

Implikasi Status Kepegawaian PNS Pelaku Tindak Pidana Pasca Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap Dalam Perspektif Hukum Administrasi

Disusun oleh:

Aditya Pratomo, S.H. dan Salma Rahmawati, S.H.

Abstract: This article examines the implications of the civil servant status of perpetrators of criminal acts after a final and binding court decision, by systematically reviewing the applicable legal basis and providing a normative understanding for local governments in following up on court decisions in a lawful, compliant and proportional manner. The research method used in writing this article is normative juridical, sourced from secondary data, followed by a qualitative analysis of the enforcement of disciplinary sanctions against civil servants who commit crimes, the role of officials in administrative decisions on disciplinary violations by civil servants who commit crimes, and challenges in implementing disciplinary sanctions against civil servants who commit criminal offenses. The results of the study show that after the issuance of a final and binding court decision, the disciplinary sanctions imposed are tentative in accordance with the criminal acts committed by civil servants and are subsequently determined through an administrative decision by the Civil Service Supervisory Official.

Keywords: Employment Status, Civil Servants, Criminal Offenses

Abstrak: Artikel ini mengkaji implikasi status kepegawaian PNS pelaku tindak pidana pasca putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan menelaah dasar hukum yang berlaku secara sistematis serta memberikan pemahaman normatif bagi pemerintah daerah dalam menindaklanjuti putusan pengadilan secara sah, taat, dan proporsional. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah yuridis normatif yang bersumber pada data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif terhadap pemberlakuan hukuman pelanggaran disiplin PNS pelaku tindak pidana, peran pejabat dalam keputusan administratif atas pelanggaran disiplin PNS pelaku tindak pidana, dan kendala implementasi hukuman kepegawaian terhadap PNS pelaku tindak pidana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah terbitnya putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap maka hukuman pelanggaran disiplin yang diberlakukan adalah tentatif sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan oleh PNS serta selanjutnya ditetapkan melalui keputusan administratif dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Kata Kunci: Status Kepegawaian, PNS, Tindak Pidana

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki fungsi di antaranya yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.¹ Sebagai konsekuensi logis dari pelaksanaan fungsi tersebut, ASN secara keseluruhan juga terikat dalam suatu kode etik untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara. Dalam kode etiknya, ASN dituntut untuk menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap hukum. Posisi ASN sebagai pelayan masyarakat juga menuntut ASN untuk bertindak cekatan, tepat, dan mengutamakan kejujuran demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan jenisnya, pegawai ASN terbagi menjadi dua yaitu PNS dan PPPK. PNS didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam praktiknya, kedudukan dan peran strategis PNS dalam penyelenggaraan pemerintahan menuntut adanya interaksi yang intens dengan masyarakat serta pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan aspek etika

dan tanggung jawab jabatan. Namun demikian, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak jarang ditemukan pelaksanaan pekerjaan oleh PNS yang berkaitan langsung dengan masyarakat serta menimbulkan benturan-benturan moral hingga pada akhirnya mengarah pada tindakan pelanggaran disiplin PNS sekaligus tergolong dalam tindak pidana seperti pemalsuan dokumen, penipuan, penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, hingga pidana korupsi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya tindak pidana tersebut oleh PNS baik dari faktor internal maupun eksternal. Apabila dilihat dari faktor internal, tindak pidana dapat dipengaruhi dari kurangnya pemahaman, kesadaran diri, dan moral dari tiap individu dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai jabatan yang diemban. Sementara dari faktor eksternal, tindak pidana dapat dipengaruhi oleh adanya celah kesempatan untuk suatu tindakan, kurangnya pengawasan dari internal, maupun kurangnya penegakan hukum terkait pelanggaran disiplin PNS.² Pelanggaran disiplin oleh PNS dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat secara langsung maupun tidak langsung karena berdampak pada hilangnya kepercayaan masyarakat dan asumsi masyarakat tentang kinerja pemerintah yang buruk.³

¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

² Nuraini, Eni. Tesis: *Penegakan Hukum Kepegawaian Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Dipidana Penjara Karena Melakukan Tindak Pidana Korupsi Di Wilayah*

Kerja Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara. (Medan; Universitas Medan Area, 2020). Hal. 66.

³ Rahmawaty, F., Rahmaningsih, A., (2024). *Problematika Penegakan Hukum Terhadap Aparatur*

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, tidak jarang ditemui fakta adanya oknum PNS yang terlibat dalam pelanggaran disiplin, terlebih pelanggaran yang sudah mengarah pada tindak pidana. Permasalahan hukum menjadi semakin signifikan ketika perkara pidana tersebut telah diputus oleh pengadilan dan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Pada tahap ini, hukum pidana sudah semestinya akan berdampak pada hukum administrasi negara, khususnya hukum kepegawaian.

Apabila dilihat dari sudut pandang administrasi pemerintahan, keputusan mengenai status kepegawaian PNS pelaku tindak pidana pasca putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap merupakan bentuk Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang juga menjadi tindak lanjut dari pelaksanaan putusan pengadilan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebagai dasar untuk menjaga profesionalisme dan akuntabilitas sebagai ASN. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam praktik di lingkungan pemerintah daerah masih kerap dijumpai permasalahan terkait pemahaman dan implementasi penerapan hukuman administratif kepegawaian terhadap PNS pelaku tindak pidana yang telah

mendapatkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, artikel ini disusun untuk mengkaji secara yuridis implikasi status kepegawaian PNS pelaku tindak pidana pasca putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan menelaah dasar hukum yang berlaku secara sistematis serta memberikan pemahaman normatif bagi pemerintah daerah dalam menindaklanjuti putusan pengadilan secara sah, taat, dan proporsional.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada artikel ini adalah pendekatan normatif yang utamanya menggunakan data sekunder untuk kemudian dianalisis secara kualitatif. Data-data sekunder diperoleh berdasarkan studi literatur terhadap bahan-bahan antara lain peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ASN, jurnal hukum, dan kajian-kajian hukum. Tahapan-tahapan penelitian ini meliputi pengumpulan bahan pustaka, pencermatan, serta pemahaman bahan pustaka yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Setelah mengumpulkan dan menganalisis berbagai data yang relevan dengan ASN dan pertanggungjawaban tindak pidana, kemudian dilakukan perumusan dan analisis dalam bentuk deskriptif serta menuangkannya dalam hasil penelitian.

III. TINJAUAN PUSTAKA

1. Peran Sumber Daya Manusia Dalam Lingkup Birokrasi Pemerintahan

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Peran ASN selaku bagian dari birokrasi pemerintahan adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sementara tugas dan tanggung jawab ASN antara lain melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran, tugas, dan tanggung jawab yang melekat pada ASN

menjadikan sumber daya manusia ASN sebagai faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, efisien, akuntabel, serta sesuai dengan Asas-Asas Umum Pemerintah yang Baik (AUPB). Prinsip-prinsip AUPB yang terdiri dari kepastian hukum, keadilan, keterbukaan, profesionalitas dan proporsionalitas berguna untuk memastikan bahwa segala tindakan atau kebijakan yang diambil tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga berorientasi pada keadilan dan kepentingan masyarakat luas.⁴ Pelaksanaan peran, tugas, dan tanggung jawab ASN yang tidak sesuai dengan prinsip AUPB berpotensi menimbulkan pelanggaran disiplin maupun permasalahan hukum yang dapat mengganggu birokrasi pemerintahan.

2. Nilai-Nilai Dan Kode Etik ASN

Nilai-nilai dasar dan kode etik ASN merupakan fondasi dalam membentuk karakter aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa ASN berlandaskan pada nilai dasar antara lain berorientasi pelayanan, akuntabel,

⁴ Widayanti, Djou, A.M.G., Kuswarini, Hartati, S., & Budianto, H. (2024). *Tanggung Jawab Hukum Aparatur Negara atas Keputusan Administratif yang Melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) Legal Responsibility of State Apparatus for*

Administrative Decisions that Violate the General Principles of Good Governance. A. Kolaboratif Sains. Vol. 7, No.12. Hal. 4671–4676.

kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai tersebut dikenal sebagai core values ASN yang menjadi pedoman perilaku dalam melaksanakan tugas jabatan, sehingga setiap tindakan ASN juga menjunjung tinggi kesesuaian dengan nilai-nilai etika publik. Lebih lanjut, menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara, maka nilai dasar ASN dijabarkan dalam suatu kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Kode etik ini berfungsi sebagai standar perilaku ASN dan menjadi tolok ukur dalam penilaian pelanggaran disiplin.

Dalam implementasinya, nilai-nilai dasar maupun kode etik ASN mengikat setiap pegawai untuk bertindak jujur, adil, serta menghindari konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dalam hal ASN melakukan pelanggaran terhadap kode etik maka dapat berimplikasi pada penjatuhan hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai dasar dan kode etik ASN menjadi penting agar tidak sekadar dipahami secara normatif, tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, fungsi kode etik sebagai instrumen untuk menjaga martabat dan

kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara dapat terwujud secara optimal.

3. Tindak Pidana Oleh PNS

PNS yang juga menjadi bagian dari ASN merupakan profesi yang tunduk pada sistem merit, netralitas, dan kewajiban untuk menjaga integritas diri. Keterlibatan PNS dalam tindak pidana baik yang terkait secara langsung dengan tugasnya maupun tidak akan sangat mempengaruhi citra ASN secara keseluruhan dan dapat mengurangi tingkat kepercayaan publik. Dalam setiap tindak pidana yang telah dilakukan, baik pidana umum maupun pidana khusus seperti korupsi tentu mengandung konsekuensi sesuai ketentuan hukum pidana yang berlaku. Apabila ditinjau dari contoh penanganan tindak pidana korupsi maupun tindak penyalahgunaan wewenang oleh PNS maka akan sangat berdampak pada kerugian negara. Kerugian negara yang ditimbulkan tidak hanya berdampak pada aspek keuangan negara, tetapi juga pada kredibilitas institusi pemerintahan.

Penyalahgunaan kewenangan oleh PNS merupakan contoh pelanggaran serius terhadap Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), khususnya pada asas akuntabilitas dan asas larangan penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, ketika suatu tindak pidana oleh PNS telah

diproses melalui mekanisme peradilan acara pidana dan berujung pada putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, maka konsekuensi yang timbul tidak semata-mata berhenti pada hukuman pemidanaan, melainkan juga sudah semestinya berpengaruh pada aspek kepegawaian PNS yang bersangkutan.

4. Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS

Pelanggaran disiplin didefinisikan sebagai 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. Adapun jenis pelanggaran terbagi atas pelanggaran terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan sebagaimana telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin PNS tersebut terbagi lagi menjadi tiga tingkatan yaitu ringan, sedang, dan berat.⁵ Di samping itu, bentuk hukuman yang diberlakukan terhadap pelanggaran disiplin terbagi menjadi tiga yaitu tingkat ringan, sedang, dan berat. Hukuman tingkat ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sementara hukuman

tingkat sedang meliputi pemotongan tunjangan kinerja dengan besaran dan jangka waktu tertentu, serta hukuman tingkat berat meliputi penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Setiap PNS yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan/atau melakukan larangan yang jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan akan dikenakan hukuman berupa hukuman disiplin guna menjaga tertib pemerintahan serta menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang profesional, akuntabel, dan bebas dari praktik penyalahgunaan kewenangan.⁶ Secara normatif berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin terbagi atas tiga tingkatan, yaitu hukuman ringan, sedang, dan berat. Tindakan menyalahgunakan wewenang atau jabatan, melakukan pungutan di luar ketentuan, dan meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan merupakan contoh larangan yang apabila dilakukan maka akan berdampak pada

⁵ Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 *Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum.

