

SANKSI DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG TERLIBAT PENYALAHGUNAAN NARKOTIKA

A.M. Zulham Saputra Abrar Natsir¹, Zulkifli Aspan², Muh. Hasrul³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar



DOI: <http://dx.doi.org/10.33603/hermeneutika.v3i2>

Diterima: 15 September 2020; Direvisi: 23 November 2020; Dipublikasikan: Februari 2021

Abstrak: *Dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kabupaten Polewali Mandar yang terlibat pada penyalahgunaan Narkotika. Tipe penelitian ini adalah socio-legal research, dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dan kemudian di deskripsikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kabupaten Polewali Mandar yang terlibat pada penyalahgunaan Narkotika adalah dijatuhi sanksi berat berupa pembebasan dari jabatan dan diberhentikan untuk sementara. Hal ini berdasarkan pada telah adanya putusan pengadilan yang menjatuhkan pidana kepada 2 orang PNS yang terbukti menjadi penyalahguna narkotika pada tahun 2019, dimana sanksi pidana yang dijatuhkan kurang dari 2 (dua) tahun penjara. Pelaksanaan ini sudah sejalan dengan ketentuan Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang ASN yang menentukan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Terhadap PNS tersebut, sejak menjadi tersangka dan ditahan yang bersangkutan hanya menerima 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS.*

Kata kunci: aparatur sipil negara, penyalahgunaan narkotika, sanksi disiplin.

¹ A.M. Zulham Saputra Abrar Natsir¹

Email: andizulham22@gmail.com

² Zulkifli Aspan²

Email: zulkifliaspan@unhas.ac.id

³ Muh. Hasrul³

Email: muh.hasrul@unhas.ac.id

I. PENDAHULUAN

Pendahuluan harus jelas dan menyediakan masalah yang akan dibahas dalam naskah. Sebelum tujuan, penulis harus memberikan latar belakang yang memadai, dan survei literatur yang sangat singkat untuk mencatat solusi yang ada, untuk menunjukkan mana yang terbaik dari penelitian sebelumnya, untuk menunjukkan batasan utama dari penelitian sebelumnya, untuk menunjukkan apa yang Anda harapkan. untuk mencapai (untuk memecahkan batasan), dan untuk menunjukkan kelebihan ilmiah atau hal baru dari makalah ini. Pada akhir paragraf, penulis harus mengakhiri dengan komentar tentang pentingnya identifikasi masalah dan tujuan penelitian.

Distribution of power melahirkan fungsi kontrol dan keseimbangan antar organ-organ negara yang dikenal dengan istilah *check and balances*. Menjadikan lembaga dan organ negara bekerja lebih dinamis.¹ Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN). ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial

(*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.²

Adapun yang dimaksud Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.³

Peter Leyland dan Terry Woods dengan tegas menyatakan bahwa kewenangan publik mempunyai 2 (dua) ciri utama, yakni: *pertama*, setiap keputusan yang dibuat oleh pejabat pemerintahan mempunyai kekuatan mengikat kepada seluruh anggota masyarakat, dalam arti harus dipatuhi oleh seluruh anggota masyarakat, dan *kedua*, setiap keputusan yang dibuat oleh pejabat pemerintah mempunyai fungsi publik atau melakukan pelayanan publik.⁴ Dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan

¹ Zulkifli Aspan, Lembaga-Lembaga Negara Pasca Amandemen Konstitusi dalam Hubungan Fungsional, Pelaporan, dan Pengawasan, *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 20 No. 4, Desember 2012, hlm. 402

² Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

³ *Ibid.*

⁴ Aminuddin Ilmar, *Hukum Tata Pemerintahan*, Jakarta: Kencana, 2014, hlm. 108

keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) belum ada aturan yang jelas mengenai aturan disiplin.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.⁵

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga diatur ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin,

pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.

Terkait dengan penegakan disiplin ASN, pada PP Manajemen diatur dalam Pasal 229 yang menentukan sebagai berikut:

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin.
- (4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 230 ditentukan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 dan Pasal 229, diatur dengan Peraturan Pemerintah.” Namun demikian, sampai dengan diubahnya PP Manajemen ASN ini di tahun 2020, belum ada Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal tersebut, oleh karena itu Eksistensi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih berlaku hingga saat ini.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman

⁵ Penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.⁶

Salah satu isu yang banyak menerpa penegakan disiplin ASN belakangan ini adalah berkaitan dengan penyalahgunaan narkotika oleh ASN. Kondisi ini kontras mengingat Pegawai Negeri Sipil yang seharusnya menjadi contoh yang baik sebagai aparatur negara, yang seharusnya bersikap melayani dan memberi contoh yang baik kepada masyarakat malah mencoreng dan merusak citra institusinya, akan tetapi asa itu akan runtuh seketika manakala narkotika justru menjadi konsumsi keseharian dalam aktivitas kerja kaum intelektual. Pegawai Negeri Sipil seharusnya memiliki peran dan andil yang besar dalam upaya untuk membendung dan menekan peredaran dan penyalahgunaan narkotika dilingkungan masyarakat dan yang paling utama adalah di lingkungan institusi masing-masing.⁷

Pada tahun 2018, di Polewali Mandar terdapat kasus dimana seorang ASN terlibat dalam peredaran gelap narkotika, dimana barang bukti dalam perkara tersebut adalah 6 sachet plastik bening shabu-shabu.⁸ Terakhir pada Tahun 2020, 2 orang ASN di Kabupaten Polewali Mandar dipecat karena terbukti melalui putusan pengadilan terlibat dalam penyalahgunaan narkotika.⁹ Dalam berbagai putusan pengadilan yang melibatkan ASN sebagai pengguna maupun penyalahguna Narkotika, acapkali ditemukan pertimbangan hakim, yang memberatkan terdakwa karena

kedudukannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tentunya merupakan suatu sinyal, bahwa ASN sebagai abdi negara tidak seharusnya terjerumus dalam penyalahgunaan narkotika, dan jika itu terjadi maka hukuman terhadap ASN harus lebih berat dari para masyarakat biasa, karena kedudukan ASN sebagai bagian daripada pemerintahan seharusnya mampu memberikan teladan kepada masyarakat luas terkait dengan larangan penyalahgunaan narkotika. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam makalah ini adalah bagaimanakah sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kabupaten Polewali Mandar yang terlibat pada penyalahgunaan Narkotika?

II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah *socio-legal research*,¹⁰ yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan pada realitas hukum dalam masyarakat. Penelitian ini didasarkan pada adanya gejala berupa kesenjangan antara harapan (*das sollen*) dengan kenyataan (*das sein*) di bidang hukum. Dalam hubungan ini orientasi penelitian adalah *law in action*.¹¹ Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara (*deep interview*) dan studi kepustakaan (*literature studies*). Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dan kemudian di deskripsikan.

III. HASIL PENELITIAN

Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Polewali Mandar yang Terlibat Penyalahgunaan Narkotika

Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau Negara. Selanjutnya

⁶ Pasal 1, 2, 3, 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁷ Sofy Hidayani, 2017, "Analisis Kriminologi Terhadap Penyalahgunaan Narkotika Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Lampung Utara", Universitas Lampung, hlm. 8.

⁸ <https://www.polewaliterkini.net/2018/10/7-pelaku-1-pns-34-gram-narkotika.html> diakses tanggal 6 Agustus 2020.

⁹ <https://www.pijarnews.com/bupati-polman-pecat-2-asn-ini-penyebabnya/> diakses tanggal 6 Agustus 2020.

¹⁰ Kadarudin, *Mengenal Riset dalam Bidang Ilmu Hukum: Tipologi, Metodologi, dan Kerangka*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020, p. 117

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2005, hlm. 35

Kranenburg berpendapat bahwa pengertian PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan meawkili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.¹² A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.¹³

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum.¹⁴

Penyalahgunaan Narkotika bukanlah kejahatan yang dilakukan oleh sekelompok golongan tertentu saja, melainkan telah menjadi kejahatan yang dapat dilakukan oleh siapaun, bahkan oleh orang yang jauh dari kata kejahatan, termasuk diantaranya adalah Aparatur Sipil Negara, baik PNS maupun PPPK. Berbagai upaya telah dilakukan dalam menekan angka penyalahgunaan narkotika, khususnya di kalangan PNS, mengingat PNS merupakan teladan atau contoh di dalam masyarakat yang dipandang sebagai orang yang terhormat.

Gubernur dapat melakukan peran pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.¹⁵

¹² Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 31

¹³ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawian*, Jakarta, Rajawali, Pers, 2006, hlm. 113

¹⁴ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 76-77

¹⁵ Muh. Hasrul, Penataan Hubungan Kelembagaan Antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota, *Jurnal Perspektif: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan*, Vol. 22 No. 1, 2017, hlm. 12

Sebagai salah satu pelaksana pelayanan kepada masyarakat, PNS berada dalam lingkungan yang senantiasa berkomunikasi dengan masyarakat, sehingga kedudukan seseorang sebagai PNS senantiasa menjadi sorotan dan perbincangan masyarakat terlebih pada saat muncul pemberitaan yang berkaitan dengan kejahatan yang dilakukan seorang abdi negara. Sebenarnya hal tersebut adalah hal yang biasa-biasa saja, karena dalam teori kriminologis, semua orang bisa saja melakukan kejahatan, namun demikian masyarakat masih memegang persepsi bahwa seorang PNS tidak lazim jika terlibat dalam suatu kejahatan diantaranya penyalahgunaan narkotika. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa seorang PNS tidak mungkin mempertaruhkan jabatannya dengan melakukan penyalahgunaan narkotika, karena hal itu tidak hanya menyangkut mengenai sanksi pidana, melainkan juga ada sanksi disiplin yang tentunya berpengaruh terhadap penghasilan PNS yang bersangkutan. Karena Pasal 6 PP 53 Tahun 2010 menentukan bahwa “dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin”.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kabupaten Polewali Mandar, ditemukan data pelanggaran disiplin ASN yang cukup tinggi. Berdasarkan data, bentuk pelanggaran disiplin ASN yang terjadi di Kabupaten Polewali Mandar sangat beragam, yakni:

- a. Tidak menjalankan tugas kurun waktu tertentu;
- b. Terlibat dalam kegiatan partai politik;
- c. Melakukan penundaan Tupoksi;
- d. Melakukan Pungutan Liar;

- e. Terlibat tindak pidana (perkelahian, senjata tajam dan Narkotika);
- f. Ikut serta dalam Kampanye Pemilihan Umum.

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, telah terjadi pelanggaran disiplin ASN sebanyak 43 pelanggaran untuk Tahun 2019 dan 28 Pelanggaran untuk tahun 2020. Jumlah pelanggaran disiplin ini dapat dikatakan cukup banyak, terlebih untuk perkara pelanggaran kejahatan Narkotika ada 2 kasus dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Berkaitan dengan hal ini, penulis melakukan wawancara dengan Djunaedi, selaku Pengendali Teknis dan Penanganan Kasus Pemkab Polewali Mandar, pada tanggal 2 November 2020, beliau menerangkan bahwa:

“Jumlah pelanggaran disiplin ASN dalam kurun waktu 2 tahun terakhir sudah mengalami penurunan. Hal ini tidak terlepas dari penegakan yang konsisten terhadap Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil. Sebenarnya jika dilihat secara seksama, angka pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan kinerja PNS mengalami penurunan setiap tahunnya. Peningkatan pelanggaran yang terjadi lebih disebabkan pelanggaran yang bersifat kode etik, yakni pelanggaran ikut serta dalam kegiatan partai politik, dan ikut serta dalam kampanye pemilukada. Untuk pelanggaran narkotika pada tahun 2020 sebenarnya ada 3, dimana 1 telah diputus pengadilan dan 2 lagi masih menjalani pemeriksaan. Namun karena belum ada putusan

tetap, kita masih menganggap yang bersangkutan tidak bersalah”.

Penulis berpendapat bahwa, meskipun pada dasarnya peanggaran yang berkaitan dengan kinerja mengalami penurunan, dan peningkatan terjadi pada pelanggaran etik, tetap saja bahwa ASN yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin. Tentunya trend pelanggaran yang terjadi perlu diidentifikasi, khususnya yang berkaitan dengan pelanggaran kejahatan Narkotika. Penegakan disiplin hanya berdampak pada peningkatan kinerja dan profesionalitas ASN dalam menaati kode etik ASN, namun untuk kejahatan Narkotika ini sangat membahayakan terlebih jika kualifikasi kejahatan tersebut sudah masuk kategori pengedar narkotika, tentu akan berdampak pada citra PNS secara keseluruhan.

Beberapa faktor turut memberi andil sehingga para ASN cenderung melakukan pelanggaran. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa aparatur sipil negara, penulis memperoleh keterangan sebagai berikut:

a. Pengaruh Moralitas/Mental ASN

Tuntutan terhadap peningkatan integritas dan profesionalisme aparatur birokrasi, merupakan bagian dari proses untuk mewujudkan desentralisasi yang efisien, pemerintahan demokratis dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat. Harapan semua pihak baik pemda maupun masyarakat adalah keberadaan birokrasi yang dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan kesuksesan reformasi birokrasi ditentukan oleh kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemda. Sedangkan birokrasi yang baik didasarkan pada perwujudan perilaku aparatur

birokrasi yang berintegritas dan profesional.

Namun yang menjadi permasalahan adalah, integritas dan profesionalisme belumlah melembaga di tubuh aparatur birokrasi. Masalah kronis aparatur birokrasi saat ini adalah yang statusnya 'sebagai alat negara' sangat rentan dimaknai 'sebagai alat kekuasaan' oleh anggotanya yang masih berorientasi kekuasaan dan materi. Kultur lama yang memandang kekuasaan sebagai '*power over*' dan intervensi politik yang disebabkan oleh nilai strategis dan pengaruhnya dalam politik ditengarai sebagai penyebab utama demoralisasi aparatur birokrasi. Sehingga menyebabkan gagalnya reformasi birokrasi di lingkup pemerintah daerah.

Rendahnya moralitas PNS, juga menjadi landasan dalam pembentukan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. dalam penjelasan umum PP tersebut, dijelaskan bahwa:

"Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat

dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja."

Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Kode Etik Pegawai Negeri Sipil selain dikenakan sanksi moral dapat dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil atau tindakan administratif lainnya berdasarkan rekomendasi dari Majelis Kode Etik. Penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil hams berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian, tak sedikit pula mereka yang telah melakukan pelanggaran disiplin, kembali mendapatkan sanksi atas perbuatan yang sama. Hal inilah yang penulis temukan pada Pemerintah Kabupaten Polewali mandar, dimana terdapat 7 (tujuh) ASN yang melakukan pelanggaran yang sama secara berulang-ulang dalam tahun yang berbeda, sehingga mengakibatkan dijatuhkannya sanksi pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama lebih dari 46 (empat puluh enam) hari kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, moralitas beberapa PNS memang masih sangat rendah. Terlepas dari kesalahan dalam melakukan rekrutmen ASN, kondisi ini perlu disikapi melalui pembinaan ASN yang telah di ambil sumpah janjinya sebagai abdi negara. Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja

pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. SDM aparatur negara harus mendahulukan kewajiban daripada hak, mengutamakan peran bukan wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani.

b. Faktor Kesejahteraan Pegawai

Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi organisasi dalam bentuk penetapan sebagai kebijakan dan penyediaan fasilitas serta kesejahteraan pegawai. Dari kondisi tersebut, diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi organisasi kerja.

Beberapa responden, yang penulis interview dalam rangka penelitian ini, mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan yang kurang diperhatikan menjadi salah satu faktor penyebab pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Dari 5 (lima) responden yang menjadi sampel penelitian dimana mereka juga pernah dijatuhi sanksi berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebanyak 3 (tiga) orang, karena melakukan pelanggaran menerima hadiah atau suatu pemberian yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya. Sementara 2 (dua) responden dijatuhi hukuman penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden, alasan kesejahteraan menjadi faktor penyebab

ASN ini melakukan pelanggaran disiplin. 1 (satu) diantara 5 (lima) responden bahkan berprofesi sebagai tukang ojek dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dikarenakan gaji PNS yang bersangkutan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Dalam pandangan penulis, perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang, yakni terlebih dahulu harus menciptakan suatu kondisi organisasi dalam bentuk penetapan kebijakan dan penyediaan fasilitas serta kesejahteraan pegawai. Dari kondisi tersebut, diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi organisasi kerja.

c. Krisis Keteladanan Atasan

Keteladanan pemimpin mempunyai faktor yang besar dalam mewujudkan etos kerja PNS. Menjadi pioner perubahan sepias memang nampak sebuah harapan yang sepele, Namun bila dicermati dengan baik, Salah satu krisis yang melanda bangsa Indonesia saat ini adalah krisis figur pioner yang berani dan mampu melakukan perbaikan terhadap etos kerjanya. Kadang-kadang sebagian PNS enggan melakukan hal perubahan, karena tidak ada yang memulai, padahal semuanya tahu mana yang benar dan mana yang kurang baik, untuk itu sebagai pemimpin yang dipercaya pemerintah tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap pola kerja bawahannya.

Penulis melakukan wawancara dengan salah seorang PNS yang melakukan pelanggaran ikut serta dalam kegiatan partai politik, serta seorang PNS yang terlibat pelanggaran turut serta dalam

kegiatan kampanye Pilkada. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, 2 responden tersebut menerangkan bahwa keikutsertaannya dalam kegiatan partai politik dan kampanye Pilkada merupakan hasil ajakan dari atasan pada unit kerjanya. Yang bersangkutan tidak berani untuk melakukan penolakan karena faktor takut mendapatkan diskriminasi pada kantor tempat ia bekerja.

Selain pada kasus pelanggaran tersebut di atas, krisis keteladanan atasan ini juga terjadi pada pelanggaran melakukan penundaan terhadap tupoksi. Salah satu aparat yang mendapatkan hukuman disiplin mengemukakan bahwa, seringkali penundaan pekerjaan terjadi karena atasan unit kerja yang bersangkutan tidak berada di tempat. Hal ini tentu berdampak pada pelaksanaan tupoksi khususnya yang berkaitan dengan administrasi yang membutuhkan tanda tangan atasan.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian berkaitan dengan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Meskipun pada saat ini ketentuan terkait dengan ASN telah mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, namun demikian instrumen penjatuhan hukuman disiplin masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. sampai dengan disusunnya penelitian ini, belum ada peraturan pemerintah yang menggantikan PP 53 tahun 2010 tersebut.

Pelaksanaan hukuman disiplin di Kabupaten Polewali Mandar mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan hukuman disiplin PNS di Kabupaten Polewali Mandar dilaksanakan terhadap aparat yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban serta pelanggaran terhadap larangan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Djunaedi, selaku Pengendali Teknis dan Penanganan Kasus, pada tanggal 2 November 2020, dijelaskan terkait proses penanganan pelanggaran disiplin PNS yang pada intinya menjelaskan alur sebagai berikut:

PPK Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan:

- a) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota di lingkungannya;
- b) fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya;
- c) fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e;
- d) struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya;
- e) fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya;
- f) struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya;
- g) fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya; dan
- h) fungsional umum golongan ruang III/b ke bawah di lingkungannya;

Selanjutnya, PPK Daerah Kabupaten/Kota juga berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan:

- a. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota;

- b. fungsional tertentu jenjang Utama;
- c. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e;
- d. Struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah.

Terhadap PNS yang diperbantukan di lingkungannya, PPK juga berwenang menetapkan hukuman bagi mereka yang menduduki jabatan:

- a. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Fungsional tertentu jenjang Utama;
- c. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e;
- d. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya;
- e. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah; dan
- f. fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d.

Terhadap PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya, PPK berwenang menetapkan hukuman bagi mereka yang menduduki jabatan:

- a. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah; dan
- b. fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah.

Selain terhadap jenis PNS tersebut di atas, PPK juga berwenang menetapkan hukuman disiplin terhadap PNS PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah serta jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada

negara lain, atau badan internasional, atau tugas di luar negeri.

Selanjutnya, selain Pejabat Pembina Kepegawaian, kewenangan penjatuhan hukuman disiplin juga dimiliki oleh Sekretaris daerah Kab/Kota, terhadap PNS dilingkungannya yang menduduki jabatan:

- a. struktural eselon II di lingkungannya;
- b. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya;
- c. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya.

Selain PNS yang berada dilingkungan kerjanya, seorang Sekretaris Daerah Kab/Kota juga dapat menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS:

- a. yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d; dan
- b. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b.

Pejabat struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. PNS yang menduduki jabatan struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia,

dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya,

- b. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya;
- c. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d
- d. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b;

Pejabat struktural eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya;
- b. Struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di Lingkungannya;
- c. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di (lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan

jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b;

- d. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b

Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya;
- b. fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d;
- c. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang, Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b; dan
- d. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d.

Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya; dan
- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di Iingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum

golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d.

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa terdapat 6 (enam) jenis jabatan yang dapat menetapkan hukuman disiplin bagi ASN di instansi daerah, yakni:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota;
2. Sekretaris daerah Kab/Kota;
3. Pejabat struktural eselon II;
4. Pejabat struktural eselon III;
5. Pejabat struktural eselon IV; dan
6. Pejabat struktural eselon V.

Masing-masing jabatan tersebut di atas, dapat menetapkan hukuman disiplin bagi PNS daerah sesuai dengan jenis sanksi yang diatur sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah “*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*” atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang.¹⁶ Setiap norma dapat dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya.¹⁷ Sanksi regresif, adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas

ketidapatuhan terhadap ketentuan yang terdapat pada ketetapan yang diterbitkan.¹⁸ Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses pengadilan.¹⁹

Terkait dengan prosedur penjatuhan hukuman, penulis melakukan wawancara dengan Surahman Akbar, selaku Kabid Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai, pada tanggal 2 November 2020, beliau mengemukakan bahwa:

“Hukuman disiplin dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara setelah melalui serangkaian tahapan, yakni tahap pemanggilan, tahap pemeriksaan, Tahap Penjatuhan Hukuman Disiplin lalu yang terakhir adalah tahapan penyampaian hukuman disiplin. Apabila seorang PNS diduga melakukan pelanggaran disiplin karena adanya laporan atau dugaan atau tertangkap tangan/basah melakukan pelanggaran disiplin, maka dilakukan pemanggilan. Pemanggilan dilakukan secara tertulis oleh atasan langsung, atau tim pemeriksa yang telah dibentuk oleh PPK. Pemanggilan dapat dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir maka dapat dilakukan pemanggilan kedua. Pemanggilan kedua dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak dilakukan pemanggilan pertama untuk

¹⁶ Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2014, hlm. 191

¹⁷ Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 84

¹⁸ Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2006, hlm. 315

¹⁹ Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, cet. ke-X, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 247

pemeriksaan. Apabila pada pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan dengan berdasarkan bukti-bukti maupun keterangan yang ada”.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan atau tim pemeriksa wajib dilakukan pemeriksaan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mendapatkan kepastian apakah benar seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong sehingga terjadinya pelanggaran disiplin, faktor yang menjadi latar belakang terjadi pelanggaran disiplin, inilah yang menjadi pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin dan terakhir adalah memperlancar penyelesaian masalah kepegawaian seseorang. Pemeriksaan pada awalnya dilakukan oleh atasan langsung, dan dari hasil pemeriksaan tersebut dirasakan bahwa pelanggaran yang dilakukan menjurus kepada hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP) oleh tim pemeriksa yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Tim pemeriksa terdiri dari atasan langsung, pengawas (inspektorat yang bertugas secara fungsional) dan bagian kepegawaian atau BKD bagi instansi pemerintah daerah atau pejabat lain yang ditunjuk dengan syarat pemeriksa tidak boleh pangkatnya lebih rendah dari PNS

yang diperiksa. Demi kelancaran pemeriksaan bagi PNS yang diperiksa karena diduga akan dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasannya sejak yg bersangkutan diperiksa, sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya. Apabila atasan langsung tidak ada maka pembebasan sementara dapat dilakukan oleh pejabat lain, pembebasan sementara dari jabatannya.

Bagi PNS yang dibebaskan sementara dari jabatannya tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya. Apabila atasan langsung dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ada ataupun terjadi kekosongan maka untuk pembebasan sementara dari jabatan dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Hasil pemeriksaan tertuang dalam Berita Acara Pemeriksaan kemudian ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa. Berita acara Pemeriksaan dapat diberikan kepada PNS yang diperiksa dalam bentuk foto copy. Apabila PNS yang diperiksa tidak menandatangani BAP, maka BAP tersebut tetap dapat dijadikan dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Selanjutnya Andi Syafrudin menjelaskan bahwa pada tahap penjatuhan hukuman disiplin, PNS yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan satu hukuman disiplin yang paling berat dari pelanggarannya, dan PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggarannya kemudian mengulangi perbuatan tersebut maka dapat dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat. PNS

tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangan di instansi yang dipekerjakan atau diperbantukan maka penjatuhan hukuman disiplinnya menjadi kewenangan instansi induknya atas usul instansi yang dipekerjakan atau diperbantukan disertai berita acara pemeriksaan. Setiap hukuman disiplin harus ditetapkan dengan surat keputusan, mulai dari teguran lisan sampai kepada pemberhentian. Adapun hukuman disiplin yang ditetapkan terhadap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran adalah sebagai berikut:

a. Teguran Lisan

Jenis hukuman disiplin teguran lisan ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum dan dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Berbeda dengan PP Nomor 30 Tahun 1980 untuk jenis hukuman disiplin teguran lisan hanya diucapkan secara lisan kemudian dinyatakan secara tegas oleh pejabat yang menghukum bahwa teguran ini adalah hukuman disiplin teguran lisan.

b. Teguran Tertulis

Jenis hukuman disiplin teguran tertulis ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum dan dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan PNS.

c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

Jenis hukuman disiplin pernyataan tidak puas secara tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang dan dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS.

d. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala

Jenis hukuman disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum, dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS dan masa dalam penundaan kenaikan gaji berkala akan dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

e. Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun

Jenis hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dan menyebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. jenis hukuman disiplin ini berlaku dihitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan, kemudian masa selama penundaan kenaikan pangkat tidak dihitung untuk kenaikan pangkat berikutnya.

f. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun

Untuk jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan surat keputusan dan dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, setelah menjalani hukuman disiplin pangkatnya kembali ke pangkat semula dan masa selama menjalani hukuman disiplin tidak dihitung untuk masa dalam pangkat untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat berikutnya. Dan kenaikan pangkat berikutnya dapat dipertimbangkan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

g. Penurunan Pangkat Selama 3 Tahun

Jenis hukuman disiplin ini Penurunan Pangkat selama 3 (tiga) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum dan dalam surat ketetapan disebutkan

pelanggaran, setelah menjalani hukuman disiplin berupa penurunan pangkat selama 3 (tiga) tahun kembali ke pangkat semula, masa selama menjalani hukuman disiplin tidak dihitung sebagai masa dalam pangkat untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat berikutnya.

h. Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah

Jenis hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dalam keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, Pemindahan jabatan ini dengan memperhatikan jabatan yang lowong. Setelah pemindahan jabatan PPK harus segera menetapkan pengangkatan dalam jabatan baru sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan baru dan segera dilantik dan diambil sumpahnya. Tunjangan jabatan lama dihentikan mulai bulan berikutnya dan diberikan tunjangan jabatan baru. Dapat dipertimbangkan dalam jabatan baru paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional setingkat lebih rendah tetap menduduki pangkat semula, PPK segera menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan baru dan diberikan tunjangan jabatan dengan jabatan baru. Jumlah angka kredit yang dimiliki sebelum dijatuhi hukuman disiplin tetap dimiliki oleh PNS. PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

i. Pembebasan dari Jabatan

Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan ditetapkan

dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dalam ketetapan keputusan disebutkan pelanggaran, selama menjalani hukuman disiplin PNS yang bersangkutan tetap diberikan penghasilan kecuali tunjangan jabatan dan dapat diangkat kembali dalam jabatan semulaa setelah PNS tersebut paling singkat setelah 1 (satu) tahun menjalani hukuman disiplin. Masa 1 (satu) tahun dirasa cukup untuk menilai PNS yang bersangkutan, apakah ada perubahan yang lebih baik setelah menjalani hukuman disiplin.

j. Pemberhentian dengan Hormat Tidak atas Permintaan Sendiri

Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri ditetapkan dengan keputusan oleh pejabat yang berwenang, dalam surat keputusan disebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, dan PNS yang diberhentikan dengan hormat tersebut mendapat hak-hak kepegawaian selama memenuhi syarat yaitu usia minimal usia 50 tahun dan masa kerja 10 tahun.

k. Pemberhentian tidak dengan Hormat Sebagai PNS

Jenis hukuman disiplin ini ditetapkan dengan keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum, dalam keputusan disebutkan pelanggaran, PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat tidak diberikan hak pensiun.

