



## TINJAUAN ASPEK KEADILAN DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT ATAS APARATUR SIPIL NEGARA

Yuki Muhamad Firdaus<sup>1</sup>, Rezanda Yosa Avianto<sup>2</sup>, Muhammad Amin Zain<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Abstrak

Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting untuk memberikan pelayanan kepada publik secara profesional. Dalam Pemberhentian ASN tidak dengan hormat ini harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan ketentuan hukum yang berlaku. Walaupun seorang ASN telah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai ASN, akan tetapi hak asasinya sebagai seorang manusia masih melekat, tidaklah bisa dihilangkan oleh siapapun ataupun dalam situasi bagaimanapun.

**Kata Kunci:** Keadilan; Pemberhentian; ASN

### Abstract

*The State Civil Apparatus has an important role to provide services to the public in a professional manner. Dismissal without respect to state civil servants must be carried out with due observance of the principles of justice and applicable legal provisions. Even though a State Civil Apparatus has been dishonorably dismissed as a State Civil Apparatus, his human rights as a human being are still inherent, cannot be removed by anyone or in any situation.*

**Keywords:** Justice; Dismissal; Civil Servants

### PENDAHULUAN

Kompleksnya sistem birokrasi di Indonesia mempengaruhi keberhasilan dan efektivitas birokrasi, yang sangat bergantung pada kualitas dan integritas dari aparatur sipil negara (ASN). Namun, tugas yang diemban oleh ASN seringkali memerlukan keputusan yang sulit dan tidak selalu dapat memenuhi kepentingan semua pihak.

Untuk menggapai tujuan nasional yang disebutkan pada paragraf keempat dari Pembukaan UUD 1945, Indonesia membutuhkan ASN yang memiliki sifat profesional, tidak terpengaruh oleh politik, terbebas dari tindakan korupsi, kolusi, serta nepotisme, serta bisa memberikan pelayanan publik dengan baik kepada masyarakat dan menjadi pengikat persatuan serta kesatuan Indonesia dengan berdasar Pancasila serta UUD 1945<sup>1</sup>. Indonesia memiliki tujuan nasional yang mana telah terdapat pada Pembukaan UUD 1945 diantaranya yaitu, melindungi seluruh rakyat Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mengembangkan kehidupan bangsa yang cerdas, dan juga mempromosikan perdamaian, keadilan sosial, dan kemerdekaan di seluruh dunia.

Sebelum itu, Aparatur Sipil Negara ialah pegawai negeri yang bekerja dalam instansi pemerintah di Indonesia baik itu pada level pusat ataupun level daerah. ASN

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," 2014, 1-104.



meliputi pejabat pemerintah dan pegawai negeri di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif, serta badan-badan yang berada di bawahnya. Peran ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik sangat penting. Pengabdian pegawai negeri sangat krusial karena mereka merupakan elemen penting dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah dan pembangunan, yang bertujuan untuk mencapai sasaran negara. Ketercapaian tujuan pemerintahan dan pembangunan sangat bergantung pada kualitas dan integritas aparatur negara, termasuk pegawai negeri, yang merupakan komponen penting dari sistem birokrasi negara<sup>2</sup>. Agar dapat melaksanakan tugas-tugas dalam pelayanan publik, pembangunan tertentu serta mengenai pemerintahan tertentu, Para ASN perlu mempunyai profesi serta juga manajemen Aparatur Sipil Negara yang mana didasarkan pada Sistem Merit<sup>3</sup>. Sistem Merit ini mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja yang dibutuhkan jabatan oleh calon saat pendaftaran, pengangkatan, penempatan, dan promosi dilakukan dengan cara terbuka serta juga dengan cara kompetitif. Hal ini sejalan dan siring dengan prinsip tata kelolaan pemerintahan yang baik.

Kembali lagi pada alenia awal, pemberhentian tidak hormat terhadap ASN telah menjadi fokus perhatian dalam lingkup birokrasi Indonesia. Hal tersebut merujuk pada suatu keadaan ketika instansi yang mempekerjakan ASN menghentikan ASN tersebut secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku atau tanpa memberikan alasan yang jelas dan sah. Pemberhentian ASN secara tidak hormat dapat memberikan dampak buruk pada ASN itu sendiri, keluarga ASN, serta masyarakat secara keseluruhan. Dalam situasi tertentu, tindakan pemberhentian tidak hormat dapat merusak citra ASN dan menimbulkan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan di tempatlain. Selain itu, tindakan pemberhentian tidak hormat juga berdampak negatif bagi masyarakat karena ASN yang memiliki kualitas dan integritas yang baik menjadi sulit memenuhi akan keterbutuhan masyarakat sendiri.

Indonesia telah menciptakan berbagai peraturan yang mengatur tentang pemberhentian aparatur sipil negara. Salah satunya ialah PP Nomor 17 Tahun 2020 yang merupakan revisi dari PP Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil, UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), serta Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 yang membahas Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). UU aparatur Sipil Negara adalah sebuah peraturan hukum dengan tujuan strategis untuk memperkuat birokrasi negara agar bisa lebih efektif serta efisien dalam menjalankan tugas-tugas baik pemerintahan maupun pembangunan nasional, yang didasarkan pada semangat reformasi. Selain itu, undang-undang tersebut juga menentukan alasan pemberhentian yang mana dapat dilakukan dengan cara terhormat atau tidak

---

<sup>2</sup> Fauzi Syam, Helmi Helmi, and Fitria Fitria, "Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Peradilan Administrasi," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 20, no. 1 (2020): 49, <https://doi.org/10.30641/dejure.2020.v20.49-70>.

<sup>3</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara."



terhormat. Dalam pemberlakuan peraturan ini, pemerintah bertujuan untuk menegakkan prinsip sistem merit pada pelaksanaan pemberhentian ASN, yang meliputi prinsip adil, akuntabel, dan transparan<sup>4</sup>.

