

KAJIAN HUKUM TERHADAP FAKTOR YANG MENYEBABKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAPAT DI BERHENTIKAN¹

Karmenita Sendi Bawinto²
bawintomita98@gmail.com

Ronny A Maramis³
ronnymaramis@unsrat.ac.id

Audi H Pondaag⁴
audipondaag@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang faktor apa saja yang dapat menyebabkan diberhentikannya PNS serta bagaimana sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dan melakukan pelanggaran-pelanggaran sehingga di berhentikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka melakukan pembangunan nasional diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara karena Aparatur Sipil Negara ini memegang peranan yang sangat besar dalam kelancaran pemerintahan serta pembangunan nasional⁵. Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara pemerintahan diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis, dan bermartabat. Sebagai Aparatur Sipil Negara maka mempunyai hak-hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Namun dalam kenyataannya, banyak aparatur sipil negara melakukan pelanggaran terhadap disiplin pegawai negeri sipil sebagaimana sudah di atur dalam PP No.94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan, hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kata kunci: PNS, Pemberhentian, Sanksi, Faktor Penyebab.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ada beberapa faktor yang merupakan penyebab terjadinya pelanggaran disiplin di antaranya moral atau mental dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri, manajemen Sumber Daya Manusia yang kurang baik, lemahnya pengawasan yang ada di instansi-instansi dan ada juga pelanggaran yang tidak di tindak secara tegas⁶. Moral atau mental aparatur sipil negara mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja berupa pelayanan kepada masyarakat, namun aparatur sipil negara banyak yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, melakukan perbuatan asusila, melakukan perbuatan yang melanggar norma etika, melakukan tindak pidana perjudian, melakukan perbuatan penipuan bahkan melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara terdiri atas dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Jumlah Aparatur Sipil Negara Di Indonesia Sebanyak 4.344.552 Jiwa, dengan rincian 3.992.276 PNS dan 351.786 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 23, Kewajiban Aparatur Sipil Negara yaitu setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Pemerintah yang Sah, Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.⁷

Ada beberapa jenis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat di berhentikan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) sebagai berikut; yang pertama diberhentikan dengan hormat. PNS diberhentikan dengan hormat karena Meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, NIM 19071101383

³ Dosen Pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado.

⁴ Dosen Pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado.

⁵ Lubis, Muhammad Anson, Ria Sinta Dhevi, and Muhammad Yasid *Penegak Hukum Terhadap Aparatur*

Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance Jurnal Darma Agung 28. 2. 2020.

⁶ Mantiri, S. V. (2021). *Kajian Hukum Administrasi Negara Tentang Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. LEX ADMINISTRATUM, 9(7).

⁷ Himpunan Peraturan Tentang ASN dan Manajemen PNS Bagian Ketiga: *Kewajiban ASN*, Pasal 23.

Kedua diberhentikan dengan tidak hormat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, di hukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.

Ketiga diberhentikan sementara. Sementara itu, untuk jenis ketiga di atur dalam pasal 88 UU ASN. PNS diberhentikan sementara apabila diangkat menjadi pejabat negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural ;atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pejabat pembinaan kepegawaian.

Dengan di tetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS.⁸

Bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun, akan diberikan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Selain itu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS juga diberikan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja. Hal tersebut tertuang pada Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 3) dan 4) Peraturan Pemerintah No.94/2021 tentang disiplin PNS.

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 UU No. 5 Tahun 2014, Lembaga Administrasi Negara adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN. Keberadaan dari LAN di perkuat dalam pasal 25 ayat (2) huruf c bahwa untuk menyelenggarakan kekuasaan, presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada LAN yang berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen ASN, pembinaan, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN. Atas dasar itu maka LAN diberikan kewenangan sebagaimana tercantum dalam pasal 45 UU No. 5 Tahun 2014 berupa :

- a. mencabut izin penyelenggaraan pendidikan dan latihan pegawai ASN yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. memberikan rekomendasi kepada Menteri dalam bidang kebijakan dan manajemen ASN

