). *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. 25, 63–70.*

Dewi, S. S. (2022). Pengaturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pns. *Wicarana, 1(2), 105–118.*

Dr. H. Mispansyah, D. H. N. (2013). Pencabutan Status Badan Hukum Perkumpulan Organisasi Kemasyarakatan Dalam Perspektif Teori Negara Hukum. *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano, 8, 466.*

Dwi Julica Sari, P., Julica Sari, D., Sintia, L., Alexander Simanjuntak, M., Kurniawan, R., & Hafizah, D. (2025). Perspektif Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Prinsip Reformasi Dalam Undang-Undang ASN Terkait Pengisian Jabatan ASN Oleh TNI. *Judge : Jurnal Hukum*, 6(02), 1–11.

- Dzulfian. (2025). Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Sebagai Aparatur Sipil Negara. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Efendy, A., & Sh, M. M. (2022). Kajian Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kediklatan Widya Praja*, 2(1).
- Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). Meningkatkan Kinerja ASN Melalui Sistem Merit Dihubungkan dengan Penerapan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 12(1), 116–127.
- Fakhry Amin, Riana, D. (2014). Ilmu Perundang-Undangan. In *Science Signaling* (Vol. 11, Nomor 746–759).
- Fakhry, M. (2019). Kedudukan dan Fungsi Peraturan Pelaksana dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia (Kajian Terhadap Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat). *S1 Thesis*, (9), 5–10.
- Fitriah, N. (2020). Tinjauan Yuridis Standar Moral Dalam Hukum Kepegawaian Negara Indonesia. *Jurnal Wasaka Hukum*, 8(1), 85–114.
- Guarango. (2022). *Penegakan Disiplin PNS Menurut Siyasah Dusturiyah*. 20, 33–39.
- Hadi. (2024). Modernisasi dan Digitalisasi Public Servis: Mewujudkan Indonesia Emas Melalui Harmonisasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(02), 639–658.
- Hadi, T. (2018). Konsep Negara Hukum Menurut Pandangan Fajlurrahman Jurdi Dalam Perspektif Fiqh Siyasah Dusturiyah Skripsi. *Repository UIN Raden Intan*, 1, 85.
- Hasan. (2024). Penerapan Nilai–Nilai Pancasila dalam Pembentukan Peraturan Hukum di Indonesia. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, 2(2), 138–150.
- Hasim, D. (2023). Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik. *jurnal governance and politics (JGP)*, 3(1), 1–15.
- Haske, A. sugiansih. (2021). *Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri ( Iain ) Syekh Nurjati Cirebon Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri ( Iain )*. 2. 20-26
- Herman. (2019). *Konsep negara hukum dalam perspektif hukum islam*. 3(1), 18–23.

- Hermiyanty, D.; Bertin, Wandira Ayu; Sinta, D. (2017). Teori Negara Hukum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), h. 15.
- Hermoyo, B. (2011). Implementasi Perubahan Undang-Undang Dasar 1945 Dan Paradigma Baru. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(1), 89–104.
- Hernan. (2019). *Tugas dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 4(1), 75–84.
- Husnia Hadrawi ddk, Masdar Mas'ud, & Badaruddin. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 244–254.
- I Gusti Ngurah Santika. (2023). Kedudukan Pancasila dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *IJOLARES : Indonesian Journal of Law Research*, 1(2), 47–51.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2002). *Harmonisasi dan Pengharmonisasian*. 1–64.
- Inayah. (2023). *Analisis Peran TNI dan Polri dalam Jabatan Aparatur Sipil Negara: Tantangan Netralitas dan Profesionalisme*. 18, 45–62.
- Ipan Nurhidayat. (2023). Prinsip-Prinsip Good Governance Di Indonesia. *Journal Education and Government Wiyata*, 1(1), 40–52. <https://doi.org/10.71128/e-gov.v1i1.5>
- Irawan Febriansyah, F. (2016). Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Perspektif*, 21(3), 220–229.
- Jakaria, Y. (2021). Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai Upaya Optimalisasi Pelayanan Publik di Era Society 5.0. *Jurnal Inspirasi*, 12(2), 171–188.
- Junaidi. (2020). Relasi Presiden dan DPR dalam Pembentukan Undang-Undang pada Sistem Pemerintahan Presidensial Multipartai. *Jurnal JENTERA*, 3(1), 216–239.
- Kairupan, J. kurniawan. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. *Teknik Informatika*, 3(2), 33–40.
- Kamajaya, P. B., & Lembaga. (2020). Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 1–22.

