

BAB I

MODEL KEBIJAKAN PENGUATAN IDEOLOGI PANCASILA BAGI PEJABAT STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut (ASN) memegang peran strategis sebagai tulang punggung pemerintahan yang menggerakkan roda kebijakan publik hingga ke tingkat paling operasional. Di dalamnya, pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada pada posisi kunci karena mereka bukan saja mengelola sumber daya dan proses administrasi, tetapi juga menerjemahkan visi pembangunan menjadi keputusan, program, dan layanan yang menyentuh masyarakat luas. Oleh sebab itu, orientasi nilai yang memandu cara pandang, cara kerja, dan cara memutuskan pejabat struktural menjadi faktor penentu mutu kebijakan. Dalam konteks Indonesia, Pancasila sebagai ideologi dan falsafah bangsa adalah sumber nilai yang seharusnya menjiwai seluruh proses tersebut.¹

Pancasila dengan nilai-nilai disetiap silanya telah banyak di sebarluaskan ke berbagai daerah dan lembaga. Meskipun terdapat pendidikan pancasila tetapi ketiadaan aturan tentang pengaturan nilai-nilai Pancasila dalam sebuah praktek kehidupan yang mengakibatkan warga negara di Indonesia belum menemukan nilai-nilai Pancasila yang wajib dilaksanakan.²

¹ Jimly Asshiddiqie. *Ideologi, Pancasila, dan Konstitusi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 23

² Muhammad Sinal, *Pancasila Konsensus Negara-Bangsa Indonesia*. (Malang: PT Madani, 2017), hlm. 16

Pancasila merupakan dasar falsafah negara Indonesia yang menempati posisi fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dari kedudukan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pancasila berfungsi sebagai landasan filosofis dan ideologi negara yang menjadi pedoman dalam membentuk pandangan hidup bangsa Indonesia. Selain itu, Pancasila berperan sebagai asas pemersatu, simbol persatuan dan kesatuan nasional, serta unsur strategis dalam menjaga ketahanan dan keutuhan bangsa serta negara.³

Pancasila sebagai dasar negara dan ideologi nasional seharusnya menjadi landasan dalam setiap kebijakan pembangunan, termasuk dalam tata kelola birokrasi. Namun, dalam praktiknya, implementasi nilai-nilai Pancasila di kalangan Pejabat Struktural Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih bersifat simbolis dan belum terintegrasi secara sistematis dalam sistem hukum kepegawaian. Pejabat struktural sebagai pengambil kebijakan publik seringkali lebih berorientasi pada aspek teknis-manajerial tanpa mempertimbangkan dimensi ideologis, sehingga berpotensi melahirkan kebijakan yang tidak selaras dengan nilai-nilai kebangsaan.⁴

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Adapun yang dimaksud

³ Moch. Ihsan, *Implementasi Nilai-Nilai Pancasila*, (Bandung: Penerbit Widina Media Utama, 2024), hlm. 12

⁴ Kementerian PANRB. *Buku Pegangan Nilai-Nilai Pancasila bagi ASN*. (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2022), hlm. 21

dengan kompetensi meliputi, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.⁵

Secara hukum, penguatan ideologi Pancasila bagi pejabat struktural belum diatur secara komprehensif. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara⁶, selanjutnya disebut UU ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut PP Manajemen PNS lebih menekankan pada aspek kompetensi teknis, tanpa menyentuh kewajiban ideologis. Sementara itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara juga tidak mencantumkan persyaratan khusus penguasaan Pancasila sebagai bagian dari kriteria pengangkatan. Ketiadaan payung hukum ini menyebabkan pembinaan karakter ideologis bagi pejabat struktural berjalan tanpa standar yang jelas dan terukur.

Transformasi birokrasi yang tengah berlangsung menuntut agar penguatan ideologi Pancasila tidak berhenti sebagai slogan, melainkan terinstitusionalisasi ke dalam kebijakan, sistem manajemen ASN, budaya organisasi, serta mekanisme evaluasi kinerja kebijakan. Terbitnya UU ASN membawa mandat pembaruan tata kelola ASN yang menekankan profesionalitas, integritas, dan akuntabilitas. Ia sekaligus memperbarui dan menyempurnakan pengaturan

⁵ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Edisi Kedua*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 33 – 34.

⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

sebelumnya, termasuk mengenai pengembangan karier dan peran ASN dalam menyelenggarakan kebijakan publik.⁷

Di sisi lain, lembaga pengawas seperti Ombudsman Republik Indonesia (Ombudsman RI) lebih fokus pada pengawasan administratif, tanpa memiliki mandat hukum untuk mengevaluasi kesesuaian kebijakan pejabat dengan nilai-nilai Pancasila. Akibatnya, tidak ada mekanisme hukum yang mampu menjerat pejabat yang membuat kebijakan bertentangan dengan ideologi nasional. Padahal, dalam konteks ancaman disintegrasi bangsa dan maraknya politik identitas, peran pejabat struktural sebagai garda terdepan birokrasi sangat krusial untuk memperkuat ketahanan ideologi negara.

Selanjutnya, PP Manajemen PNS mengatur siklus manajemen PNS dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pangkat/jabatan, pengembangan karier, manajemen kinerja, hingga disiplin. Regulasi ini menyediakan *entry points* untuk menginternalisasi dan mengevaluasi nilai Pancasila secara sistematis, misalnya melalui standar kompetensi jabatan, diklat manajerial, dan indikator kinerja.⁸ Meski begitu, eksplisitasi kewajiban mengimplementasikan nilai Pancasila dalam pengambilan kebijakan oleh pejabat struktural belum dioperasionalisasikan secara rinci lintas seluruh tahapan siklus manajemen, ia kerap hadir implisit dalam bentuk asas, nilai, atau kode etik yang perlu diturunkan ke indikator terukur dan mekanisme evaluasi yang jelas.

⁷ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Sebagai *policy maker*, keputusan ataupun kebijakan yang diambil oleh Pejabat Struktural akan berdampak luas terhadap hajat hidup orang banyak. Sebuah peraturan atau kebijakan yang tidak dilandasi oleh nilai Keadilan berpotensi menimbulkan distorsi sosial, ketimpangan, dan ketidakpuasan masyarakat. Oleh karena itu, internalisasi nilai Pancasila dalam diri setiap Pejabat Struktural menjadi prasyarat mutlak untuk menghasilkan kebijakan yang berkeadilan, inklusif, dan berkelanjutan.

Meskipun pentingnya peran Pejabat Struktural PNS telah diakui, regulasi yang mengatur kewajiban pengamalan Pancasila masih bersifat umum dan belum teroperasionalisasi secara memadai. UU ASN memang telah memperkuat dasar hukum dengan menyatakan bahwa ASN harus memegang teguh nilai-nilai Pancasila. Namun, aturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah, masih berfokus pada kompetensi teknis dan manajerial, tanpa memberikan porsi yang cukup terhadap penilaian kesesuaian dengan nilai-nilai Pancasila dalam proses seleksi, pengembangan karir, dan penilaian kinerja.

Fakta yuridis menunjukkan bahwa kerangka hukum sebenarnya telah menyediakan dasar bagi ASN untuk bekerja berdasarkan nilai Pancasila. UU No. 20 Tahun 2023 menegaskan fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dan perekat bangsa (Pasal 10),⁹ serta menjadikan asas keadilan, kepastian hukum, dan profesionalitas sebagai prinsip utama manajemen ASN (Pasal 3). Demikian pula, Perpres Nomor 7 Tahun 2018 menugaskan Badan Pembinaan Ideologi

⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Pancasila (BPIP) untuk merumuskan arah kebijakan pembinaan ideologi Pancasila, sementara Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 menginternalisasi *core values* “BerAKHLAK” sebagai turunan nilai Pancasila dalam perilaku ASN. Dengan demikian, secara normatif, kewajiban pejabat struktural untuk mengimplementasikan nilai Pancasila telah memiliki pijakan hukum.