Setelah keputusan untuk memberhentikan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa hormat diambil, muncul pertanyaan tentang bagaimana masa depan kehidupan PNS dan keluarganya akan terpengaruh. Dapatkah mereka menjalankan kehidupannya secara layak hanya dengan mendapatkan jaminan untuk masa dengan tanpa mendapatkan jaminan pensiun?<sup>5</sup> Ini bertentangan dengan tujuan pembangunan nasional yang telah terdapat pada Pembukaan UUD 1945.

Oleh karena itulah, penting untuk melakukan tinjauan aspek keadilan dalam pemberhentian tidak hormat terhadap ASN, agar dapat menjamin hak-hak ASN dan menjaga integritas birokrasi Indonesia. Artikel ini akan membahas secara mendalam tentang aspek keadilan dalam pemberhentian tidak hormat terhadap ASN, termasuk prosedur hukum yang berlaku, alasan yang sah untuk pemberhentian, dan implikasi dari pemberhentian tidak hormat terhadap ASN dan masyarakat.

Dengan merujuk pada penjelasan di atas, persoalan yang akan dibahas pada artikel ini diformulasikan pada dua buah bentuk pertanyaan hukum yaitu: (1) Bagaimanakah yang dimaksud dengan pemberhentian tidak dengan hormat atas aparatur sipil negara serta ketentuan hukumnya? (2) Bagaimanakah tinjauan aspek keadilan dalam pemberhentian tidak dengan hormat atas aparatur sipil negara?

### **METODE PENULISAN**

Metode penulisan yang dipakai adalah metode penulisan deskriptif, metode ini merupakan sebuah metode penulisan yang memiliki tujuan dalam mendeskripsikan peristiwa maupun kejadian secara objektif. Sumber-sumber data yang digunakan pada penulisan ini ialah sumber data jenis serta juga dalam sumber data yang digunakan pada penulisan ini ialah dengan menggunakan data sekunder. Data-data tersebut berasal dari berbagai macam sumber-sumber yang telah ada. Berbagai sumber-sumber itu ialah seperti buku, jurnal, laporan, majalah. Dalam menganalisis data, penulisan ini menggunakan teknik analisis isi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Aparatur Sipil Negara**

Aparatur sipil negara atau bisa disingkat (ASN) ini merupakan ujung tombak pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. ASN harus dapat memenuhi dan melaksanakan berbagai persyaratan dan standar yang

---

<sup>4</sup> Annisa Dewi Mantika Setiawan et al., "Relevansi Peraturan Pemberhentian Asn Terhadap Sistem Merit Di Indonesia," *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 4, no. 1 (2022): 232–46, <https://doi.org/10.14710/dialogue.v4i1.14262>.

<sup>5</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz and Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia," *Jurnal HAMurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 2 (2013): 190–202, <https://news.detik.com/>.



ditetapkan oleh pemerintah, termasuk kewajiban untuk mematuhi kode etik dan disiplin kerja yang berlaku di lingkungan kerjanya. Namun, dalam kenyataannya, tidak jarang ASN yang melanggar aturan atau kode etik yang berlaku sehingga perlu dikenakan sanksi sesuai dengan hukum yang berlaku. Salah satu sanksi yang dapat diterapkan adalah pemberhentian tidak hormat atas ASN. Tindakan ini dianggap sebagai tindakan yang memalukan bagi ASN yang bersangkutan karena dapat mempengaruhi reputasi dan karirnya di masa depan. Oleh karena itu, perlu dipahami dengan baik mengenai pengertian, yuridis, tata cara, serta ketentuan hukum yang terkait dengan pemberhentian tidak hormat atas ASN. Dengan demikian, upaya pemerintah untuk menciptakan ASN yang berkualitas serta bertanggung jawab dalam melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dapat tercapai secara maksimal.

Pemberhentian tidak hormat adalah tindakan yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang aparatur sipil negara (ASN) dari jabatannya karena adanya pelanggaran aturan atau kode etik yang dilakukan oleh ASN tersebut, sehingga ASN tersebut tidak layak lagi memegang jabatannya dan merugikan kinerja pemerintahan. Pemberhentian tidak hormat dapat dilakukan setelah melalui proses hukum yang telah ditentukan, dengan memperhatikan aspek keadilan dan hak-hak yang dimiliki oleh ASN yang diberhentikan. ASN yang diberhentikan secara tidak hormat akan kehilangan hak-hak dan kewajiban yang dimiliki sebagai ASN serta kehilangan akses terhadap manfaat lain seperti hak pensiun dan asuransi.

Pemberhentian tidak dengan hormat ASN ini telah tercantum pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN serta juga Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen ASN. Pasal 87 ayat (4) UU tersebut menyebutkan bahwa pemberhentian tidak hormat dapat diberikan jika ASN melakukan pelanggaran etika atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku.<sup>6</sup>

Proses pemberhentian tidak hormat harus melalui proses hukum yang berlaku, termasuk memberikan kesempatan bagi ASN yang bersangkutan untuk membela diri dalam sidang pengadilan. Proses pemberhentian tidak hormat juga harus memperhatikan prinsip keadilan, kesetaraan, legalitas, proporsionalitas, dan kemanusiaan. Dalam memberikan sanksi pemberhentian tidak hormat, proses hukum yang harus dilalui oleh ASN harus memenuhi prinsip-prinsip keadilan, yakni prinsip audi alteram partem (mendengarkan kedua belah pihak) dan prinsip non bis in idem (tidak dapat dihukum dua kali atas perbuatan yang sama). ASN juga berhak melakukan pembelaan dan meminta hakim administrasi untuk memeriksa kembali keputusan pemberhentian tidak hormat yang telah dijatuhkan.

---

<sup>6</sup> Muvariz, Fitri Rahmadhani. "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia." *dalam Jurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 2 (2019).



Setelah diberhentikan tidak hormat, ASN yang bersangkutan akan kehilangan hak dan kewajiban sebagai ASN serta akses terhadap manfaat lain, seperti hilangnya hak pensiun, tunjangan, serta kesempatan untuk diangkat menjadi ASN kembali di masa depan. Selain itu, sanksi tersebut juga dapat mempengaruhi karir dan reputasi ASN di masyarakat. Oleh karena itu, proses pemberhentian tidak hormat harus dilakukan dengan hati-hati dan objektif agar tidak menimbulkan diskriminasi atau ketidakadilan terhadap ASN yang bersangkutan.<sup>7</sup>

Pemberhentian tidak hormat atas aparatur sipil negara harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan ketentuan hukum yang berlaku. ASN yang terkena sanksi pemberhentian tidak hormat harus mendapatkan proses hukum yang adil dan berkesinambungan, serta memperoleh hak untuk melakukan pembelaan. Dalam hal ini, sanksi pemberhentian tidak hormat dapat dianggap sebagai tindakan yang efektif untuk mempertahankan integritas dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik.

Salah satu contoh kasus Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Aparatur Sipil Negara (PTDH ASN) adalah kasus yang terjadi pada Juli 2020 di Indonesia. Saat itu, seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di salah satu Kantor Imigrasi di Bali dipecat secara tidak hormat karena terbukti melakukan tindakan korupsi. PNS tersebut diduga telah menerima suap dari sejumlah orang yang ingin memperoleh dokumen keimigrasian dengan cepat dan mudah. Setelah melalui proses pemeriksaan dan pengadilan internal, PNS tersebut dinyatakan bersalah atas tindakannya dan dijatuhi hukuman berupa PTDH. Keputusan tersebut diambil setelah PNS tersebut tidak mampu membuktikan bahwa dirinya tidak bersalah dalam kasus tersebut. PTDH menjadi konsekuensi dari tindakan melanggar etika dan tata tertib dalam menjalankan tugas sebagai ASN.

Beberapa contoh kasus Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Aparatur Sipil Negara antara lain:

- Kasus korupsi yang dilakukan oleh seorang ASN di instansi tertentu, seperti menerima suap atau meminta uang dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pegawai negeri.
- ASN yang melakukan pelanggaran disiplin berat, seperti tidak hadir kerja tanpa alasan yang jelas, menghindari tanggung jawab atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik, atau melakukan tindakan yang merugikan kepentingan negara.
- ASN yang melakukan pelanggaran etika seperti menyalahgunakan kewenangan, melakukan tindakan diskriminatif terhadap orang lain, atau melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat.
- ASN yang melakukan tindakan kejahatan, seperti melakukan pencurian, pemalsuan dokumen, atau tindakan kekerasan terhadap orang lain. Dalam semua kasus tersebut,

---

<sup>7</sup> Gunawan, Boy. "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara (ASN) Ditinjau Dari Prespektif Teori Keadilan." PhD diss., Universitas Islam Riau, 2022.



PTDH dilakukan setelah proses pemeriksaan dan pengadilan internal yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara atau instansi yang berwenang dan setelah dinyatakan bersalah. PTDH menjadi sanksi terberat yang dapat diterima oleh seorang ASN. Tata cara pemberhentian ASN tidak dengan hormat ini harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan tercantum dalam Undang-Undang serta ketentuan hukum yang mengaturnya. Berikut ini adalah tahapan tata cara pemberhentian tidak hormat atas ASN:

#### 1. Surat Pemberitahuan

Proses pemberian sanksi pemberhentian tidak hormat diawali dengan beberapa pemeriksaan kepada ASN yang bersangkutan dimana diduga telah melakukan pelanggaran etika atau melanggar atas ketentuan hukum berlaku. Pemeriksaan dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang berwenang seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), atau oleh instansi yang mempekerjakan ASN tersebut. Instansi pemerintah yang berwenang memberikan surat pemberitahuan kepada ASN yang bersangkutan tentang rencana pemberhentian tidak hormat dan alasan yang mendasarinya.

#### 2. Pemeriksaan Awal

Instansi pemerintah yang berwenang melakukan pemeriksaan awal terhadap laporan dan bukti yang ada terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh ASN. Jika terdapat bukti yang dapat dikatakan kuat, maka instansi pemerintah dapat melanjutkan proses pemberhentian.

#### 3. Sidang Disiplin

ASN yang berkaitan diberikan kesempatan untuk mempertahankan diri dalam sidang disiplin yang diadakan oleh instansi pemerintah. Dalam sidang disiplin, ASN dapat menyampaikan pembelaan atau bukti-bukti yang dimilikinya.

#### 4. Keputusan Pemberhentian

Setelah melalui proses pemeriksaan dan sidang disiplin, instansi pemerintah yang berwenang akan memutuskan apakah ASN bersangkutan layak diberhentikan tidak hormat atau tidak. Keputusan ini harus didasarkan pada beberapa bukti yang menguatkan serta dapat dipertanggungjawabkan.<sup>8</sup>

#### 5. Surat Keputusan Pemberhentian

Setelah keputusan pemberhentian tidak hormat diambil, instansi pemerintah yang berwenang akan memberikan surat keputusan pemberhentian tidak hormat kepada ASN bersangkutan. Surat keputusan ini harus berisi alasan pemberhentian dan tanggal efektif pemberhentian ASN.

#### 6. Pengajuan Banding

Setelah dilakukan pemeriksaan dan ditemukan bukti-bukti yang cukup, ASN yang bersangkutan akan diberikan kesempatan untuk membela diri. Proses

---

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS Bagian Kelima "Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin"



pembelaan dapat dilakukan melalui mekanisme persidangan administrasi atau mekanisme lainnya yang ditentukan oleh instansi pemerintah yang berwenang. ASN yang bersangkutan dapat mengajukan banding terhadap keputusan pemberhentian tidak hormat ke instansi pemerintah yang berwenang. Banding harus diajukan dalam waktu 14 hari setelah surat keputusan pemberhentian tidak hormat diterima.

### 7. Pelaksanaan Pemberhentian

Jika setelah proses pembelaan ditemukan bahwa ASN tersebut telah melakukan pelanggaran etika atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku, maka sanksi pemberhentian tidak hormat dapat diberikan. Sanksi ini diberikan oleh pejabat yang berwenang, seperti kepala instansi pemerintah atau menteri yang bertanggung jawab atas ASN tersebut. Setelah proses banding selesai dan keputusan tetap menghendaki pemberhentian tidak hormat, maka instansi pemerintah yang berwenang dapat melaksanakan pemberhentian tersebut. ASN yang diberhentikan tidak hormat akan kehilangan hak dan kewajiban sebagai ASN serta akses terhadap manfaat lain seperti hak pensiun dan asuransi.<sup>9</sup>

Ketentuan hukum mengenai pemberhentian tidak hormat atas (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen ASN. Proses pemberhentian tidak hormat harus memperhatikan prinsip keadilan, kesetaraan, legalitas, proporsionalitas, dan kemanusiaan. Ketentuan hukum terkait pemberhentian tidak hormat atas ASN diatur pada:

- a) Pasal 84 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara.
- b) Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara.
- c) Pasal 105 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara.
- d) Pasal 250 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- e) Pasal 295 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- f) PP Nomor 53 tahun 2010 mengenai Disiplin PNS<sup>10</sup>

### **Tinjauan Aspek Keadilan Dalam Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara (ASN) ini mempunyai peran yang sangatlah penting dalam terselenggaranya sebuah administrasi pemerintahan dan juga guna menjaga utuhnya kesatuan serta persatuan bangsa secara optimal dalam Pancasila serta juga Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Keseluruhan hal-hal tersebut adalah sebuah upaya untuk menggapai tujuan yang mana selalu dicita-citakan oleh bangsa Indonesia ini. Pada saat ini, ASN atau aparatur sipil negara ini memiliki tuntutan-

<sup>9</sup> Peraturan BKN RI Nomor 3 tahun 2020 tentang Petunjuk teknis pemberhentian PNS

<sup>10</sup> Komisi aparatur sipil negara.go.id “bisa dipecah tak hormat-pns sebaiknya hindari hal ini”



tuntutan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana Aparatur Sipil Negara ini diharuskan dapat selalu meningkatkan profesionalitas pada setiap menjalankan tugas-tugasnya serta fungsinya pun dalam hal ini diharuskan bersih, dan juga harus bebas praktik kkn atau korupsi, kolusi, serta nepotisme.

Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi atau tugas yaitu untuk dapat memberikan pelayanan kepada publik dengan berkualitas serta secara professional. Pelayanan kepada publik ini ialah sebuah agenda guna memenuhi kebutuhan pelayanan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dimana dalam hal ini pelayan tersebut untuk setiap penduduk atau warga negara dalam hal barang, jasa, maupun pelayanan dalam hal administratif yang mana hal ini diadakan oleh penyelenggara pelayanan publik itu sendiri dimana hal ini memiliki tujuan yaitu untuk kepuasan pelanggan. Oleh sebab hal-hal tersebutlah setiap aparatur sipil negara memiliki tuntutan yaitu untuk bertindak professional dalam memberikan setiap pelayanan kepada publik atau masyarakat.

Aparatur Sipil Negara ini pun memiliki fungsi dan peran lain yaitu dalam hal ini untuk dapat menjaga dan mempererat persatuan serta kesatuan bangsa Indonesia. Aparatur Sipil Negara ini diharuskan selalu taat kepada Pancasila, UUD 1945, serta pemerintah dan negara. Aparatur Sipil Negara ini pun diharuskan selalu menjunjung tinggi martabat dari ASN itu sendiri serta diharuskan selalu mengutamakan kepentingan dari negara dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri, perorangan maupun golongan. Pada Undang-Undang mengenai Aparatur Sipil Negara pun telah disebutkan bahwasannya di dalam melakukan penyelenggaraan serta kebijakan manajemen mengenai aparatur sipil negara ini, salah satu diantaranya ialah asas persatuan dan kesatuan, dimana dalam hal ini setiap aparatur sipil negara diharuskan selalu mengutamakan serta mementingkan persatuan serta kesatuan bangsa Indonesia atau dalam kalimat lain disebutkan bahwa kepentingan dari bangsa serta negara Indonesia ini berada di atas segalanya.

Dalam hal inilah instansi Pemerintah yang baik haruslah melakukan pendisiplinan terhadap setiap aparatur sipil negara dan juga harus melakukan upaya-upaya untuk selalu meningkatkan kedisiplinan terhadap aparatur sipil negara yang dalam hal ini berbuat pelanggaran baik itu pelanggaran yang tergolong dalam pelanggaran ringan ataupun pelanggaran berat. ASN ini yang mana telah melakukan sebuah pelanggaran disiplin dapat dijatuhi hukuman berupa pendisiplinan. Dimana mengenai ketentuan-ketentuan pendisiplinan terhadap aparatur sipil negara ini telah diatur oleh Peraturan Pemerintah. Dalam hal pemberhentian Aparatur Sipil Negara ini dapat diberhentikan dengan hormat yang disebabkan oleh meninggal dunia, bisa diberhentikan dengan hormat karena pada dasarnya telah mencapai batas dari usia pension seorang ASN, dapat diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri, dapat diberhentikan dengan hormat yang disebabkan adanya pemangkasan organisasi ataupun karena adanya kebijakan pemerintah yang pada akhirnya menimbulkan akibat pensiun lebih awal tidak sesuai dengan waktunya ataupun tidak cakap secara jasmani dan/atau rohani hingga pada akhirnya aparatur





sipil negara tersebut tidak dapat menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai seorang ASN.