- Kemdikbudristek. (2023). Permendikbudristek Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemdikbudristek. *Kemdikbudristek*, 1–16.
- Kementerian PANRB. (2023). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Bir. *Jakarta*, 1–77.
- Khair, I. (2022). Analisis Landasan Filosofis, Sosiologis Dan Yuridis Pada Pembentukan Undang-Undang Ibukota Negara. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(1), 1–10.
- Kurniawan, S. Z., & Shofiat. (2021). Tinjauan Keberlakuan Filosofis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 72. *Jurnal Tana Mana*, 2(1), 46–48.
- Kusudarmanto. (2024). *Rekonstruksi Regulasi Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Terhadap Kinerja Birokrasi Di Pemerintah ... 10*, 20–25.
- Mailian. (2001). *Teori dan konsepsi Negara hukum*. 2, 36–39.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Qanun Dalam Hukum Islam Dan Uqubah Khamr Dalam Hukum Pidana Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Manan, B. (2021). *Regulasi Yang Baik: Teori, Pratik dan Evaluasi, Kumpulan Pemikiran Mengenai Peraturan Perundang-undangan* (G. A. T. dan R. Presetianingsih (ed.)). Unpad Press. 4. 6-10
- Maulidia, A. S. (2023). Urgensitas Perppu Cipta Kerja Dalam Perspektif Siyash Dusturiyah. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Skripsi*, 4(1), 88–100.
- Miranti, D. (2024). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Kaitannya Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Litelatur. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 2(02), 332–342.
- Muabezi, Z. A. (2017). Negara Berdasarkan Hukum (Rechtsstaats) Bukan Kekuasaan (Machtsstaat). *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 6(3), 421.
- Musa. (2023). Efektifitas Skema Perekrutan PPPK Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 503–512.
- Natalia, S. W., & Ayuni, Q. (2023). Pembentukan Peraturan Pelaksanaan Undang-

Undang Dalam Berbagai Konstitusi di Dunia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 1514–1526.

- Natsir, M. K. K., & SH, M. H. (2025). Hukum Administrasi Negara. *Hukum Administrasi Negara: Teori, Regulasi dan Praktik Pemerintahan*, 3, 180–195.
- Negara, T. (1945). *Negara Hukum dan Demokrasi Menurut UUD NRI 1945*. 1–11.
- Nirwansyah, S. (2019). Penegakan Hak Asasi Manusia Dalam Pandangan Teori Negara Hukum. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 1–19.
- Novitasari, E. (2022). Evaluasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Solidaritas FISIP UNISRI*, 6(2), 1–13.
- Nurhafni, P. (2023). *Tinjauan Yuridis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin (Studi Penelitian Pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pemerintah Kota Tebing Tinggi)* (hal. 145–160).
- Pahmi, Z. (2025). Penerapan Sistem Pemerintahan Indonesia Ditinjau dari Pendekatan Berbasis Teori Maupun Praktik. *Nusa: Journal of Science Studies*, 1(3), 70–77.
- Pamungkas, T. (2024). *Analisis Implementasi Sistem Kerja Terhadap Good and Clean Governance*. 4, 1–107.
- Permenpan RB No 26. (2020). *Permenpan RB Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Biroksasi*. 50-55
- Perpres No. 81 Tahun. (2010). Perpres 81 Tahun tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Peraturan Presiden Republik Indonesia*, 1–38.
- Pokhrel, S. (2024a). Tesis Harmonisasi dan sinkronisasi hukum uu no 20 tahun 2023. *Ayaaη*, 15(1), 37–48.
- Pokhrel, S. (2024b). tinjauah siyasah dusturiyah terhadap pelaksanaan pasal 24 undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang ASN. *Ayaaη*, 15(1), 37–48.
- Prakarsa, E., Puspaningrum, E. Y., & Akbar, F. A. (2024). *Membangun Ekosistem Digital Pertanian: Solusi Digital untuk Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas*. Thalibul Ilmi Publishing & Education. 4. 10.20
- Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>