Akan tetapi, fakta empiris di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan. Data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) 2023 mengungkapkan hanya 23% instansi yang mencapai kategori “Sangat Baik” dalam penerapan sistem merit, dengan mayoritas masih berada di kategori “Baik” atau “Kurang”.¹⁰ Selain itu, laporan Ombudsman RI (2022) menyoroti tingginya kasus maladministrasi dalam pelayanan publik yang kerap menyalahi asas keadilan dan kepastian hukum. Survei BPIP Tahun 2020 juga menunjukkan internalisasi nilai Pancasila di kalangan ASN cenderung formalistik, tidak terintegrasi ke dalam pengambilan kebijakan.¹¹ Ditambah lagi, fenomena intoleransi dan praktik diskriminatif dalam birokrasi di beberapa daerah menjadi ancaman nyata bagi konsistensi penerapan nilai Pancasila. Salah satu kasus konkret atau fakta empiris yang terjadi di lapangan ialah kasus terkait Pungli dan penyalahgunaan jabatan di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Klas IIB Sleman, yang mana Modus pungutan liar (pungli) di Lapas Kelas II B Sleman atau Lapas Cebongan yang dilakukan MRP, eks Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga

¹⁰ Sofia, 20 Desember 2024, Publikasi BKN, Hasil Pengawasan Penerapan Sistem Merit, <https://www.bkn.go.id/hasil-pengawasan-penerapan-sistem-merit-2024/>

¹¹ Komisi Aparatur Sipil Negara, *Sistem Merit dalam Angka 2023*, KASN, Jakarta, 2023.

Pemasyarakatan (KPLP), terungkap. Polisi mengungkap tersangka memeras narapidana selama setahun dengan meminta uang untuk berbagai kebutuhan, mulai dari biaya selamat datang hingga kamar khusus. Selama periode November 2022 hingga November 2023, MRP menerima uang total Rp 730,25 juta. Untuk menyamarkan jejak, tersangka menggunakan rekening atas nama istri mantan narapidana.

Polresta Sleman telah menyita ponsel, dokumen, laptop, dan monitor CCTV sebagai barang bukti. Meski telah memeriksa 53 saksi, polisi belum menemukan bukti keterlibatan pihak lain.

MRP kini dijerat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi atas perbuatannya¹². Fakta-fakta ini menegaskan adanya *gap* antara landasan yuridis dengan realitas empiris, sehingga dibutuhkan model kebijakan penguatan ideologi Pancasila yang komprehensif untuk Pejabat Struktural PNS.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model kebijakan penguatan ideologi Pancasila bagi Pejabat Struktural PNS, yang mana dalam hal ini hanya difokuskan pada Pejabat Struktural Eselon I pada Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia (Kemenimipas RI) dalam perspektif hukum kepegawaian, dengan fokus pada identifikasi kekosongan hukum dan penyusunan rekomendasi regulasi atau kebijakan yang lebih mengikat, sehingga dengan adanya kondisi tersebut, maka menjadi

¹² Mohamad Final Daeng, 20 November 2024, KOMPAS.COM, Tersangka Pungli di Lapas Sleman, <https://www.kompas.id/artikel/tersangka-pungli-di-lapas-sleman-raup-rp-730-juta-setahun>

menarik untuk dilakukan suatu penelitian mengenai **“MODEL KEBIJAKAN PENGUATAN IDEOLOGI PANCASILA BAGI PEJABAT STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian disusun sebagai berikut :

- a. Apakah peraturan kepegawaian saat ini telah mengatur secara eksplisit kewajiban pejabat struktural PNS untuk mengimplementasikan Nilai-nilai Pancasila?
- b. Bagaimana mekanisme evaluasi kesesuaian kebijakan terhadap pejabat struktural dalam mengimplementasikan Nilai-nilai pancasila?