⁶ Wijaya, A., Rumesten, I., Zanibar, Z., (2019). *Hukuman Hal.112.*
Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui

penjatuhan hukuman disiplin berat yang mana tindakan tersebut juga sekaligus tergolong dalam tindak pidana. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat menunjukkan tindakan yang secara jelas telah menyimpangi etika, tanggung jawab, dan kewajiban sebagai abdi negara.⁷ Oleh karena itu, idealnya setiap perbuatan pelanggaran disiplin memiliki upaya represif berupa pengenaan hukuman guna memelihara kepatuhan dan profesionalisme di lingkup birokrasi pemerintahan. Pengaturan mengenai pengenaan hukuman pelanggaran disiplin PNS menjadi acuan utama dalam penegakan disiplin kepegawaian agar setiap bentuk tindakan yang mengganggu tata kelola pemerintahan dapat dikenali, dicegah, dan diberikan hukuman yang sepadan. Pengaturan ini menjadi landasan penting dalam menegakkan kedisiplinan dan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, transparan, dan bertanggung jawab.⁸

IV. PEMBAHASAN

1. Pemberlakuan Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS Pelaku Tindak Pidana Dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditegaskan bahwa setiap dugaan pelanggaran disiplin, termasuk juga yang tergolong dalam tindakan yang terindikasi melanggar ketentuan perundang-undangan pidana, maka wajib melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa sebelum dijatuhkan hukuman pelanggaran disiplin.⁹ Tahap pemanggilan dan pemeriksaan sangat penting dilakukan agar pengenaan hukuman kepegawaian memiliki dasar yang bersifat objektif, proporsional, dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan diketahui bahwa PNS yang bersangkutan diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, maka atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada Pejabat

⁷ Abenta, Defis. (2025). *Pengaturan Hukuman Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif Perundang-Undangan*. Semarang Law Review (SLR). Vol.6, No.2. Hal.312.

⁸ *Ibid.*

⁹ Pasal 34 – 36 dan Pasal 45 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain yang ditunjuk disertai Berita Acara Pemeriksaan untuk membentuk tim pemeriksa. Proses pemeriksaan menghasilkan suatu dokumen berita acara pemeriksaan yang nantinya digunakan sebagai dasar keputusan hukuman pelanggaran disiplin yang bersangkutan. Dalam kasus pelanggaran disiplin PNS yang melakukan tindak pidana, maka proses pemeriksaan tersebut di atas secara normatif dapat berjalan beriringan dengan proses acara pidana oleh aparat penegak hukum. Hal ini disebabkan hukum acara pidana dan hukum administrasi kepegawaian berada pada koridor hukum yang berbeda serta memiliki tujuan dan konsekuensinya masing-masing. Tindak pidana oleh ASN yang telah melewati tahapan-tahapan acara pidana sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku akan menghasilkan suatu putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hukuman yang dijatuhkan berdasarkan putusan pengadilan sangat mempengaruhi tindak lanjut pejabat yang berwenang dalam menindaklanjuti penerapan hukuman

pelanggaran disiplin ASN pada lingkup kepegawaian. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PNS yang dikenakan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap akibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan maupun tindak pidana yang dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana maka akan memberikan konsekuensi berupa pemberhentian tidak dengan hormat.¹⁰ Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sebagai konsekuensi dari putusan pidana berkekuatan hukum tetap mengakibatkan berakhirnya status kepegawaian PNS secara permanen, sehingga PNS yang bersangkutan kehilangan kedudukan

¹⁰ Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang

Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

sebagai ASN beserta seluruh hak kepegawaiannya. Dampak tersebut mencakup hilangnya hak atas gaji, tunjangan, serta jaminan pensiun. Dengan demikian, PTDH tidak hanya bersifat sebagai hukuman administratif, tetapi juga merupakan bentuk pemutusan hubungan kepegawaian yang berdampak luas terhadap status dan masa depan PNS yang bersangkutan.

Adapun contoh dari kejahatan jabatan adalah tindak pidana korupsi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang pada intinya mengatur perbuatan memperkaya diri sendiri, orang lain, atau korporasi secara melawan hukum yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara akan dikenakan pidana.¹¹ Selain itu, penyalahgunaan jabatan juga dapat terjadi dalam pengelolaan tata ruang yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 yang memberikan hukuman pidana terhadap penerbitan persetujuan alih fungsi lahan pertanian pangan berkelanjutan secara melawan hukum.¹² Dalam konteks perlindungan lingkungan hidup, bentuk kejahatan jabatan juga dapat ditunjukkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang pada pokoknya mengatur bahwa pejabat yang menerbitkan persetujuan lingkungan tanpa Amdal atau UKL-UPL sesuai yang dipersyaratkan maka akan dikenakan hukuman pidana.¹³

Berdasarkan contoh-contoh tersebut menunjukkan bahwa penyalahgunaan jabatan dalam pengelolaan keuangan negara, pemanfaatan lahan, maupun pemberian izin lingkungan dapat menimbulkan hukuman pidana yang pada akhirnya juga berdampak pada status kepegawaian pelaku.