- Purwanto, H. (2025). Efektifitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Kepastian Hukum Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Hukum Jurisdictione*, 7(1), 12–22.
- Putra, A. (2021). Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik Dalam Revisi Undang-Undang Tentang Komisi Pemberantasan Korupsi. *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum*, 30(2), 108–127.
- Rahma, A. (2015). Analisis Peningkatan Kompetensi Pegawai. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.
- Rahmadani. (2024). Strategi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Badan Pengawas Pemilu dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Masa Pilkada 2024 di Provinsi Sumatera Barat. *WISSEN : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(4), 301–311.
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1(1), 1–22.
- Ray, dkk 2019. (2019). Swati Ray , Joyati Das , Ranjana Pande , and A. Nithya *Penyalahgunaan Kewenangan Oleh pejabat pemerintah. September*, 195–222.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar 1945*. 4(1), 1–12.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. *Ali Asadzadeh*, 1(3), 1–8.
- Rizke, D., Kosassy, S. O., Jamaris, S., & Jusari, D. (2025). *Evaluasi implementasi sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia administrasi publik*. 8, 2010–2015.
- Rokilah, R. (2020). Dinamika Negara Hukum Indonesia: Antara Rechtsstaat dan Rule Of Law. *Nurani Hukum*, 2(1), 12.
- Rokinah, 2020. (2020). Rokilah. “ *Dinamika Negara Hukum Indonesia: Antara Rechtsstaat dan Rule Of Law*”. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1 ( Mei, 2020). 41 23. 22–45.
- Saptomo, P. (2024). *Eksistensi Peraturan Pemerintah ( PP ) Sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang ( UU )*. 4, 7579–7586.
- Sari, M. (2024). Desentralisasi Asimetrik Dari Pengaturan Kepegawaian Asymmetric Decentralization of Civil Servant Law. *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.5. No.8(2024), 5(8), 1–28.

- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama. 3. 20.23
- Septinus Arui dkk. (2024). Evaluation of the Performance of Anti-Corruption Institutions in Tackling Corruption in Indonesia. *DELICTUM : Jurnal Hukum Pidana Islam*, 3(1), 53–68.
- Setianingsih. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit. *Jurnal Menara Medika*, 4(1), 22–23.
- Setyadi, dkk F. G., Ardiyansyah, I., & Rohkim, M. I. N. (2023). Pancasila sebagai Identitas dan Nilai Luhur Bangsa Indonesia. *Jurnal Universitas Sebelas Maret*, 2(No. 5), 401–406.
- Simanjuntak, K. (2015). Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Bina Praja*, 07(02), 111–130.
- Siti, K. (2021). Digitalisasi Birokrasi Melalui Pembangunan Smart Asn Di Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. *Digitalisasi Birokrasi Melalui Pembangunan Smart Asn Di Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru*, 12, 140–158.
- Soemarsono, M. (2017). Negara Hukum Indonesia Ditinjau Dari Sudut Teori Tujuan Negara. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 37(2), 300.
- Sriastuti, B. (2014). Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal IUS*, 5(2), 284–299.
- Supriadi, A., & Amalia, F. (2021). Kedudukan peraturan menteri di tinjau dari hierarki peraturan perundang undangan di indonesia. *Unizar Law Review*, 4(2), 146–152.
- Suryanto, R. M. (2025). Digitalisasi Pembayaran Dalam Pengelolaan Keuangan Publik: Strategi Efisiensi Dan Transparansi. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 13(1), 96–110.
- Susanti, B. (2017). Menyoal Jenis dan Hierarki peraturan Perundang Undangan di Indonesia. *Jurnal Jentera*, 1(2), 128–143.
- Tandhim, A. W. A. (2025). *Peraturan Perundang-Undangan Indonesia*. 4, 233–248.
- Umaina. (2024). Transformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(2), 76–82.
- Wirawan, D. G., Baharuddin, M., & Tjenreng, Z. (2025). *Penerapan Good Governance dalam Reformasi Birokrasi untuk Peningkatan Layanan Publik di Indonesia*. 5(1), 179–193.

Yuliana, N. S. (2018). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Bidang Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaraan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 108–114.

Zahra, Q. A., Ismail, A. S., Nurcahyani, E. P., Anisa, A. N., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., Pelaksana, P., Zahra, Q. A., Ismail, A. S., Nurcahyani, E. P., Anisa, A. N., Islam, U., Syarif, N., & Jakarta, H. (2024). *Keberlakuan Peraturan Pemerintah yang Belum Ada Peraturan Pelaksanaannya. 1. 60-61*

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil