

PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA AKIBAT MELAKUKAN TINDAK PIDANA DALAM JABATAN (STUDI DIKANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNGBALAI)

¹Irwansyah Putra, ²Zaid Afif

^{1,2})Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Kisaran Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindak pidana dalam jabatan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindak pidana dalam jabatan Aparatur Sipil Negara dan tata cara penjatuhan sanksi oleh Badan Kepegawaian Daerah terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindak pidana jabatan.

Kata kunci: *Aparatur Sipil Negara, Pelanggaran Disiplin, Penjatuhan Sanksi*

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of administrative sanctions imposed on state civil servants who commit criminal acts in office. This study also aims to determine the implementation of the imposition of sanctions against State Civil Servants who commit criminal acts in the position of State Civil Apparatus and the procedures for imposing sanctions by the Regional Civil Service Agency against State Civil Apparatus who commit criminal acts of office.

Key words: *State Civil Apparatus, Disciplinary Violations, Imposing Sanctions.*

I. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia tentu memiliki suatu harapan untuk memahami keinginan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945, khususnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, berkeadilan dan berkelanjutan yang bertumpu terhadap Pancasila yang merupakan pemersatu seluruh bangsa Indonesia. Maka perlunya dilakukan kegiatan pembangunan yang memiliki tahapan secara terencana dan terus berlanjut dalam pembangunan nasional.¹

¹ Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi, "Sanksi, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Pegawai, Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Makassar, Negeri Sipil Di Pemerintah Kota" (Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2016). Hlm. 1.

Terciptanya suatu penegakkan hukum yang bersih maka pemerintahan dalam mewujudkan pembangunan nasional, terutama bertumpu pada kesempurnaan aparatur negara, memang sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara. Pegawai Negeri kini tidak hanya merupakan unsur Aparatur Negara tetapi juga aparatur sipil negara yang biasanya hidup ditengah-tengah peradaban masa sekarang dalam menjalankan pelayanan terhadap negara kini tidak semata dipandang secara biasa namun memiliki pengaruh bagi negara.

Terselenggaranya sistem pelayanan yang prima tentu akan memberikan suatu kemajuan Demi terwujudnya ASN yang melayani secara handal serta berkompeten sangat penting untuk memiliki pedoman Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat diaktifkan dan ditegakkan, sehingga dapat

menjamin perbaikan ketertiban dan Pelayanan terhadap masyarakat.²

Segala ketentuan yang dibuat berupa Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan, larangan dan ketentuan yang relevan mengenai tugas yang dipatuhi oleh setiap ASN dalam menjalankan tugasnya dalam pelayanan kepada masyarakat. Melalui harapan bahwa dengan adanya aturan hukum maka dapat terbina ASN dalam menjalankan tugasnya dengan berisikan larangan dalam memandu dalam menjalankan pekerjaan agar tidak melakukan suatu kesalahan di dalam dunia pekerjaan.³

Tidak terlepas dengan suatu Kebijakan peningkatan kinerja aparatur sipil negara sudah diatur seluruhnya dan seragam untuk semua pegawai negeri Sipil, masing-masing PNS Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, dengan sesuai dengan pedoman dan peraturan hukum yang berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil Pusat juga berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil Wilayah, hingga spesifik di Hukum dan regulasi.

Didalam suatu penerapannya tentu mengalami suatu perbedaan namun berbeda halnya penerapan suatu sanksi kepegawaian yang terjadi di Kota Tanjungbalai. Dinas-dinas terkait yang melaksanakan suatu pemeriksaan atas pelanggaran ASN memiliki suatu kedekatan dengan pejabat pemimpin suatu daerah. Hal ini menjadi suatu problema dalam menerapkan suatu penjatuhan sanksi dipemerintahan daerah. Adanya suatu nepotisme dalam penyelenggaraan penerapan sanksi di BKD Kota Tanjungbalai. Adanya penjabat-pejabat publik yang selalu melakukan suatu intervensi dengan pihak yang terkait dalam melaksanakan suatu penegakan kepegawaian.

Dibutuhkannya suatu komitmen bersama maka dengan itu perlunya suatu konsistensi serta komitmen suatu pemerintahan daerah dalam memberikan suatu pelanggaran secara tegas terhadap setiap ASN yang telah melakukan suatu pelanggaran. Perlunya adanya suatu pengawasan secara langsung. Ataupun kewenangan dalam penjatuhan suatu sanksi kepegawaian dilakukan secara langsung

oleh pemerintah pusat yang bersifat independen dan mandiri.

Dengan uraian latar belakang diatas ini, maka didalam penulisannya, penulis mengambil judul **“Peran Badan Kepegawaian Daerah Didalam Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Akibat Menjalankan Tindak Pidana Didalam Jabatan (Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai)”**

II. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah “Peran Badan Kepegawaian Daerah Didalam Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Akibat Menjalankan Tindak Pidana Didalam Jabatan (Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai)”. Dengan demikian penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum Empiris, dimaksudkan hukum ini dikonsepsikan sebagai sesuatu gejala empiris yang bisa diamati didalam kehidupan nyata.⁴ Penelitian pula dilakukan secara yuridis yang artinya penelitian yang dilakukan dimulai dari pendekatan permasalahan dari sisi hukum ialah berlandaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pendapat dari para sarjana atau doktrin. Sementara penelitian yang dilakukan secara empiris ini dilakukan dengan memberikan fakta-fakta yang terjadinya dimasyarakat berkaitan dengan penulisan ini. Sehingga objek dari penelitian ialah hukum sebagai gejala social didalam perilaku masyarakat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Terlaksananya Suatu Sanki Bagi ASN Menjalankan Tindak Pidana Didalam Jabatan

Penerapan suatu sanksi administratif bagi ASN diakibatkan melakukan suatu pelanggaran hukum dengan tidak memtauhi segala ketentuan kepegawaian. Sehingga apabila ASN tidak mengindahkan setiap aturan hukum yang ada yang mengatur tentang ASN maka dapat dilakukan suatu sanksi kepegawaian.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Pertama, Cet. VII, Kencana Prenada* (Jakarta, Media Group, 2011), hlm. 119

Berdasarkan pengkajian yang dilakukan peneliti atas penerapan sanksi di BKD Tanjungbalai memiliki suatu tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan suatu penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN. Pemberian suatu sanksi bagi ASN untuk merubah pola perilaku yang dimiliki oleh ASN. Dengan pemberian sanksi tersebut sebagaimana termuat di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menyatakan secara tegas tentang pelayanan administrasi. Pelayanan administrasi yang termuat dalam aturan tersebut memerintahkan setiap ASN dalam menjalankan suatu tugas dan kewajibannya menurut aturan hukum yang berlaku.

Penerapan sanksi tersebut sudah berkekuatan hukum karena ditemukan suatu bentuk-bentuk pelanggaran atas perbuatan yang dilakukan ASN. Selanjutnya penerapan suatu sanksi tersebut berdasarkan pertimbangan yang sudah dibahas dengan pertimbangan yang seadil-adilnya. Kemudian pejabat yang berwenang dalam hal ini kepala daerah melalui dinas yang terkait tempat ASN tersebut bekerja melakukan penetapan pemberian sanksi. Sanksi yang diterapkan akan dialankan oleh ASN selama masa waktu yang telah ditentukan. Penentuan waktu tersebut harus dijalani sampai masa waktu sanksi berakhir. Hal ini merupakan penerapan suatu sanksi secara normal di setiap badan kepegawaian daerah. Namun berbeda halnya penerapan suatu sanksi kepegawaian yang terjadi di Kota Tanjungbalai.

Perlunya adanya suatu pengawasan secara langsung. Ataupun kewenangan dalam penjatuhan suatu sanksi kepegawaian dilakukan secara langsung oleh pemerintah pusat yang bersifat independen dan mandiri. Tujuannya untuk memberikan sanksi dengan konsep pengajaran untuk meningkatkan dan melatih PNS yang melatih disiplin diri agar taat pada pola pikir pemerintah serta memperbaiki diri dalam jangka waktu tertentu. Juga bukan karena ASN yang berbeda tidak didisiplinkan.

Penerapan sanksi tersebut sudah berkekuatan hukum karena ditemukan suatu bentuk-bentuk pelanggaran atas perbuatan yang dilakukan ASN. Selanjutnya penerapan suatu sanksi tersebut berdasarkan pertimbangan yang sudah dibahas dengan

pertimbangan yang seadil-adilnya. Kemudian pejabat yang berwenang dalam hal ini kepala daerah melalui dinas yang terkait tempat ASN tersebut bekerja melakukan penetapan pemberian sanksi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Fatmawati, S.E., M.AP beliau menyatakan bahwa yang berkaitan dengan pengadaan serta pemberhentian melalui informasi yang diterima yaitu:⁵

“Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Negara dalam kategori ringan, umumnya ASN pulang lebih awal dari jam kerja merupakan suatu alasan yang sah, ASN absen dalam waktu yang lama, misalnya menambah hari libur setelah libur Lebaran kecuali alasan yang sah dan ASN mogok di kantin selama jam kerja.”

