

PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIVONIS PIDANA DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Sari Dewi

Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas
saridewi@gmail.com

Abstract : *Civil servants are required to be obedient and obedient to the applicable invitation rules. Without prejudice to the provisions in the written-invitation rules, a civil servant who is convicted of a criminal sentence and must process employment regulations. There were 12 civil servants in Mentawai Islands District who were sentenced to different cases, but not all were disciplined. The imposition of disciplinary punishment on civil servants convicted was carried out by the Regent of Mentawai Islands based on recommendations from MPP. Of the 12 civil servants who were convicted, only 5 civil servants were sentenced to discipline. The legal consequences of the status of civil servants who are not sentenced are still active and receiving a full salary. This condition led to the payment of salaries of civil servants who were convicted not in accordance with the provisions. For officials related to Prince PNS, there are no further provisions that are not related to education policy, so as to enable the Mentawai Islands District government to make regional regulations and adjust MPP institutions and improve competencies, there must be a process needed so that every civil servant convicted certainty of employment status.*

Keywords: *Disciplinary Punishment, Civil Servants, and Criminal*

Abstrak : PNS dituntut untuk patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, seorang PNS yang divonis pidana juga harus diproses berdasarkan peraturan kepegawaian. Terdapat 12 orang PNS di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang divonis pidana dengan kasus yang berbeda, namun tidak semuanya dijatuhi hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana dilakukan oleh Bupati Kepulauan Mentawai berdasarkan rekomendasi dari MPP. Dari 12 PNS yang divonis pidana, hanya 5 orang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin. Akibat hukum terhadap status PNS yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah masih berstatus aktif dan menerima gaji penuh. Kondisi ini menyebabkan pembayaran gaji PNS yang divonis pidana tidak sesuai ketentuan. Terhadap pejabat yang berwenang atas PNS dimaksud, tidak ada ketentuan lebih lanjut terkait PPK yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin, sehingga disarankan agar Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai membuat regulasi daerah dan menyesuaikan kelembagaan MPP serta meningkatkan kompetensi keanggotaannya, harus menyegerakan proses penjatuhan hukuman disiplin agar setiap PNS yang divonis pidana mendapatkan kepastian status kepegawaiannya.

Kata Kunci: *Hukuman Disiplin, PNS, dan Pidana*

Pendahuluan

Dalam perkembangannya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu organ dasar dan vital bagi eksistensi negara. PNS dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). PNS disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan antara lain dengan memberikan pelayanan administratif.

Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa “Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar”. Ditinjau dari teori pembagian kekuasaan, yang dimaksud kekuasaan pemerintahan adalah kekuasaan eksekutif. Sebagai kekuasaan eksekutif, penyelenggaraan pemerintahan yang

dilaksanakan Presiden dapat dibedakan antara : ¹

1. kekuasaan penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat *umum*, adalah kekuasaan menyelenggarakan administrasi negara. Presiden adalah pimpinan penyelenggaraan administrasi negara tertinggi; dan
2. kekuasaan penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat *khusus*, adalah penyelenggaraan tugas dan wewenang pemerintahan yang secara konstitusional ada pada Presiden pribadi yang memiliki sifat prerogatif (di bidang pemerintahan). Tugas dan wewenang tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, Pasal 13, dan Pasal 15 UUD 1945, adalah : *Presiden sebagai pimpinan tertinggi angkatan perang, hubungan luar negeri, dan hak memberi gelar dan tanda jasa.*

¹ Bagir Manan, *Lembaga Kepresidenan*, Pusat Studi Hukum UII dan Gama Media, Yogyakarta, 1999, hlm.122

Penyelenggaraan administrasi negara meliputi lingkup tugas dan wewenang yang sangat luas, yaitu setiap bentuk perbuatan atau kegiatan administrasi negara. Lingkup tugas dan wewenang ini makin meluas sejalan dengan meluasnya tugas-tugas dan wewenang negara dan pemerintah.² Dalam hal ini kehadiran PNS tidak bisa terlepas dari penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang pada dasarnya dilaksanakan oleh Presiden sebagai Kepala Pemerintahan.