Selain pengenaan hukuman terhadap kejahatan jabatan atau kejahatan yang

¹¹ Pasal 603 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

¹² Pasal 73 Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

¹³ Pasal 111 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

berhubungan dengan jabatan, pengenaan hukuman pelanggaran disiplin terhadap tindak pidana oleh PNS yang telah dikenai pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, mengandung konsekuensi tidak diberhentikan sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan, melainkan tetap bersatus sebagai PNS tetapi tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS.

Sementara bagi PNS yang dikenai pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, maka dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan. Keputusan untuk tidak memberhentikan PNS dimaksud dapat diberikan dengan dasar pertimbangan bahwa perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS, memiliki prestasi kerja yang baik, tidak mempengaruhi

lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali, dan tersedianya lowongan jabatan.¹⁴

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, pengenaan hukuman pelanggaran disiplin PNS pelaku tindak pidana tidak mutlak bermuara pada suatu keputusan untuk pemberhentian status kepegawaian, tetapi lebih jauh dari itu justru tetap mempertimbangkan sudut pandang yang lebih luas meliputi faktor niat, jenis, dampak atas tindak pidana, kebutuhan lowongan formasi, hingga prestasi PNS yang bersangkutan. Oleh karena itu, diharapkan setiap implementasi pengenaan hukuman pelanggaran disiplin PNS pelaku tindak pidana dapat memenuhi rasa objektivitas dan keadilan secara luas.

2. Kewenangan Pengenaan Hukuman dan Penetapan Keputusan Administratif Atas Pelanggaran Disiplin PNS Pelaku Tindak Pidana
Pada dasarnya, penegakan disiplin dalam bekerja harus dipertanggungjawabkan oleh setiap individu PNS. Selain itu, seorang pimpinan juga berperan dalam melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan anggotanya. Oleh karena itu, setiap pelanggaran yang dilakukan

¹⁴ Pasal 247 – 249 Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

oleh individu PNS secara tidak langsung juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan.¹⁵ Setiap tindakan pelanggaran disiplin PNS akan berdampak pada hukuman administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat tertinggi yang memiliki kewenangan dalam pembinaan PNS adalah presiden. Namun dalam menjalankan kewenangannya, presiden mendelegasikan kewenangannya untuk menetapkan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan selain pejabat fungsional ahli utama kepada salah satunya adalah Bupati untuk wilayah Kabupaten.¹⁶ Dalam hal terjadi tindakan pelanggaran disiplin PNS berupa tindak pidana khususnya bagi PNS yang bertugas di wilayah pemerintah daerah kabupaten, maka pejabat yang berperan penting dalam pengenaan hukuman disiplin antara lain Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang (PyB). Kewenangan Bupati selaku PPK dan Sekretaris Daerah selaku PyB

dilaksanakan berdasarkan mekanisme dan batas kewenangan yang diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Mekanisme pengenaan hukuman pelanggaran disiplin PNS pelaku tindak pidana disesuaikan dengan kedudukan jabatan PNS yang bersangkutan. Bagi PNS yang menduduki jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama maka pertama-tama dilakukan dengan pengusulan pemberhentian tidak dengan hormat oleh PyB kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Tahapan tersebut dilanjutkan dengan penetapan keputusan pemberhentian oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam waktu paling lambat 21 (dua puluh satu) hari setelah usulan diterima.¹⁷ Dalam peraturan tersebut jelas menunjukkan peran PyB dengan perangkat daerah teknis terkait kepegawaian sebagai eksekutor proses administratif awal, termasuk pemeriksaan, pengumpulan fakta, serta penyusunan rekomendasi jenis hukuman

¹⁵ Wijaya, A., Rumesten, I., Zanibar, Z., *Op.Cit.*, Hal.118. ¹⁷ Pasal 18 Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang

¹⁶ Pasal 45 ayat (2) Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

disiplin yang sesuai terhadap tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sementara itu, PPK memiliki kewenangan atributif untuk menetapkan dan menandatangani keputusan penjatuhan hukuman disiplin, khususnya untuk hukuman berat yang berdampak pada status kepegawaian. Lebih lanjut diatur bahwa PPK dan PyB yang tidak melaksanakan penjatuhan pemberhentian tidak dengan hormat maka akan dikenakan hukuman administratif berupa pemberhentian sementara tanpa memperoleh hak-hak jabatannya.¹⁸ Pengaturan mengenai penjatuhan hukuman tersebut merupakan upaya preventif untuk mencegah terjadinya penundaan atau kelalaian dalam pelaksanaan hukuman administratif terhadap PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran berat.

Asas legalitas menjadi landasan utama dalam praktik pemberhentian PNS yang menegaskan bahwa setiap tindakan dan keputusan administrasi yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah harus memiliki dasar hukum yang jelas dan sah. Hal tersebut bertujuan agar keputusan yang diambil

tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku.¹⁹ Keputusan yang dijatuhkan harus berdasarkan fakta dan bukti yang sah serta mempertimbangkan tingkat kesalahan dan dampak pelanggaran. Dalam mengambil keputusan, pejabat wajib menjunjung Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Keputusan administratif tersebut juga harus dituangkan secara tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan di mata hukum karena akan memberi dampak langsung terhadap hak-hak kepegawaian PNS yang bersangkutan, termasuk hak atas gaji, tunjangan, dan pensiun.

Apabila pelanggaran disiplin PNS berkaitan dengan tindak pidana yang telah diputus berkekuatan hukum tetap, maka pejabat wajib menindaklanjutinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, peran pejabat yang terkait menjadi kunci dalam menjaga konsistensi antara penegakan hukum pidana dan konsekuensi administratif dalam sistem kepegawaian ASN. Namun

¹⁸ Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor B/50 /M.SM.00.00/2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penjatuhan PTDH oleh PPK Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap

¹⁹ Sihombing, E.N.A.M, dan Hadita, C. (2024). *Perluasan Makna Final Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara*. Acta Law Journal 2. No. 2. Hal. 83–93.

demikian, dalam hal jenis tindak pidana tidak secara otomatis mengakibatkan pemberhentian tidak dengan hormat, PPK tetap memiliki ruang penilaian terbatas untuk menentukan bentuk hukuman administratif yang proporsional dengan mempertimbangkan jenis tindak pidana, lamanya pidana, unsur kesengajaan, kebutuhan jabatan, dan dampak terhadap martabat ASN. Dengan demikian, kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian pasca putusan pidana berkekuatan hukum tetap bersifat administratif yang bertujuan memastikan konsistensi antara putusan peradilan pidana dan status kepegawaian ASN. Pelaksanaan kewenangan tersebut menjadi instrumen penting dalam menjaga integritas birokrasi serta menegakkan prinsip supremasi hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan.

3. Kendala Implementasi Hukuman Kepegawaian Terhadap PNS Pelaku Tindak Pidana
Dalam penegakan hukum terhadap PNS pelaku tindak pidana seringkali ditemukan kendala dalam implementasinya, salah satunya terkait dengan perbedaan penafsiran penerapan hukuman kepegawaian di tingkat daerah. Perbedaan

penafsiran dipengaruhi oleh faktor pemahaman mengenai jenis tindak pidana yang memiliki konsekuensi terhadap status kepegawaian tertentu. Kondisi ini disebabkan juga oleh adanya berbagai peraturan yang saling berkaitan, yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta pengaturan teknis yang menjadi turunannya seperti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil beserta perubahannya. Berlakunya regulasi-regulasi tersebut membuka potensi adanya perbedaan interpretasi sehingga sangat diperlukan proses pencermatan dan pemahaman yang utuh terhadap suatu regulasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan instansi kepegawaian di daerah yang masih menginterpretasikan kejahatan jabatan dalam arti sempit yaitu sebagai tindakan yang merugikan keuangan negara, misalnya korupsi. Di samping itu, tindak pidana umum seperti kasus penipuan atau pemalsuan dokumen yang memenuhi unsur dikenakan pidana penjara minimal 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap dan merupakan pidana berencana, justru terkadang

tidak langsung dijatuhi hukuman pemberhentian tidak dengan hormat.