- c. mencabut akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN yang tidak memenuhi standar akreditasi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada organisasi pemerintahan baik pusat maupun daerah terkesan kurang terukur dan kurang pengawasan. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Disiplin PNS bertujuan untuk memberikan pedoman bagi instansi pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan PP 94/2021. Hal penting yang diatur dalam peraturan BKN nomor 6 Tahun 2022 yaitu kewenangan pejabat fungsional, Tim Pemeriksa, Penjatuhan Hukuman Disiplin, Penghentian Pembayaran Gaji, PNS yang Menjalani Hukuman Disiplin

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Kajian Hukum Terhadap Faktor Yang Menyebabkan Pegawai Negeri Sipil Dapat Di Berhentikan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apa saja faktor yang dapat menyebabkan diberhENTIKANNYA PNS?
2. Bagaimana sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dan melakukan pelanggaran-pelanggaran sehingga diberhENTIKAN menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis-normatif. Penelitian ini pada dasarnya menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang regulasi yang bersangkutan dengan penelitian yang dikaji.

Jenis data utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan-bahan yang mengikat seperti Undang-

⁸ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2021

Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Peraturan BKN No 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 Tentang Disiplin PNS. Kemudian terdapat pula Bahan hukum sekunder yang merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini terkait dengan pemberhentian PNS.

PEMBAHASAN

A. Faktor yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil dapat di Berhentikan serta Jenis pemberhentiannya.

Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja dalam instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. UU Aparatur Sipil Negara membedakan ASN menjadi 2 yakni PNS dan PPPK. Perbedaannya ialah jangka waktu kerja, dimana PNS diangkat secara tetap sedangkan PPPK mempunyai jangka waktu tertentu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi dan bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pelayanan publik dengan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan perekat serta pemersatu bangsa (Pasal 10 dan pasal 11). Namun dalam kenyataannya, banyak Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana sudah di atur dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁹

Ada beberapa Faktor yang merupakan penyebab terjadinya pelanggaran disiplin diantaranya moral atau mental dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri, manajemen Sumber Daya Manusia yang kurang baik, lemahnya pengawasan yang ada di instansi-instansi dan ada juga pelanggaran yang tidak di tindak tegas. Moral dan mental aparatur sipil negara mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja berupa pelayanan kepada masyarakat, namun aparatur sipil negara banyak yang melakukan perbuatan melanggar norma etika, melakukan tindak pidana perjudian, melakukan perbuatan penipuan bahkan melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama.¹⁰

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil beragam jenisnya dari yang ringan, sedang sampai berat. contoh kasus pelanggaran disiplin yaitu bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun, akan diberikan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Adapun Jenis pemberhentian pegawai negeri sipil yaitu diberhentikan dengan hormat, tidak dengan hormat, dan di berhentikan sementara.

Ada beberapa penyebab PNS diberhentikan dengan hormat, diantaranya

1. Meninggal Dunia atau Hilang

PNS yang meninggal dunia dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sementara PNS yang hilang dianggap telah meninggal dunia terhitung pada akhir bulan ke-12 sejak ia dinyatakan hilang. Untuk status PNS yang hilang ini adalah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

2. Atas Permintaan Sendiri

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PNS yang mengajukan permintaan berhenti, akan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun apabila PNS yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas yang mendesak, permintaan dapat di tunda untuk paling lama 1 tahun. Permintaan berhenti juga dapat di tolak apabila PNS yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan.

3. Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)

PNS diberhentikan dengan hormat saat mencapai batas usia pensiun, yakni

- a) 56 tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan
- b) 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya.
- c) 65 tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

Adapun Perpanjangan BUP sampai dengan 62 tahun ditetapkan dengan keputusan Presiden atas usul pimpinan instansi/lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan Struktural Eselon I.

Perpanjang BUP sampai dengan 62 tahun dilakukan secara selektif bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dapat di perpanjang BUP-nya

⁹ PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹⁰ Mantiri, S. V. (2021). *Kajian Hukum Administrasi Negara Tentang Aparatur Sipil Negara Menurut*

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lex Administratum, 9(7).

sampai dengan 62 tahun. Pemberhentian PNS karena telah mencapai batas usia pensiun diberitahukan kepada PNS yang bersangkutan 1 tahun sebelum ia mencapai batas usia pensiun tersebut.

4. Adanya Perampangan Organisasi

Perubahan satuan organisasi negara terkadang mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila hal itu terjadi maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Namun apabila penyaluran tidak mungkin dilaksanakan, maka PNS yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat dengan mendapatkan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila berdasarkan surat keterangan Tin Penguji Kesehatan dinyatakan; Tidak mampu bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya, atau menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya, atau setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.

PNS di berhentikan tidak dengan hormat di karenakan beberapa hal, yakni sebagai berikut.

1. Melakukan Pelanggaran, Tindak Pidana, atau Penyelewengan

Adapun pelanggaran, tindak pidana, atau penyelewengan yang dapat menyebabkan PNS diberhentikan tidak dengan hormat, diantaranya;

- a) Melanggar Sumpah Pegawai Negeri Sipil
- b) Dihukum penjara berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 4 tahun atau lebih berat.
- c) Dipidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
- d) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Meninggalkan tugas

Sebagaimana diatur dalam PP Nomor 19 Tahun 2013 terdapat beberapa ketentuan perihal PNS yang meninggalkan tugas. PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 bulan terus-menerus, diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga. Namun apabila dalam waktu

kurang dari 6 bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya, maka PNS yang bersangkutan dapat ditugaskan kembali jika ada alasan-alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila ketidakhadirannya itu adalah karena kelalaian sendiri, dan menurut pendapat pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ia ditugaskan kembali. Lain halnya jika PNS tersebut meninggalkan tugas secara tidak sah dan terus menerus selama 6 bulan maka akan diberhentikan tidak dengan hormat. Pemberhentian tersebut berlaku mulai tanggal penghentian pembayaran gajinya dan gaji selama 2 bulan sejak ia tidak masuk bekerja.

3. Menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik tanpa mengundurkan diri akan diberhentikan tidak dengan hormat. Sedangkan PNS yang menjadi anggota/pengurus partai politik harus mengundurkan diri dan akan diberhentikan dengan hormat.

Sebagaimana telah diatur dalam UU ASN Pasal 88, PNS diberhentikan sementara, apabila;

- a. Diangkat menjadi pejabat negara.
- b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural
- c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Tujuan dari pemberhentian sementara adalah untuk mengamankan kepentingan peradilan dan juga untuk kepentingan jawatan (instansi). Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Selain jenis pemberhentian tersebut di atas, berdasarkan Peraturan BKN atau Perka BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian PNS, dinyatakan pula bahwa PNS dapat diberhentikan karena hal lain, yakni:

1. PNS tidak melaporkan diri kepada pimpinan instansi induknya 6 bulan setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. PNS terlambat melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara diperlakukan sebagai berikut:
 - a) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 bulan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan dan setelah ada persetujuan kepala BKN.
 - b) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 bulan tetapi alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu

tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

B. Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak Disiplin dan melakukan pelanggaran

Aparatur Sipil Negara yang melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di tempat dia bekerja, tidak patuh terhadap aturan yang berlaku, atau melakukan pelanggaran disiplin maka tentu saja akan mendapatkan sanksi. Di dalam UU No. 5 Tahun 2014, Pasal 86 menyebutkan tentang pembinaan disiplin aparatur sipil negara dimana disebutkan bahwa aparatur sipil negara wajib untuk mematuhi disiplin aparatur sipil negara untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Dalam PP No. 94 Tahun 2021, pasal 7 menyebutkan tentang PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 sampai dengan pasal 5 di jatuhkan hukuman disiplin.

Pada pasal 8 Tingkat dan jenis hukuman terdiri atas Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang; atau Hukuman Disiplin berat. Jenis Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis; atau pernyataan tidak puas secara tertulis¹¹

a. Hukuman Disiplin Ringan

1. Teguran Lisan

Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

2. Teguran Tertulis

Teguran tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman Disiplin Sedang

- 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan.
- 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
- 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Pada saat Peraturan BKN 6/2022 ini mulai berlaku, penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa :

- 1) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun;
 - 2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun; dan
 - 3) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 12 bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
- c. Hukuman Disiplin Berat

- 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan. yang dimaksud dengan “Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan” adalah penurunan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional menjadi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula selama 12 bulan.
- 2) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan. yang di maksud dengan “Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan” adalah pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional dengan menugaskan ke dalam jabatan pelaksana.
- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Jenis hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana contoh berikut;
Seorang PNS bernama A, menduduki jabatan sebagai Kepala Bidang Peningkatan Kinerja PPPK. Yang bersangkutan diduga melanggar ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya bernama tim pemeriksa, terbukti yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 hari kerja. Berdasarkan hasil pemeriksaan, maka atasan langsung melaporkan kepada pejabat yang berwenang menghukum yaitu pejabat pembinaan kepegawaian melalui pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat pembina kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Terkait Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja ditentukan sebagai berikut;

1. dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember dalam tahun yang bersangkutan.

¹¹ Achmad Sudrajad, (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. hlm,20.

2. penjatuhan hukuman disiplin ditingkatkan menjadi lebih berat dari hukuman disiplin yang telah dijatuhkan sebelumnya, apabila jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah telah mencapai jumlah yang telah ditentukan.

Selain itu apabila PNS masih menjalankan hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada yang bersangkutan dijatuhkan hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus di jalani selesai dan berlanjut dengan hukuman disiplin yang baru ditetapkan.

Dalam hal tersebut Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan sebagai upaya peningkatan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin baik pelanggaran ringan maupun berat. Terkait dengan perbuatan pidana yang dilakukan oleh ASN, maka mekanisme penjatuhan sanksinya haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN itu sendiri.

Pembagian Pejabat Yang Berwenang Menghukum berdasarkan kewenangannya ditentukan sebagai berikut;

1. Presiden
 - a. Presiden berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
 - 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang merupakan PPK untuk seluruh tingkat hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukum disiplin berat;
 - 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama, dan pejabat yang menduduki jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi kewenangan Presiden untuk hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - b. Penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh Presiden didasarkan atas usul dari;
 - 1) Menteri yang mengordinasikan bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Utama.
 - 2) PPK bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentian menjadi wewenang Presiden meliputi;
 - Panitera Mahkamah Agung
 - Panitera Mahkamah Konstitusi,
 - jabatan lainnya.
 - 3) Pimpinan lembaga negara atau lembaga nonstruktural bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang berkedudukan sebagai PPK.
 - c. Usul penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh Presiden dilengkapi dengan;
 - Laporan hasil pemeriksaan

- berita acara pemeriksaan
- bukti pelanggaran disiplin; dan
- bahan lain yang diperlukan.

2. Instansi Pusat

PPK instansi Pusat berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;

- 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.
- 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat; dan
- 3) Pejabat Administrator ke bawah dan Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin berat.
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau Pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.
 - sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat dibawahnya
 - sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat dibawahnya; dan
 - ringan dan sedang bagi pejabat fungsional di lingkungannya.
 - c. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat dibawahnya dan bagi pejabat fungsional ahli muda di lingkungannya;
 - sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli pertama di lingkungannya. Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada unit kerja tersebut, pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.
 - d. Pejabat Pengawasan atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin;
 - 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat dibawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan

- 2) ringan dan sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya di lingkungannya. Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawasan pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan keputusan PPK.
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, yang memimpin satuan unit kerja, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional keterampilan di lingkungannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan penulis maka disimpulkan bahwa Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri sipil. Hukuman yang dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil adalah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Berdasarkan pembahasan tersebut permasalahan yang sering terjadi dalam pemberhentian pegawai negeri sipil adalah masalah mengenai pelanggaran, tindak pidana, dan penyelewengan. Ada beberapa faktor yang merupakan penyebab terjadinya pelanggaran disiplin di antaranya moral atau mental dari aparatur sipil negara itu sendiri, Manajemen Sumber Daya Manusia yang kurang baik, lemahnya pengawasan yang ada di instansi-instansi dan ada juga pelanggaran yang tidak di tindak secara tegas.

B. Saran

Pegawai Negeri Sipil Sebagai Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara.