Sehubungan dengan sanksi disiplin bagi penyalahguna Narkotika, Djunaedi, selaku Pengendali Teknis dan Penanganan Kasus Pemkab Polewali Mandar, pada tanggal 2 November 2020, beliau menerangkan bahwa Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika telah mengatur hal tersebut. Maka siapapun yang terlibat tindak pidana narkotika akan dihukum berat, termasuk PNS. Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) mengindikasikan kasus penyalahgunaan narkoba sebagai bentuk pelanggaran berat. Atas alasan itu, setiap pegawai negeri sipil (PNS) yang terlibat di dalamnya, akan dijatuhkan sanksi pemecatan. Jika terdapat PNS terbukti terjerat narkoba dengan masa hukuman di atas 2 tahun, maka sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang ASN, diberhentikan. Namun untuk di Polewali mandar, Pada tahun 2019, terdapat dua PNS yang telah diberhentikan sementara karena dijatuhi hukuman tidak lebih dari 2 Tahun oleh Pengadilan. Sesuai dengan Ketentuan Dalam Pasal 276 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil dijelaskan bahwa PNS diberhentikan sementara apabila ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Artinya bahwa kasus Narkotika merupakan Tindak Pidana dan apabila ada PNS yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana Narkotika, maka PNS tersebut wajib diberhentikan sementara sebagai PNS.

Seorang PNS yang tersangkut kasus pidana akan diberhentikan sementara. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU ASN, PNS dapat diberhentikan sementara apabila ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pemberhentian sementara sebagai PNS ini adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS kehilangan statusnya sebagai PNS untuk sementara waktu. Kemudian menurut Pasal 281 PP Manajemen PNS, PNS yang diberhentikan sementara tidak diberikan penghasilan tetapi hanya diberikan uang pemberhentian sementara. Uang pemberhentian sementara diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-

undangan. Oleh karena itu, sejak menjadi tersangka dan ditahan seorang PNS hanya menerima 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS. Penghasilan inilah yang digunakan untuk menghidupi keluarganya selama berada ditahanan sampai dengan diterbitkannya putusan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat yang berwenang.

Putusan pada dasarnya merupakan proses ilmiah dengan Majelis Hakim sebagai poros utamanya. Majelis Hakim memegang peranan sentral dalam membuat putusan atas memutus sengketa yang sedang ditanganinya. Implementasi hukum dalam putusan Majelis Hakim mengacu pada kerangka pikir tertentu yang dibangun secara sistematis. Doktrin atau teori hukum (*legal theory*) memegang peranan penting dalam membimbing Majelis Hakim menyusun putusan yang berkualitas dan mampu mengakomodir tujuan hukum, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum.²⁰

IV. KESIMPULAN

Sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kabupaten Polewali Mandar yang terlibat pada penyalahgunaan Narkotika adalah dijatuhi sanksi berat berupa pembebasan dari jabatan dan diberhentikan untuk sementara. Hal ini berdasarkan pada telah adanya putusan pengadilan yang menjatuhkan pidana kepada 2 orang PNS yang terbukti menjadi penyalahguna narkoba pada tahun 2019, dimana sanksi pidana yang dijatuhkan kurang dari 2 (dua) tahun penjara. Pelaksanaan ini sudah sejalan dengan ketentuan Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang ASN yang menentukan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap

²⁰ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 213

karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Terhadap PNS tersebut, sejak menjadi tersangka dan ditahan yang bersangkutan hanya menerima 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawian*, Jakarta, Rajawali Pers, 2006.
- Achmad Ali, *Menguk Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Aminuddin Ilmar, *Hukum Tata Pemerintahan*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- <https://www.polewaliterkini.net/2018/10/7-pelaku-1-pns-34-gram-narkotika.html> diakses tanggal 6 Agustus 2020.
- <https://www.pijarnews.com/bupati-polman-pecat-2-asn-ini-penyebabnya/> diakses tanggal 6 Agustus 2020.
- Kadarudin, *Mengenal Riset dalam Bidang Ilmu Hukum: Tipologi, Metodologi, dan Kerangka*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Muh. Hasrul, Penataan Hubungan Kelembagaan Antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota, *Jurnal Perspektif: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan*, Vol. 22 No. 1, 2017.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2005.
- Philipus M. Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, cet. ke-X, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2006.
- Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Sofy Hidayani, 2017, “Analisis Kriminologi Terhadap Penyalahgunaan Narkotika Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Lampung Utara”, Universitas Lampung.
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Zulkifli Aspan, Lembaga-Lembaga Negara Pasca Amandemen Konstitusi dalam Hubungan Fungsional, Pelaporan, dan Pengawasan, *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 20 No. 4, Desember 2012.