1.3 Tujuan Penelitian

Bahwa berdasarkan pokok permasalahan diatas, penelitian ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan yakni:

1. Untuk mengkaji bagaimana peraturan kepegawaian saat ini telah mengatur secara eksplisit kewajiban pejabat struktural PNS dalam mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila.
2. Untuk mengkaji mekanisme evaluasi kebijakan yang dibuat pejabat struktural PNS dengan nilai-nilai Pancasila serta merumuskan model evaluasi yang ideal.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian terbagi menjadi dua bentuk, sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Tujuan teoritis penelitian ini adalah memberikan kontribusi terhadap perkembangan disiplin ilmu terkait. Manfaat teoritis yang diharapkan adalah dihasilkannya sejumlah konsep yang dapat menjadi bahan diskusi dan penelitian lanjutan untuk pengembangan ilmu pengetahuan¹³. Maka dari itu, diharapkan penelitian dapat memberikan kegunaan bagi perkembangan ilmu pengetahuan Hukum tata negara dan hukum administrasi negara, khususnya mengenai integrasi ideologi Pancasila ke dalam sistem Hukum Kepegawaian. Selain itu, hasil penelitian dapat memperkaya literatur akademik mengenai konsep merit sistem yang tidak hanya berbasis kompetensi teknis dan manajerial, tetapi juga pada kompetensi ideologis untuk menghasilkan kebijakan yang berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

b. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian yaitu untuk menemukan pengetahuan baru yang belum pernah ada sebelumnya dan untuk menggali lebih dalam atau mengembangkan suatu penelitian serta pengetahuan yang telah ada¹⁴, maka dari itu kegunaan praktis penelitian ini dibagi dalam beberapa aspek, yakni:

¹³Mohammad Mulyadi, "Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian," *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* Vol. 16 No. 1 (2015), hlm 7.

¹⁴ Anim Purwanto, *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif : Teori Dan Contoh Praktis*, (Lombok:Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia, 2022). hlm. 34

- a. Bagi Pemerintah dapat Memberikan masukan bagi pembuat kebijakan, terutama instansi yang berwenang seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP), dalam merumuskan regulasi maupun mekanisme pembinaan ideologi Pancasila di lingkungan ASN khususnya PNS Pejabat Struktural Eselon I Khususnya pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia (Kemenimipas RI).
- b. Bagi Pejabat Struktural PNS pada Kemenimipas RI dapat Menjadi pedoman dalam memahami pentingnya pengambilan kebijakan yang sejalan dengan nilai-nilai Pancasila, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan birokrasi.
- c. Bagi Masyarakat dapat Memberikan jaminan bahwa kebijakan publik yang dihasilkan pejabat struktural PNS berorientasi pada keadilan sosial, persatuan, serta kepentingan umum sesuai amanat Pancasila serta sebagai alat advokasi dan kontrol sosial untuk meminta akuntabilitas dari pejabat dan pemerintah atas kebijakan yang dibuat, dengan menggunakan Pancasila sebagai parameter penilaiannya.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Nomor	Judul penelitian sebelumnya	Rumusan masalah penelitian sebelumnya	Isu hukum penelitian sebelumnya	Perbedaan dengan tugas akhir yang diusulkan
1.	Konsep keadilan dalam sistem	1. Konsepsi Promosi Jabatan	Isu hukum dalam penelitian ini berkaitan dengan	Penelitian pertama ini termasuk

	promosi jabatan: pencarian makna berdasarkan evaluasi substansi UU ASN dan perbandingan dengan negara singapura	Pemerintahan menurut UU ASN? 2. Perbandingan Sistem Promosi Jabatan sebagai bahan evaluasi?	korelasi antara mekanisme pengisian jabatan dan metode promosi dalam sistem kepegawaian negara. Secara normatif, Undang-Undang ASN mengatur bahwa promosi jabatan dapat ditempuh melalui dua pendekatan, yaitu seleksi terbuka dan kompetitif, serta seleksi yang didasarkan pada rekomendasi atau pertimbangan tim penilaian kinerja PNS. Namun, hingga saat ini, kedua mekanisme tersebut masih berada pada tahap pencarian bentuk ideal dan belum memiliki indikator keberhasilan yang jelas serta terstanda	penelitian yang menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu dengan menelaah bahan hukumnya baik primer maupun sekunder, juga melalui pendekatan komparasi, agar dapat menjawab permasalahan yang menjadi titik fokus penelitian kedua ini.
2.	Strategi perang semesta melalui optimalisasi nilai-nilai pancasila menghadapi radikalisme pegawai negeri sipil	1. Bagaimana Strategi Kurikulum Pelatihan? 2. Nilai-Nilai Pancasila yang Terkandung dalam materi pelatihan?	Isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini adalah semakin terpaparnya PNS terhadap pengaruh radikalisme beserta strategi perang yang digunakannya. Untuk menangkal hal tersebut,	Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan, dengan mengkaji beragam literatur, dokumen, dan data terkait. Berdasarkan kajian tersebut,