Ketentuan terkait PNS diatur dalam perundang-undangan tentang kepegawaian, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang ASN mengatur antara lain jenis, status, kedudukan, fungsi,

tugas, peran, jabatan ASN, hak dan kewajiban PNS serta manajemen PNS.

Sebelumnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, PNS terdiri dari PNS Pusat dan PNS Daerah. Namun, berdasarkan Pasal 135 Undang-Undang ASN, maka pada saat Undang-Undang ASN ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Dan dalam Pasal 8 berbunyi, “Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara”.

² *Ibid.*

Aparatur negara terdiri dari Tentara Nasional Indonesia (TNI), Polisi Republik Indonesia (Polri), dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Di Republik ini rumpun jabatan profesi bagi pegawainya terdiri dari tiga rumpun tersebut.³ Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang ASN, Jabatan ASN terdiri atas Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pasal 1 angka 9 undang-undang ini menyebutkan bahwa Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Dan dalam Pasal 14 disebutkan bahwa Jabatan Administrasi terdiri atas jabatan administrator; jabatan pengawas; dan jabatan pelaksana.

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang ASN, Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pasal 18 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3)

undang-undang ini menyebutkan bahwa Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian terdiri atas ahli utama; ahli madya; ahli muda; dan ahli pertama. Jabatan fungsional keterampilan terdiri atas penyelia; mahir; terampil; dan pemula.

Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang ASN adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Pasal 19 undang-undang ini menyebutkan bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama; jabatan pimpinan tinggi madya; dan jabatan pimpinan tinggi pratama.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada mekanisme kerja aparatur Negara, khususnya PNS. PNS bukan saja unsur aparatur Negara, tetapi juga abdi masyarakat yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Kedudukan

³ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan ke-5,

Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, hlm. 276.

dan peranan dari PNS dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.⁴

Indonesia memiliki sekitar 4,5 juta orang yang bekerja sebagai PNS.⁵ Idealnya jumlah PNS itu sekitar 1,5% dari total penduduk. Dengan jumlah penduduk Indonesia 250 juta jiwa, maka idealnya jumlah PNS sekitar 3,7 juta. Dengan jumlah 4,5 juta PNS dinilai terlalu banyak dari yang dibutuhkan.⁶ Hal ini sudah barang tentu memerlukan pembinaan secara terencana dan terpadu, baik mengenai pembinaan administrasinya, pembinaan sikap mentalnya, maupun pembinaan di dalam profesionalismenya. Tanpa upaya pembinaan tersebut, mustahil PNS dapat dijadikan salah satu unsur tulang punggung yang menopang

kegiatan pembangunan nasional itu sendiri.⁷

Dengan memperhatikan kondisi birokrasi kita sejak awal reformasi sampai saat ini, salah satu persoalan dan menjadi pergumulan penting adalah mengenai kualitas pelayanan yang diberikan birokrasi kepada publik masih pada tingkat yang “mengecewakan” (untuk tidak mengatakan tidak baik atau tidak bermutu). Karena itu sangatlah beralasan apabila di tengah masyarakat berkembang stigma “jelek” tentang birokrasi, berkaitan dengan pelayanan yang diberikan karena masih jauh dari harapan masyarakat. Untuk itulah diperlukan adanya reformasi birokrasi sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan birokrasi kepada publik.⁸

Dan merupakan tugas pemerintah untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan menghilangkan pendapat miring

⁴ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op.Cit*, hlm.33.

⁵ <http://bisnis.liputan6.com/read/3084874/tembus-45-juta-orang-sudah-idealkah-jumlah-pns-di-ri>, diunduh tanggal 17 September 2017.

⁶ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3227444/kinerja-pns-rendah-menpan-rb-ada-yang-absen-100->

[hari-dalam-setahun](#), diunduh tanggal 18 September 2017.

⁷ Soegeng Prijodarminto, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Cetakan Kedua, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1993, hlm. ix

⁸ J.Kaloh, *Mencari Bentuk Otonomi Daerah, Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 218

tentang tidak adanya tata kelola birokrasi yang baik di negeri ini. Untuk merealisasikan hal tersebut tentunya diperlukan proses yang panjang, keseriusan dan juga pendekatan yang intens serta sinergi antara pemerintah, abdi negara dan masyarakat.