PNS yang harus menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan, dan apabila dilanggar akan di jatuhkan hukuman disiplin. Larangan bagi pegawai negeri sipil yang tidak boleh dilanggar, antara lain; 1) Menyalahgunakan wewenang; 2) menjadi perantara untuk mendapat keuntungan pribadi dan/atau orang lain menggunakan kewenangan orang lain; 3) Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau pekerja untuk negara lain dan/atau lembaga organisasi internasional; 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, lembaga swadaya masyarakat asing; 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang bergerak atau tidak

bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah; 6) melakukan kegiatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.

Pemberhentian terhadap PNS mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Apabila seorang PNS dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus di berhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan berdampak hilangnya salah satu hak kepegawaian PNS yaitu jaminan atas pensiun. Untuk itu Pegawai Negeri Sipil lebih menaati peraturan dan kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Laksana. (2019). *Himpunan Peraturan Tentang ASN Dan Manajemen PNS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta
- Pustaka Mahardika, dkk. (2017). *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014*. Yogyakarta
- Sri Hartini dan Sudrajat Tedi. (2017) *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Aris Prio Agus Santoso, dkk. (2021). *Hukum Tata Usaha Negara*. Yogyakarta
- Permata Press. *Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Terbaru.
- Yopie Morya Immanuel Patiro. (2021). *Diskresi Pejabat Pemerintahan Dan Tindak Pidana Korupsi*. Cetakan kesatu.
- H. Jawade Hafidz Arsyad. (2015). *Korupsi dalam Perspektif HAN*. Cetakan kedua.
- Tjandra, Riawan W. Riawan. (2018). *Hukum Administrasi Negara*. Cetakan Pertama.
- M. MU'IZ R. (2020). *Mendalami Manajemen Pegawai Negeri Sipil Dari Peraturannya*. Cetakan
- Latif, Abdul. (2014). *Hukum administrasi Dalam Tindak Pidana Korupsi*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiyono. R, (2019). *Hukum Acara peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Achmad Sudrajad, (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

Sumber Jurnal:

Dwi Heri sudaryanto. *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Law Journal Vol. 04 No 3 Desember 2017

KAWIRIAN, W. (2021). *Analisis Yuridis Tentang Pengaturan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil karena Tindak Pidana Korupsi menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* (Doctoral dissertation, universitas jambi).

Malian Shobirin, *Penyalahgunaan Wewenang Jabatan Oleh Pejabat Negara/Pemerintah: Perspektif Hukum Administrasi Negara dan Hukum Pidana*. Jurnal Hukum Respublica, Volume 20, Nomor 1.

Fathudin. (2015). *Tindak pidana Korupsi (Dugaan Penyalahgunaan Wewenang Pejabat Publik) Perspektif Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan*. Jurnal Cita Hukum UIN Syarif Hidsyatullah.

Sharren V Mantiri. (2021). *Kajian Hukum Administrasi Negara Tentang Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014*. Lex Administratum Volume 9, nomor 7.

Sandiani, N. L., Suryawan, I. G. B., & Widiati, I. A. P. (2020). *Penegakan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar*. Jurnal Interpretasi Hukum, 1(1), 196-203.

Rasjid, I., Sampara, S., & Arsyad, N. (2020). *Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo*. Journal of Lex Theory (JLT), 1(1), 19-40.

Sensu, L., Tawawu, G., Haris, O. K., & Safiuddin, S. (2023). *Analisis Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara*. Halu Oleo Legal Research, 5(1), 263-276.

Sumber Undang-Undang:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS

Peraturan BKN No 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 Tentang Disiplin PNS.

Sumber Lain:

Aparatur Sipil Negara, diakses dari <https://id.m.wikipedia.org> Pada tanggal 7 Agustus 2022

Deretan Kasus yang bisa bikin PNS dipecat, diakses dari finance.detik.com pada tanggal 19 agustus 2022

Dipidana Kasus Korupsi 480 PNS Diberhentikan Tidak Hormat, diakses dari <https://kompas.com> pada tanggal 19 agustus 2022

Pengertian Hak dan Kewajiban, diakses dari <https://www.jojonomic.com> pada tanggal 6 September 2022