Proses penjatuhan hukuman kepegawaian pada PNS pelaku tindak pidana juga memerlukan beberapa tahapan, seperti pemeriksaan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa, penerimaan salinan putusan pengadilan, hingga penetapan keputusan oleh PPK. Dalam praktiknya, keterlambatan penyampaian dokumen putusan serta perbedaan pemahaman mengenai jenis tindak pidana yang memiliki konsekuensi terhadap status kepegawaian tertentu sering menyebabkan inkonsistensi jenis pengenaan hukuman. Oleh karena itu, kendala implementasi hukuman kepegawaian tersebut menunjukkan bahwa tidak hanya dipengaruhi oleh kompleksnya regulasi yang berlaku, tetapi juga oleh dinamika administrasi pemerintahan di tingkat daerah.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. PNS pelaku tindak pidana dikenakan hukuman pelanggaran disiplin berupa pemberhentian sementara pada tahap pemeriksaan, sedangkan setelah terbitnya putusan pengadilan berkekuatan

hukum tetap maka hukuman pelanggaran disiplin yang berlaku adalah tentatif sesuai dengan kategorisasi tindak pidana yang dilakukan oleh PNS.

2. Bupati selaku PPK berperan sebagai pemilik kewenangan atributif untuk menetapkan dan menandatangani keputusan tata usaha negara tentang penjatuhan hukuman disiplin. Sementara Sekretaris Daerah selaku PyB bekerja sama dengan dinas teknis terkait sebagai eksekutor proses administratif awal, termasuk pemeriksaan, pengumpulan fakta, serta penyusunan rekomendasi jenis hukuman disiplin yang sesuai.
3. Kendala implementasi hukuman kepegawaian terhadap PNS pelaku tindak pidana disebabkan oleh kompleksitas regulasi serta dinamika administrasi pemerintahan di tingkat daerah sehingga berpotensi menyebabkan inkonsistensi jenis pengenaan hukuman.

B. Rekomendasi

1. Pemerintah daerah kabupaten perlu bertindak proaktif dalam pemantauan setiap tahapan beracara yang

berlangsung pada PNS pelaku tindak pidana.

2. Pemerintah daerah kabupaten perlu memperkuat sinergi koordinasi dengan aparat penegak hukum terkait dengan alur kerja yang jelas sehingga hukuman pelanggaran disiplin oleh PNS pelaku tindak pidana dapat diproses secara efektif dan akuntabel.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor B/50 /M.SM.00.00/2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penjatuhan PTDH oleh PPK Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap

Jurnal Ilmiah

- Abenta, Defis. (2025). *Pengaturan Hukuman Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat Dari Perspektif Perundang-Undangan*. Semarang Law Review (SLR). Vol.6, No.2. Hal.312.
- Rahmawaty, F., Rahmaningsih, A., (2024). *Problematika Penegakan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara di Indonesia*. Jurnal Hukum Tata Negara. Vol. 4, No. 1. Hal. 48.
- Sihombing, E.N.A.M, dan Hadita, C. (2024). *Perluasan Makna Final Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara*. Acta Law Journal 2. No. 2. Hal. 83–93.

Widayanti, Djou, A.M.G., Kuswarini, Hartati, S., & Budianto, H. (2024). *Tanggung Jawab Hukum Aparatur Negara atas Keputusan Administratif yang Melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) Legal Responsibility of State Apparatus for Administrative Decisions that Violate the General Principles of Good Governance*. A. Kolaboratif Sains, Vol. 7, No.12. Hal. 4671–4676.

Wijaya, A., Rumesten, I., Zanibar, Z., (2019). *Hukuman Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Hal.112.

Tesis

Nuraini, Eni. Tesis: *Penegakan Hukum Kepegawaian Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Dipidana Penjara Karena Melakukan Tindak Pidana Korupsi Di Wilayah Kerja Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara*. (Medan; Universitas Medan Area, 2020), Hal. 66.