Sejak dimulainya era Reformasi, penataan sumber daya aparatur pemerintah mengalami banyak perubahan. Persoalan demi persoalan mulai dibenahi. Namun karena banyaknya dan kompleksnya persoalan di bidang kepegawaian, maka pemecahan masalah kepegawaian kelihatan agak lambat. Banyaknya jumlah pegawai yang tidak produktif, dan didukung oleh kualitas yang kurang memadai, maka profesionalisme yang bekerja di pemerintahan dinilai banyak yang tidak kompeten.⁹

Reformasi birokrasi berarti adanya perubahan cara berpikir (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak); perubahan gaya dari penguasa menjadi pelayan; mendahulukan peranan dari wewenang; tidak lagi

berpikir mengenai hasil produksi tetapi hasil akhir; perubahan manajemen kinerja; memantau percontohan reformasi birokrasi; mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan professional, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) melalui penataan kelembagaan, penataan ketatalaksanaan, penataan sumber daya manusia aparatur, akuntabilitas, pelayanan dan kualitas pelayanan. Reformasi birokrasi pada akhirnya usaha untuk membentuk baru lagi nilai budaya yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan masyarakat yang juga sudah berubah secara alamiah.¹⁰

Dalam proses reformasi birokrasi, peran pemerintah dan PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai hubungan yang tak terpisahkan. Dan tidaklah berlebihan jika setiap tingkah laku PNS sebagai bagian utama dari kerangka reformasi birokrasi mulai dipertanyakan banyak pihak. Bisa dibayangkan jika abdi negara yang merupakan bagian dari birokrasi

⁹ Miftah Thoha, *Op.Cit*, hlm. 5

¹⁰ Bambang Rudito, dkk, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm.49-50.

pemerintah memiliki etika dan moral yang tercela. Maka sudah bisa dipastikan proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai pihak yang membutuhkan pelayanan tidak akan maksimal. Lebih jauh lagi efek dari itu semua akan menimbulkan kesan negatif di tengah masyarakat akan keberadaan abdi negara dalam menjalankan fungsinya sebagai aparatur birokrasi.

Disiplin PNS sebagai aparatur birokrasi menjadi topik hangat yang selalu menarik untuk dibicarakan. Terdapat hubungan yang erat dan tak terpisahkan antara reformasi birokrasi dengan disiplin aparatur birokrasi. Dikatakan demikian karena dengan disiplin, PNS akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam proses reformasi birokrasi akan melibatkan jutaan pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia. Jika pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya, maka secara otomatis langkah awal reformasi birokrasi dalam fungsi memberikan pelayanan prima pada masyarakat akan berjalan dengan baik.

Dalam melaksanakan tugasnya, PNS harus selalu berlandaskan kepada hukum, dalam arti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tindakan PNS sebagai aparatur negara harus pula dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. PNS, sebagaimana warga negara yang lain, sama kedudukannya di muka hukum. Jika ia terlibat dalam perkara pidana maka ia harus diproses sebagaimana mestinya. Dan tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, seorang PNS juga harus diproses berdasarkan peraturan kepegawaian.

PNS akan selalu menjadi sorotan dan dituntut untuk menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini juga akan menuntut PNS untuk patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang menyangkut bidang kepegawaian maupun bidang lainnya. Namun ada sebagian PNS tidak bisa dijadikan teladan karena melakukan tindak pidana, baik tindak pidana umum maupun tindak pidana khusus, misalnya tindak pidana penipuan, korupsi, perjudian dan lain

sebagainya. Hal ini jelas-jelas merendahkan martabat PNS sehingga harus diproses sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Berkenaan dengan penegakan disiplin terhadap PNS yang terkait perkara pidana, Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang ASN menyebutkan 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.”

Pasal 87 ayat (4) huruf b dan huruf d Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa:

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena :

- dihukum 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; atau
- dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana

penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Untuk lebih mengefektifkan berlakunya Undang-Undang ASN, peraturan perundangan yang lebih rendah tingkatannya khususnya tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara belum ditindaklanjuti dan masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 53 Tahun 2010) yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. PP Nomor 53 Tahun 2010 antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 PP Nomor 53 Tahun 2010, Pelanggaran disiplin yaitu 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. Ucapan adalah setiap kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang seperti dalam rapat, ceramah melalui telepon, TV, atau alat komunikasi lainnya. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.¹¹

Pasal 6 PP Nomor 53 Tahun 2010 menegaskan bahwa dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Dalam penjelasan pasal ini disebutkan bahwa PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dijatuhi hukuman disiplin dan apabila perbuatan tersebut terdapat unsur pidana maka terhadap PNS tersebut tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana.

Disamping ancaman hukuman pidana, PNS yang tersangkut tindak pidana juga dapat dikenakan hukuman disiplin. Hal inilah yang

seharusnya menjadi komitmen pemerintah maupun pemerintah daerah dalam mewujudkan PNS sebagai unsur aparatur pemerintah agar bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika. Hal ini dilakukan untuk mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu kabupaten yang terletak di bagian barat Provinsi Sumatera Barat. Sama dengan kabupaten/ kota lainnya di Sumatera Barat, dengan adanya otonomi daerah sebagai bentuk implementasi penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terakhir didasarkan kepada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerapkan kebijakan pembinaan kepegawaian berdasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu kebijakan pembinaan kepegawaian dimaksud adalah dalam upaya penegakan disiplin terhadap PNS yang terkait perkara pidana.

¹¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op.Cit*, hlm. 171.

Berdasarkan data dari Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai terdapat sebanyak 12 (dua belas) orang PNS dengan kasus yang berbeda, yang diakumulasi sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2015. PNS tersebut terdiri dari 1 (satu) orang yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, 4 (empat) orang yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b, 6 (enam) orang golongan III, dan 1 (satu) orang golongan II. Masing-masing PNS dimaksud dinyatakan bersalah dalam putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Beberapa orang diantara yang divonis pidana tersebut bahkan telah selesai menjalani hukuman penjara.

Satu-satunya tindakan administratif yang telah dilakukan terhadap PNS yang divonis pidana tersebut adalah pemberhentian dari jabatan bagi yang memiliki jabatan struktural. Hal ini diindikasikan dari adanya penunjukan pejabat baru untuk menggantikan kedudukan PNS yang bersangkutan pada saat dilakukan penahanan oleh penyidik

atau pada saat menjalani hukuman penjara.

Dalam rangka pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai telah membentuk Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP). Dalam melaksanakan tugasnya, MPP dapat memutuskan jenis hukuman disiplin berdasarkan bahan dari putusan pengadilan. Selanjutnya keputusan majelis akan disampaikan dalam bentuk rekomendasi kepada pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Namun, berdasarkan informasi dari Inspektur Kabupaten Kepulauan Mentawai, sampai dengan bulan September 2017 proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana tersebut belum ada yang tuntas. Dengan kata lain, belum ada penjatuhan hukuman disiplin terhadap seorangpun PNS dimaksud.

PP Nomor 53 Tahun 2010 lahir menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS (PP Nomor 30 Tahun 1980). Jika PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih

menggunakan paradigma lama, yaitu berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 1980, maka amanat PP Nomor 53 Tahun 2010 untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral mustahil untuk dicapai.

Paradigma lama sudah harus ditinggalkan karena terdapat perbedaan yang cukup signifikan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dibandingkan dengan PP Nomor 30 Tahun 1980. Ada beberapa penambahan norma baru dan dapat dikatakan perubahan ini menuju ke arah yang lebih baik setelah lahirnya PP Nomor 53 Tahun 2010.

Salah satu perbedaan dimaksud adalah bahwa pejabat berwenang yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya dengan jenis hukuman yang sama dengan yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 21 PP Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi:

- 1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib

menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

- 2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- 3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- 4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam Penjelasan Pasal 8 PP Nomor 32 Tahun 1979 disebutkan bahwa pemberhentian PNS dapat dilakukan dengan hormat atau tidak

dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan itu. Khusus berkenaan dengan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap maka dalam mempertimbangkan apakah PNS yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, haruslah dipertimbangkan faktor-faktor yang mendorong PNS yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula dipertimbangkan berat ringannya keputusan pengadilan yang dijatuhkan.

Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 32 Tahun 1979) sebagaimana telah empat kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “pemberhentian sebagai PNS” adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya

sebagai PNS. Dan pada Pasal 1 huruf b PP Nomor 32 Tahun 1979 merumuskan bahwa “pemberhentian dalam jabatan negeri” adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu organisasi negara tetapi masih tetap berstatus sebagai PNS.

Disamping beberapa ketentuan di atas, terhadap PNS yang terkait perkara pidana juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/ Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri (PP Nomor 4 Tahun 1966). PNS yang dikenakan tahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, dikenakan pemberhentian sementara. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 2 PP Nomor 4 Tahun 1966 , yang berbunyi :

- 1) Untuk kepentingan peradilan seorang pegawai Negeri yang didakwa telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara.

- 2) Ketentuan menurut ayat (1) pasal ini dapat pula diperlakukan terhadap seorang pegawai Negeri yang oleh pihak berwajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut pada jabatannya dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta wibawa pegawai itu.

Dalam Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) PP Nomor 4 Tahun 1966 disebutkan bahwa Pegawai Negeri yang dikenakan pemberhentian sementara, apabila terdapat petunjuk-petunjuk yang cukup meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya, maka mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari gaji pokok yang diterimanya terakhir, dan jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas diberikan bagian gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus).

Sebelumnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan,

Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, Pejabat yang berwenang memberhentikan PNS, meliputi:

- 1) Presiden menetapkan pemberhentian PNS Pusat dan PNS Daerah yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e;
- 2) Gubernur menetapkan pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/Kota yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b; dan
- 3) Bupati/ Walikota menetapkan pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/Kota yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya.

Setelah berlakunya Undang-Undang ASN, maka kewenangan pemberhentian PNS berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 11

Tahun 2017) yang mencabut PP Nomor 9 Tahun 2003. Pasal 266 ayat (1) PP Nomor 11 Tahun 2017, menyebutkan bahwa:
Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/ penyelewengan diusulkan oleh:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Fungsional Ahli Utama; atau
- b. Pejabat Yang Berwenang (PyB) kepada PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.”

Penerapan hukuman disiplin menjadi salah satu gambaran tentang efektivitas peraturan disiplin. Dengan adanya 12 orang PNS yang divonis pidana yang disinyalir belum dijatuhi hukuman disiplin, maka sangatlah diperlukan analisa yang lebih mendalam tentang efektivitas peraturan disiplin PNS di Kabupaten

Kepulauan Mentawai, khususnya terhadap PNS yang divonis pidana.

Pengertian efektivitas akan berbeda-beda bagi setiap orang, tergantung pada kerangka acuan yang dipakainya. Secara umum Soerjono Soekanto menyatakan bahwa derajat efektivitas suatu hukum ditentukan antara lain oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk oleh para penegak hukumnya.¹²

Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu dari tiga daerah di Sumatera Barat yang masih dinyatakan tertinggal selain Pasaman Barat dan Solok Selatan. Posisi Mentawai saat ini berada pada peringkat 76 dari 122 daerah tertinggal yang masih tersisa di Indonesia. Adapun indikator daerah tertinggal, seperti perekonomian masyarakat, sumber daya manusia/pendidikan, sarana dan prasarana, kemampuan keuangan daerah, aksesibilitas dan karakteristik daerah.¹³

¹² Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, Rajawali Pres, Bandung, 1996, hlm 19.

¹³ <https://news.okezone.com/read/2016/08/22/340/1469855/tiga-daerah-ini-masih-dinyatakan-tertinggal>, diunduh tanggal 20 September 2017.