Aparatur Sipil Negara atau ASN ini bisa tidak diberhentikan ataupun juga dapat diberhentikan dengan hormat hal ini dikarenakan aparatur sipil negara tersebut dijatuhi hukuman penjara yang berlandaskan pada putusan pengadilan, putusan tersebut berkekuatan hukum final dimana dalam hal ini dikarenakan telah membuat sebuah tindak pidana dimana tindakan tersebut diancam dengan hukuman pidana penjaranya paling ringan ialah dua tahun serta dalam hal ini pidana tersebut adalah tidak berencana. Aparatur Sipil Negara pun bisa diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri yang disebabkan pada dasarnya karena ia telah melakukan sebuah pelanggaran disiplin ASN yang masuk pada tingkat berat. Aparatur Sipil Negara atau ASN ini juga bisa diberhentikan tidak dengan hormat yang diebakkan pada dasarnya ia telah membuat tindakan tindak pidana kejahatan mengenai jabatan ataupun kejahatan yang memiliki hubungan dengan jabatan dan/atau dengan pidana secara umum serta penjara paling ringan ialah 2 tahun serta tindak pidana itu dibuatnya secara berencana dalam hal ini harus berdasar pada putusan-putusan pengadilan yang mana telah berkekuatan hukum final mengenai hal-hal atau tindakan pidana yang dilakukan tersebut.

Dalam melakukan sebuah penerapan terhadap suatu sanksi administratif untuk Aparatur Sipil Negara ini pada dasarnya telah memiliki akibat karena telah melakukan suatu pelanggaran terhadap hukum yang mana dalam hal ini dengan tidak mematuhi seluruh ketentuan-ketentuan mengenai kepegawaian. Oleh karena hal tersebutlah apabila terdapat aparatur sipil negara yang melanggar atau melenceng dari setiap ketentuan hukum yang ada yang dalam hal ini mengenai aparatur sipil negara tersebut, maka haruslah dilakukan suatu sanksi kepegawaian.

Sanksi merupakan sebuah tanggungan dalam hal ini terhadap tindakan, hukuman, dan atau sebagainya dimana dalam hal ini untuk memaksa seseorang untuk dapat menepati sebuah perjanjian ataupun menaati sebuah ketentuan undang-undang yang berlaku. Sanksi ialah sebuah penderitaan yang mana timbul dengan sengaja atau diberikan yang secara sengaja oleh seseorang ketika sudah terjadinya sebuah hal mengenai pelanggaran, kejahatan ataupun sebuah kesalahan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia telah dijelaskan bahwasannya sanksi ialah sebuah tindakan ataupun hukuman dalam hal ini untuk memberikan paksaan terhadap seseorang, organisasi ataupun Negara, untuk dapat menunaikan suatu perjanjian ataupun untuk mematuhi suatu aturan ataupun untuk mematuhi suatu undang-undang. Sanksi atau biasa disebut juga dengan punishment ini adalah sebuah pemberian hasil yang memiliki sifat menyakitkan karena pada dasarnya hal ini tidak diinginkan pun pemberian ini dilakukan untuk dapat mengurangi perilaku-perilaku yang dalam hal ini ialah perilaku-perilaku yang tidak diharapkan. Sanksi juga memiliki peran sebagai parameter yang dalam hal ini untuk memperbaiki suatu jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, oleh karena itu nantinya akan dapat diatasi.



Sanksi pelanggaran untuk Aparatur Sipil Negara sendiri ialah sebuah hukuman untuk pendisiplinan yang dikeluarkan oleh pimpinan organisasi untuk pegawainya yang melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan disiplin yang mana telah diatur oleh pimpinan organisasi. Dalam hal pelanggaran kerja oleh aparatur sipil negara ini terdapat beberapa tingkatan dan juga jenis-jenis sanksi yang berlaku pada suatu organisas, diantaranya adalah:

1. Sanksi terhadap pelanggaran yang ringan, yaitu diberikan jenis sanksi yaitu: Sanksi teguran secara lisan, Teguran secara tertulis ataupun; Pernyataan tidak atau belum puas dengan cara tertulis.
2. Sanksi terhadap pelanggaran yang sedang, yaitu diberikan jenis-jenis sanksi berupa: Penundaan atau pending terhadap kenaikan upah atau gaji, Penurunan terhadap upah atau gaji ataupun berupa Penundaan terhadap kenaikan pangkat jabatan.
3. Sanksi terhadap pelanggaran yang berat, yaitu diberikan jenis sanksi berupa: Penurunan terhadap pangkat jabatan, Pembebasan terhadap jabatan, dapat berupa Pemberhentian ataupun Pemecatan.

Dalam hal hukuman atau sanksi terhadap yang melakukan pelanggaran yang berat, bisa berbagai macam seperti: Penurunan terhadap pangkat jabatan, pembebasan terhadap jabatan, dapat berupa suatu pemberhentian ataupun pemecatan. Dalam hal melakukan pelanggaran berat ini dapat diberikan sanksi pelanggaran berat yang mana dalam hal ini pelanggaran tersebut dapat berupa sebuah pelanggaran sumpah serta janji jabatan, pelanggaran terhadap perjanjian kerja ataupun terhadap kesepakatan Kerjasama, pelanggaran berupa pemalsuan data, dapat juga berupa keterlibatan terhadap tindakan criminal, dapat berupa lalainya dalam melakukan tugas serta kewajibannya selama satu bulan ataupun lebih, dalam hal ini dilakukan terus-menerus.