			penelitian berfokus pada optimalisasi nilai-nilai Pancasila dalam kurikulum pelatihan. Dengan demikian, tujuan penelitian adalah agar masyarakat dapat memahami dinamika perang yang terjadi dan memperoleh strategi menghadapi radikalisme lewat pembinaan nilai Pancasila.	dirumuskan suatu strategi yang mengaplikasikan konsep perang semesta melalui internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam struktur kurikulum pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
3.	Pancasila sebagai landasan politik hukum kebangsaan	1. korelasi pancasila dan politik hukum 2. Pancasila sebagai dasar dan sumber hukum indonesia	Isu hukum dalam penelitian ini berfokus pada sejauh mana Pancasila diimplementasikan dalam kapasitasnya sebagai ideologi negara, serta bagaimana relasi antara Pancasila dengan dinamika politik dan posisinya sebagai landasan yang membentuk arah politik hukum nasional Indonesia	Penelitian ini dilaksanakan melalui metode studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan, antara lain peraturan perundang-undangan, buku ajar, jurnal ilmiah, artikel, pemberitaan media, serta sumber daring yang memiliki keterkaitan dengan objek kajian. Seluruh bahan pustaka tersebut dipilih karena memiliki relevansi dengan tema penelitian yang diangkat,

				yakni Pancasila sebagai dasar politik hukum dalam kehidupan kebangsaan Indonesia.
--	--	--	--	---

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian hukum normatif. Istilah penelitian hukum normatif berasal dari istilah *normative legal research* dalam bahasa Inggris dan *normatief juridisch onderzoek* dalam bahasa Belanda. Penelitian hukum normatif—yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, dogmatik, atau legistis merupakan bentuk penelitian yang berfokus pada kajian internal dalam disiplin ilmu hukum sebagaimana dipahami dalam tradisi keilmuan *Anglo-Amerika* melalui konsep *legal research*¹⁵.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni dengan mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan serta regulasi yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang

¹⁵ Ronny Hanitijo Soemitro dalam Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram : Penerbit Mataram University Press, 2020), hlm. 45

digunakan untuk menelaah konsep-konsep hukum yang berkembang dalam literatur dan pemikiran para ahli guna memperkuat analisis terhadap permasalahan yang diteliti.¹⁶ Penelitian menggunakan pendekatan konseptual dengan cara mengeksplorasi pandangan dan doktrin yang berkembang dalam disiplin hukum. Eksplorasi ini bertujuan untuk menemukan gagasan yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan pengertian, konsep, dan asas hukum yang tepat guna menjawab permasalahan yang dihadapi¹⁷.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara.¹⁸ Berikut adalah bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

¹⁶ Gunardi, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta Selatan : Penerbit Damera Press, 2022), hlm. 46

¹⁷ *Ibid*, hlm, 49

¹⁸ Johnny Ibrahim dalam Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram : Penerbit Mataram University Press, 2020), hlm. 59

2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897)

- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6307)
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477)
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- 6) Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan publikasi karya ilmiah tentang hukum berupa buku, kamus, jurnal, dan artikel ilmiah lainnya. Bertujuan menjadi pendukung dari bahan hukum primer,

adapun bahan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, berita, internet, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Black's Law Dictionary*, dan lain sebagainya.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahwa pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Tujuan dengan digunakannya bahan hukum tersebut, untuk menelaah dan menganalisis lebih dalam berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

1.6.5 Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan akan dilakukan klasifikasi dan ditelaah dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan perbandingan hukum (*conceptual approach*). Tujuannya agar menghasilkan analisis yang menjawab isu hukum dengan penjelasan hukum yang jelas, terstruktur, dan menyeluruh.