Sebagai daerah tertinggal maka Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai harus lebih memprioritaskan pemenuhan pelayanan dasar dan kebutuhan dasar masyarakat. Hal ini tentu menuntut kerja keras dari seluruh unsur pemerintahan daerah, terutama PNS. Seiring dengan tuntutan peningkatan kinerja terhadap PNS, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai telah memberikan perhatian terhadap tingkat kesejahteraan PNS. Dalam rangka peningkatan kinerja dan kesejahteraan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai, Pemerintah Daerah memberikan tambahan penghasilan (di luar gaji dan tunjangan) yang jumlahnya relatif besar. Dan meskipun saat ini kesejahteraan PNS sudah lebih baik dari sebelumnya, permasalahan rendahnya kinerja dan masih banyaknya pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Kepulauan Mentawai masih memerlukan perhatian khusus. Beberapa bentuk pelanggaran disiplin antara lain tidak masuk kantor dalam jangka waktu yang cukup lama, terbelit kasus hukum seperti narkoba dan persoalan hukum lain.

Penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana akan dapat mengindikasikan tingkat komitmen pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam pelaksanaan fungsi pembinaan kepegawaian, khususnya dalam mewujudkan reformasi birokrasi guna mendorong percepatan perubahan dan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Hal ini memerlukan analisa lebih lanjut sehingga fokus penelitian ini diberi judul :*“Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Divonis Pidana Di Kabupaten Kepulauan Mentawai”*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penelitian dalam penulisan tesis ini berusaha untuk menemukan jawaban terkait permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah akibat hukum tidak dilakukannya penjatuhan hukuman disiplin terhadap Status PNS yang divonis pidana ?

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Akibat Hukum Tidak Dilakukannya Penjatuan Hukuman Disiplin Terhadap PNS Yang Divonis Pidana Di Kabupaten Kepulauan Mentawai

Akibat Hukum Terhadap Status PNS yang divonis pidana:

Disamping adanya ketentuan penjatuan hukuman disiplin, terhadap PNS yang divonis pidana juga diberlakukan ketentuan tentang pemberhentian sementara. Pasal 88 huruf c Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa PNS diberhentikan sementara apabila ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Pemberhentian sementara diatur lebih lanjut dalam Pasal 276 huruf c, Pasal 280, Pasal 281, Pasal 282, dan Pasal 283PP Nomor 11 Tahun 2017. Berdasarkan ketentuan tersebut, pemberhentian sementara berlaku akhir bulan sejak PNS ditahan. PNS yang diberhentikan sementara tidak diberikan penghasilan kecuali uang pemberhentian sementara sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara. Uang pemberhentian sementara tersebut diberikan pada

bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara. Pemberhentian sementara berlaku sejak dikenakan penahanan sampai dengan:

- a. dibebaskannya tersangka dengan surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan oleh pejabat yang berwenang; atau
- b. ditetapkannya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Terhadap 12 (dua belas) orang PNS dimaksud, seharusnya telah dilakukan pemberhentian sementara pada saat dilakukan penahanan oleh pihak yang berwenang. Namun Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai tidak pernah menerapkan ketentuan tentang pemberhentian sementara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum PP Nomor 11 Tahun 2017 diberlakukan, pemberhentian sementara diatur dalam ketentuan Pasal 2 PP Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/ Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri. Berdasarkan PP Nomor 4

Tahun 1966, untuk kepentingan peradilan seorang pegawai Negeri yang didakwa telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika terdapat petunjuk-petunjuk yang cukup meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari gaji pokok yang diterimanya terakhir.
- b. Jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang telah dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima

perseratus) dari gaji pokok yang diterimanya terakhir.

PP Nomor 4 Tahun 1966 juga mengatur bahwa untuk menghindari kerugian keuangan Negara, maka perkara yang menyebabkan seorang pegawai Negeri dikenakan pemberhentian sementara, harus diperiksa dalam waktu yang sesingkat-singkatnya agar dapat diambil keputusan yang tepat terhadap diri pegawai yang bersangkutan.