Keadilan menurut bahasa Indonesia ini berasal dari kata yang dasar yaitu adil yang mana kata tersebut berasal dari bahasa arab yaitu ada' yang mana memiliki kandungan makna ialah seimbang, tegak, harmonis, lurus, dan lain-lain. Gustav Radbruch berpendapat bahwa keadilan merupakan sebuah tujuan hukum ataupun sebuah cita hukum, lalu menurut Ulpianus menyatakan bahwa keadilan merupakan sebuah keinginan yang secara terus menerus serta juga tetap dapat menyerahkan kepada orang apa yang telah menjadi haknya. Di Indonesia sendiri konsep keadilan ini lebih dikenal dengan kondep keadilan sosial Pancasila. Dalam sila kelima Pancasila menyatakan bahwa "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia" hal ini ialah sebuah bentuk perwujudan terhadap prinsip-prinsip Pancasila tersebut.

Dalam suatu konsep mengenai konsep keadilan sosial ini, yang mana itu merupakan sebuah simpul yang berasal dari seluruh dimensi serta seluruh aspek kemanusiaan mengenai keadilan. Istilah keadilan sosial tersebutlah memiliki keterkaitan terhadap pemebentukan pada struktur kehidupan dalam masyarakat dalam hal ini berdasar pada prinsip-prinsip mengenai persamaan serta prinsip-prinsip solidaritas. Pada konsep keadilan sosial ini juga memiliki kandungan mengenai pengakuan terhadap martabat manusia yang mana telah mempunyai hak-hak yang



mana hak-hak tersebut mempunyai sifat asasi dalam hubungan antar pribadi dengan keseluruhan dalam hal ini baik itu secara spiritual maupun secara material. Undang-Undang mengenai Aparatur Sipil Negara juga telah menjelaskan bahwa dalam penyelenggaraan suatu kebijakan serta manajemen Aparatur Sipil Negara haruslah berdasar pada asas-asas berikut yaitu: “kepastian hukum merupakan asas dalam setiap penyelenggaraan suatu kebijakan serta Manajemen Aparatur Sipil Negara, lalu mengutamakan dasar-dasar peraturan perundang-undangan, kepatutan, serta keadilan.” “Keadilan serta juga suatu kesetaraan merupakan sebuah pengaturan mengenai penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara yang mana haruslah mencerminkan suatu rasa yang adil serta juga suatu kesamaan agar bisa mendapatkan kesempatan terhadap fungsi serta peran sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah memiliki suatu kewajiban dalam hal memberikan ataupun melayani serta mengakomodir masyarakat Indonesia untuk bisa mendapatkan pekerjaan dengan layak. Hak Asasi Manusia atau HAM telah mengurus mengenai aturan hal tersebut bahwasannya setiap dari warga negara Indonesia itu sendiri memiliki hak untuk bisa bekerja dan juga mendapatkan upah serta perlakuan adil serta juga perlakuan yang layak pada suatu hubungan dalam kerja. Mengenai perlindungan serta juga mengenai pemenuhan Hak Asasi Manusia ini merupakan suatu tanggung daripada negara, dimana dalam hal ini adalah pemerintah. Di Indonesia sendiri mengenai perlindungan terhadap hak asasi manusia telah dijelaskan dan diatur secara tegas pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Undang-Undang tersebut tepatnya pada Pasal 1 ayat (1) telah dijelaskan bahwasannya HAM itu telah melekat dan berada pada setiap manusia yang mana merupakan makhluk dari Tuhan Yang Maha Esa, hal ini pun adalah anugerah yang memang seharusnya dapat dihormati dan dilindungi untuk harkat dan martabat manusia itu sendiri. Pada hal ini suatu hak asasi manusia dalam tulisan ini ialah yang memiliki keterkaitan dengan hak untuk melaksanakan kelangsungan kehidupan serta juga dengan hak terhadap melakukan kesejahteraan.

Dalam hal mengenai suatu hak terhadap kesejahteraan yang mana suatu eksistensinya sangatlah diusahakan dengan optimal oleh bangsa-bangsa yang termasuk pada bangsa sosialis, oleh karena itu sangatlah memiliki keterkaitan yang kental dan juga memiliki dukungan kepada para kaum buruh, hal-hal ini terjadi disebabkan karena sejalan dengan adanya praktek-praktek yang memiliki sifat kapitalisme yang mana terus bertumbuh serta berkembang, dalam hal ini ialah hak-hak yang terdapat pada setiap kaum buruh dipergunakan dengan cara yang sewenang-wenang, oleh karena itulah sangat wajar apabila terkait dengan hak yang mengenai kesejahteraan ini masuk pada prioritas yang utama pada suatu perlindungan HAM atau hak asasi pada manusia ini. Hak-hak tersebutlah kesejahteraan ini antarlain merupakan suatu hak milik, atauoun suatu hak atas pekerjaan, atau hak atas kehidupan yang layak, hak mendirikan serikat pekerja, hak atas perawatan serta hak atas jaminan sosial.