Sama seperti peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 bahwa aturan yang diatur dalam kategori ringan telah diatur di dalam ketentuan sebagaimana termuat di dalam ketentuan pasal 8 angka 9. Dimana di dalam petuturan tersebut memuat suatu kewenangan yang dimiliki oleh ASN. Kewenangan tersebut berkaitan dengan masuk kerja dan jam saat bekerja. Hal ini semuanya diatur di dalam petuturan pemerintah 53 tahun 2010 yang secara tegas memuat di dalam pasal 3 angka 11 yaitu:⁶

1. Teguran tertulis pada setrap ASN yang tidak melaksanakan suatu kewajibannya kecuali dengan motif yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja
2. Peringatan lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja kecuali karena alasan yang sah selama 5 hari kerja
3. Pengumuman secara bukan tertulis untuk ASN tidak melaksanakan kewajibannya sebagai ASN apabila tidak memberikan suatu alasan yang benar selama masa waktu yang ditentukan yaitu 11 sampai dengan 15 hari waktu pelaksanaan kerja.

⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.E., M.AP, (Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKD Kota Tanjungbalai) pada tanggal 24 Agustus 2020

⁶ Attamimi, “Sanksi, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Pegawai, Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Makassar, Negeri Sipil Di Pemerintah Kota.”Hlm. 59.

Dalam hal ini penulis melakukan suatu perbandingan dengan melihat aturan hukum yang berlaku mengenai sanksi yang diterapkan kepada ASN yang melanggar ketentuan hukum ASN serta penulis juga melakukan suatu wawancara dengan pihak yang terkait Ibu Fatmawati, S.E., M.AP, Kepala Bidang Pengadaan, Pemutusan Hubungan Kerja dan Informasi BKD Kota Tanjungbalai, Penilaian Kinerja dan Penghargaan ditemukan beberapa penjelasan yaitu:

1. Pemanggilan
2. Diperiksa ASN
3. Penerapan Sanksi

B. Tindak Pidana Umum Dan Tindak Pidana Khusus Yg Dilakukan Bagi Aparatur Sipil Negara

Didalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, Kewajiban PNS tertuang didalam pasal 3, ialah:

1. Mengucapkan sumpah/janji pns;
2. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar negara republik indonesia, dan pemerintah;
3. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pns;
6. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
7. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah mesti dirahasiakan;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada perihal yang bisa membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
13. Membimbing bawahan didalam menjalankan tugas;
14. Memberikan kesempatan kepada bawahan demi mengembangkan karier.

Selain ini, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, pula mengatur larangan bagi PNS tertuang didalam pasal 4, ialah:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Tanpa izin Pemerintah menjadikan pegawai atau bekerja demi negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
3. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
4. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang-barang baik bergerak atau bukan bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara sah;
5. Menjalankan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan demi keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau bukan langsung merugikan negara;
6. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun pula yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
7. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
8. Menjalankan sesuatu tindakan atau bukan menjalankan sesuatu tindakan yang bisa menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang lain;
9. Memberi atau menyanggupi hendak memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau bukan langsung dan dengan dalih apapun demi diangkat didalam jabatan;
10. Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk

⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.E., M.AP, (Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKD Kota Tanjungbalai) pada tanggal 24 Agustus 2020

atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

1. Jika yang terlibat menerima putusan / seleksi dengan bantuan putusan siapa yang memiliki tekanan kejahatan permanen (tidak ada upaya pidana yang lebih besar), Kepala Badan harus segera mengajukannya kepada profesional yang mampu untuk tindakan tambahan sesuai dengan pedoman dan peraturan hukum yang berlaku. melibatkan Aparatur Sipil Negara menyatakan:
2. Pasal 87 ayat empat huruf b, PNS tidak lagi disingkirkan dengan hormat karena dipidana dengan pidana penjara atau pidana penjara terutama berdasarkan hasil seleksi kasasi yang memiliki kekuatan kejahatan abadi untuk melakukan tindak pidana atau tindak pidana curang terkait dengan tempat kerja dan / atau kejahatan umum;
3. Pasal 87 ayat 2, PNS dapat dikesampingkan dengan penghargaan atau sekarang tidak diberhentikan karena dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan pidana tetap karena melakukan perbuatan curang dengan pidana kurungan minimal 2 (dua) tahun dan kejahatan yang sekarang tidak direncanakan;
4. Pasal 87 ayat 4 huruf d, PNS saat ini tidak dikesampingkan dengan hormat karena dipidana dengan pidana penjara berdasarkan seleksi pengadilan yang memiliki tekanan penjara tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat dua (dua) tahun dan kejahatan yang dilakukan melalui perencanaan.

Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menjalankan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang memiliki kekuatan hukum tetap:

- a. Pemberhentian Bukan Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);

- b. Pemberhentian Dengan Hormat Bukan Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
- c. Hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan:

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin ASN, atasan langsungnya segera dibuat surat panggilan dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Yang bersangkutan (PNS yang telah diaktifkan dari pemberhentian sementara karena kasus pidana) demi selanjutnya diproses atau dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya. Apabila kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadikan kewenangannya, maka Atasan langsung segera menjatuhkan hukuman disiplin. Namun apabila Atasan langsung bukan berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, maka segera melaporkan ke Atasannya secara berjenjang demi diproses penjatuhan hukuman disiplinnya.

Mengenai pemberhentian yang tidak hormat, tidak akan lepas lagi dari keberadaan Manajemen ASN, karena sebagaimana telah disebutkan, kemacetan merupakan bagian dari manajemen PNS. Sedangkan alasan pengelolaan ASN yang terdiri dari Pengurus ASN adalah penyelenggaraan ASN untuk menghasilkan personel ASN yang antara dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme atau KKN. Namun dalam hal tersebut, salah satu tingkatan kepengurusan PNS sebagai tahapan ASN adalah kemacetan yang kini tidak sejalan dengan tujuan pengurus yaitu pemberantasan keberadaan KKN. Banyak prosedur kemacetan, terutama PNS yang melakukan tindak pidana korupsi, tidak lagi berfungsi. Korupsi sebagai perbuatan curang diancam dengan pidana atau pidana penjara secara total berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai tekanan pidana tetap untuk melakukan tindak pidana, pekerjaan atau tindak pidana berupa pidana penjara atau pidana biasa, yang tentunya mempunyai implikasi. Untuk pemecatan yang tidak terhormat karena korupsi dapat dicap sebagai pelanggaran penjahat.

Kemudian dari penjatuhan disiplin maka tindak pidana korupsi dalam derajat yang serius, karena adanya aturan yang sah dan

tidak taat, yaitu mentaati semua ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah implikasi hukum disiplin untuk berhenti dengan cara pengakuan bagi pegawai negeri. Namun pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana korupsi ini belum maksimal. Sebagaimana dibahas dalam warisan tulisan ini, bahwa hingga tahun 2018 masih ada PNS yang telah divonis kasus korupsi yang cukup disegani di berbagai daerah di Indonesia, yang seharusnya sudah mendapat pengakuan dengan kagum hingga saat ini dan telah tidak lagi ditutup.

IV. KESIMPULAN

1. Sebelum Aparatur Sipil Negara pernah dibebaskan dari Sanksi Disiplin, Aparatur Sipil Negara diduga melakukan pelanggaran disiplin tertulis demi kebaikan, karena pada saat jatuh tempo pembayar dulunya tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan. Pada saat pemanggilan kedua kecurigaan sepanjang pemeriksaan, pemanggilan kedua ASN yang diduga dulunya tidak hadir, pemanggilan ketiga dilakukan dan tidak ada permintaan pemanggilan, sehingga yang terhormat yang telah menjatuhkan hukuman dapat menjatuhkan hukuman. Terutama berdasarkan bukti dan informasi pemeriksaan.
2. Setiap ASN yang melakukan pelanggaran ataupun pelanggaran disiplin kepegawaian maka setiap ASN akan dilakukan suatu pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan berkaitan dengan bentuk pelanggaran yang dilakukan. Kemudian pelanggaran yang dilakukan dilakukan suatu pengkajian Secara mendalam dengan mengungkapkan bukti-bukti yang ada atas pelanggaran yang dilakukan. Bila bukti tersebut secara kuat menyatakan bahwa memang betul telah terjadi pelanggaran disiplin kepegawaian maka ASN terbut akan dibuat suatu penetapan dengan berita acara pemeriksaan bahwa memang benar telah melaksanakan suatu pelanggaran disiplin ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, “Sanksi, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Pegawai, Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Makassar, Negeri Sipil Di Pemerintah Kota.”
- Hasil wawancara dengan Ibu Fatmawati, S.E., M.AP, (Kabid Pengdaan, Pemberhentian dan Informasi BKD Kota Tanjungbalai) pada tanggal 24 Agustus 2020
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Pertama, Cet. VII, Kencana Prenada* (Jakarta, Media Group, 2011).
- Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi, “Sanksi, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Pegawai, Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Makassar, Negeri Sipil Di Pemerintah Kota” (Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2016).