Dalam UU mengenai Aparatur Sipil Negara ini tidak dengan eksplisit menjelaskan bahwasannya Aparatur Sipil Negara bisa diberhentikan tidak dengan hormat yang disebabkan telah melanggar suatu sumpah atau janji Aparatur Sipil Negara ataupun sumpah atau janji jabatan selain pelanggaran janji ataupun sumpah Aparatur Sipil Negara serta janji ataupun sumpah disebabkan oleh tidak terdapat kesetiaan pada Pancasila dan juga Undang-Undang Dasar 1945, negara serta juga dengan Pemerintah. Namun dalam hal ini telah terkandung secara implisit, bahwasannya makna dari pelanggaran terhadap sumpah atau janji yang mana sesuai dengan substansi pada Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang mengenai Aparatur Sipil Negara bahwasannya Aparatur Sipil Negara bisa diberhentikan tidak dengan hormat yang disebabkan pada dasarnya telah berbuat penyelewengan ataupun pengabaian pada Pancasila serta juga terhadap UUD 1945. Pada suatu proses pemberhentiannya, Aparatur Sipil Negara yang telah diberikan pasal ini tidaklah memiliki hak untuk menerima pensiun karena telah dianggap sudah melakukan pelanggaran yang fatal. Aparatur Sipil Negara ini pun bisa juga diberhentikan dengan tidak hormat yaitu yang disebabkan karena pada dasarnya ia diberikan hukuman penjara ataupun hukuman kurungan hal ini berlandaskan dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum yang final karena pada dasarnya ia telah membuat tindakan kejahatan terhadap suatu jabatan ataupun kejahatan yang memiliki suatu hubungan dengan jabatan dan/atau pidana umum; Suatu jabatan yang telah diberikan kepada seorang Aparatur Sipil Negara merupakan sebuah kepercayaan dari negara yang mana haruslah dijalankan dengan baik.<sup>11</sup>

Dalam hal mengenai pemberhentian tidak dengan hormat atas ASN ini memiliki suatu akibat dimana hilangnya status serta kedudukannya sebagai Aparatur Sipil Negara dan juga hilangnya salah satu hak yang terdapat pada Aparatur Sipil Negara yaitu hak atas jaminan pensiun. Pensiun ini dapat diberikan sebagai sebuah jaminan pada masa tua nanti serta menjadi suatu penghargaan terhadap jasa yang telah diberikan Aparatur Sipil Negara yang mana dalam hal ini telah melakukan pekerjaan pada pemerintah. Pada dasarnya mengenai jaminan pension ASN ini dapatlah mencukupi kebutuhan dan kelangsungan kehidupannya di masa tua nantinya, oleh karena itulah Aparatur Sipil Negara yang telah masuk pada masa-masa yang akan pensiun maupun yang berhenti tetaplah memiliki penghasilan pada tiap bulannya. Walaupun pada dasarnya tetap akan diberikan suatu jaminan hari tua yang mana hal ini bersumber dari iuran Aparatur Sipil Negara itu sendiri yang setiap orangnya berbeda besarnya pada setiap Aparatur Sipil Negara berdasarkan masa kerjanya. Dimana dalam hal ini pada dasarnya apabila dalam melakukan masa kerjanya semakin maksimal atau lama, maka akan semakin maksimal atau besar juga besaran terhadap jaminan masa tuanya yang akan didapatkan, sehingga dengan apabila semakin kurang atau kecil masa dalam bekerjanya, maka akan semakin kurang atau kecil juga jaminan masa tuanya yang akan didapatkan. Hal Ini tidaklah dapat bisa

---

<sup>11</sup> Muvariz, Fitri Rahmadhani. "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia." *dalam Jurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 2 (2019).



untuk dijamin menjadi sebuah jaminan, karena pada dasarnya besaran jaminan pada setiap orangnya akan didapatkan secara berbeda pada setiap orangnya.<sup>12</sup>

Dalam hal inilah apabila dikaitkan dengan asas-asas serta prinsip-prinsip mengenai keadilan, maka seorang Aparatur Sipil Negara walaupun statusnya diberhentikan ataupun telah dipecat dengan tidak hormat sebagai Aparatur Sipil Negara, dalam hal ini untuk dapat memenuhi rasa keadilan seharusnya Aparatur Sipil Negara tersebut tetap diberikan salah satu hak kepegawaiannya yaitu berupa hak atas jaminan pensiun, hal ini pada dasarnya untuk menjamin kelangsungan hidupnya. Aparatur Sipil Negara yang telah diberikan suatu konsekuensi yaitu suatu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara telah mendapatkan serta juga telah menjalani hukuman pidananya yang sejalan dengan putusan dari pengadilan dengan berkekuatan tetap. Dalam hal ini seperti telah diberikan suatu hukuman yang berlipat-lipat ganda, paska ia telah bebas atau keluar dari penjara yang kemudian dipecat dan juga hilangnya kedudukan serta juga statusnya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.

Seharusnya Aparatur Sipil Negara tersebut paska menjalankan penjara yang kemudian dinyatakan bebas atau keluar dari suatu penjara mereka akan kembali berubah menjadi seorang penduduk atau masyarakat biasa yang tetap memiliki apapun hak-hak yang mana memang sepatutnya dia serta juga keluarganya terima diantara hal-hal tersebut itulah terdapat hak untuk menjalankan hidup serta juga hak atas kehidupan yang layak. Upaya-upaya pemberhentian tidak dengan hormat ini sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki dampak berupa pudarnya dan hilang suatu jaminan terhadap pensiun bisa masuk dalam kategori yang bertentangan terhadap hak asasi manusia dimana dalam hal ini ialah hak untuk menjalankan hidup serta juga hak atas kehidupan yang layak. Walaupun seorang Aparatur Sipil Negara telah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara, akan tetapi hak asasinya sebagai seorang manusia masih melekat, tidaklah bisa dihilangkan oleh siapapun ataupun dalam situasi bagaimanapun. Para Aparatur Sipil Negara tersebut yang telah diberhentikan tersebut masih memiliki hak untuk mendapatkan serta meneruskan kehidupannya yang layak untuk dirinya pribadi serta juga untuk keluarganya. Terhadap hal hilangnya hak-hak atas jaminan pensiun tersebut, maka secara nyata mereka pun telah kehilangan juga suatu jaminan terhadap kehidupan serta kelangsungan hidup yang layak.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Prosedur pemberian sanksi pemberhentian dengan tidak hormat harus dilakukan secara legal dan sah, melalui tahapan penyelidikan, pemeriksaan, dan sidang yang jujur dan terbuka. ASN yang bersangkutan berhak mempertahankan diri dan juga membuktikan tidak melanggar disiplin dan etika pelayanan. Sanksi pemberhentian tersebut diatur pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS untuk pelanggaran seperti penyalahgunaan wewenang

---

<sup>12</sup> *Ibid.*



dan korupsi. Dalam kesimpulannya, pemberhentian dengan tidak hormat merupakan sanksi signifikan yang harus diterapkan sesuai dengan peraturan ketentuan hukum yang masih berlaku serta melalui proses yang adil dan terbuka.

Untuk memastikan keadilan dalam pemecatan aparatur sipil negara dengan tidak hormat, beberapa faktor perlu diperhatikan:

- Pertama, prosedur pemecatan harus dijalankan secara legal dan valid melalui tahap penyelidikan, pemeriksaan, dan sidang yang jujur dan terbuka;
- Kedua, pegawai negeri yang terkena pemecatan harus diberikan kesempatan untuk membela diri dan membuktikan bahwa mereka tidak melanggar disiplin dan etika dalam siding;
- Ketiga, undang-undang dan peraturan pemerintah mengatur sanksi pemecatan hanya dapat dikenakan untuk jenis pelanggaran tertentu seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran kewajiban etika pelayanan.

Kesimpulannya, pemecatan yang tidak beralasan harus dilakukan sesuai dengan hukum dan proses yang adil dan terbuka untuk menjamin keadilan bagi aparatur sipil negara yang terkena pemecatan.

### **Saran**

Dalam melakukan pemberhentian tidak hormat atas aparatur sipil negara (ASN), perlu diperhatikan aspek keadilan agar ASN yang bersangkutan tidak dirugikan secara tidak adil. Salah satu caranya dengan:

- Melakukan proses pemeriksaan dan sidang disiplin yang adil dan transparan, sehingga ASN yang bersangkutan memiliki kesempatan untuk membela diri dan memberikan keterangan yang dibutuhkan.
- Memberikan sanksi yang sesuai dan setimpal dengan pelanggaran apa saja yang diperbuat. Sanksi harus proporsional dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan dan tidak bersifat diskriminatif atau tidak adil.
- Memastikan bahwa proses pemberhentian tidak hormat dilakukan dengan objektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor apapun seperti politik atau pribadi.
- Menjamin hak-hak ASN yang bersangkutan, seperti hak atas pembelaan, hak mendapat informasi secara jelas dan transparan, serta hak atas pengajuan banding terhadap keputusan pemberhentian.
- Membangun sistem manajemen ASN yang kuat dan efektif untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin oleh ASN, serta memberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup agar ASN memahami tugas dan kewajibannya sebagai pelayan publik.
- Mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terukur dan adil, sehingga ASN dapat memperoleh feedback yang konstruktif dan memotivasi ASN untuk meningkatkan kinerjanya.

Seharusnya Aparatur Sipil Negara pasca menjalankan penjara yang kemudian dinyatakan bebas atau keluar dari suatu penjara mereka akan kembali berubah menjadi seorang penduduk atau masyarakat biasa yang tetap memiliki apapun hak-hak yang mana memang sepatutnya dia serta juga keluarganya terima diantara hal-hal tersebut itulah terdapat hak untuk menjalankan hidup serta juga hak atas



kehidupan yang layak. Para Aparatur Sipil Negara tersebut yang telah diberhentikan tersebut masalah memiliki hak untuk mendapatkan serta meneruskan kehidupannya yang layak untuk dirinya pribadi serta juga untuk keluarganya. Terhadap hal musnahnya hak-hak terhadap jaminan pensiun tersebut, maka secara nyata mereka pun telah kehilangan juga suatu jaminan terhadap kehidupan serta kelangsungan hidup yang layak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Dewi, Azarine Salsabila, Lina Miftahul, Fitria Ariyanti. 2022. "RELEVANSI PERATURAN PEMBERHENTIAN ASN TERHADAP SISTEM MERIT DI INDONESIA." *JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK*.
- Fauzi Syam, Helmi, Fitria. 2020. "Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Peradilan Administrasi." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 20 49-70.
- Gunawan, Boy. 2022. "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara (ASN) Ditinjau Dari Prespektif Teori Keadilan." *PhD diss., Universitas Islam Riau*.
- Irawati, Renny. 2020. "). Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Atau Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan." *Risalah Hukum* 96-108.
- Irwansyah Putra, Zaid Afif. 2020. "PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA AKIBAT MELAKUKAN TINDAK PIDANA DALAM JABATAN (STUDI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNGBALAI)." *Jurnal Tectum LPPM Universitas Asahan*.
- Muklis. 2022. "Aspek hukum Dalam Etika Dan Prilaku Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia Jurnal Kajian Hukum* 219-227.
- Muvariz, Fitri Rahmadhani. 2019. "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia." *Jurnal Legislasi Indonesia* 16.
- Nida Indriani, Tundjung Herning. 2021. "ANALISIS PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL." *Jurnal Hukum Adigama*.
- Setiawan, Annisa Dewi Mantika. 2022. "Relevansi Peraturan Pemberhentian Asn Terhadap Sistem Merit Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 232-246.
- Setyadi, Arif. 2016. "Pemberhentian terhadap Aparatur Sipil Negara yang Terkibat Kasus Pidana." 96.
- Sri Hartiti, Tedi Sudrajat. 2017. *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tambun, Maria Arbina. 2019. "DUALISME PENGATURAN MENGENAI PEMBERHANTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL." *DE LEGA LATA* 54-62.