Meskipun demikian, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai mengambil sikap untuk tidak menetapkan keputusan pemberhentian sementara. Hal yang dilakukan hanyalah pemberhentian dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Artinya, bahwa terhadap PNS tersebut masih diberikan gaji penuh. Dari keseluruhan PNS yang tidak atau belum dijatuhi hukuman disiplin, terdapat 1 (satu) orang diantaranya yaitu *Swd* telah dilakukan penundaan/pemberhentian pembayaran gaji sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel : PNS Divonis Pidana Yang Belum Dijatuhi Hukuman Disiplin

No.	Nama	Tgl. Penahanan	Pidana Penjara	Status
1.	<i>EB</i>	08 Desember 2010	1 (satu) tahun	PNS aktif/ tidak pernah diberhentikan sementara
2.	<i>Sam</i>	18 November 2011	4 (empat) tahun 6 (enam) bulan	Sudah Pensiun/ tidak pernah diberhentikan sementara
3.	<i>Swd</i>	06 Desember 2011	5 (lima) tahun 6 (enam) bulan	PNS aktif/ tidak pernah diberhentikan sementara/ gaji diberhentikan sejak Juli 2015
4.	<i>Tm</i>	30 Januari 2013	6 (enam) tahun	PNS aktif/ tidak pernah diberhentikan sementara
5.	<i>Hsy</i>	18 Oktober 2013	1 (satu) tahun 6 (enam) bulan	PNS aktif/ tidak pernah diberhentikan sementara
6.	<i>Zn</i>	18 Oktober 2013	3 (tiga) tahun	PNS aktif/ tidak pernah diberhentikan sementara
7.	<i>Fds</i>	18 Juli 2014	1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan	Meninggal dunia setelah selesai menjalani pidana penjara.

Sumber: BKSDM (diolah).

Secara umum dapat diketahui bahwa Status PNS yang belum dijatuhi hukuman disiplin tersebut, kecuali yang sudah pensiun dan yang meninggal dunia, masih aktif dengan menerima gaji penuh. Jika dianalisa lebih lanjut terhadap dokumen rekomendasi penjatuhan hukuman,

terdapat suatu sikap Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai terkait pemberhentian sementara. Hal ini dapat dilihat antara lain dari uraian rekomendasi MPP terhadap PNS inisial *Mtp* dan *Wt*.

Dalam kesimpulan rekomendasi MPP terhadap *Mtp* dan rekomendasi

MPP terhadap *Wt* disebutkan bahwa oleh karena selama dalam tahanan telah menerima pembayaran haknya berupa gaji secara penuh, maka PNS yang bersangkutan diwajibkan untuk menyetorkan kembali kelebihan pembayaran gaji dimaksud. Tata cara penyelesaian pengembalian kelebihan pembayaran gaji dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akibat Hukum Terhadap Pejabat Yang Berwenang Menjatuhkan Hukuman Disiplin

Terhadap seluruh PNS yang divonis pidana sebagaimana telah diuraikan di atas, maka PPK Daerah Kabupaten, dalam hal ini Bupati Kepulauan Mentawai berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 20 ayat (1) huruf a PP Nomor 53 Tahun 2010, antara lain terkait penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang menduduki jabatan:

1. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya, untuk jenis

hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat;

2. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS;
3. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat; dan
4. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat

berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS;

Di sisi lain, jika pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin tidak menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana, maka seharusnya berlaku ketentuan Pasal 21 PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa pejabat berwenang yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya dengan jenis hukuman yang sama dengan yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan ini nampaknya tidak berlaku di Kabupaten Kepulauan Mentawai sehubungan tidak adanya ketentuan lebih lanjut terkait PPK

yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin.

Meskipun demikian, dalam mekanisme pengawasan yang terkait dengan pengelolaan kepegawaian dan pengelolaan keuangan daerah, dalam hal ini pengawasan terhadap pembayaran gaji PNS yang divonis pidana, pernah menjadi perhatian Inspektorat Provinsi dan Badan Pengawas Keuangan (BPK). Hal ini dapat dilihat dari adanya saran dan rekomendasi kedua lembaga tersebut terhadap pembayaran gaji PNS yang divonis pidana.

Terhadap PNS inisial KS, Tim dari Inspektorat Provinsi Sumatera Barat melakukan audit terhadap keuangan APBD Kabupaten Kepulauan Mentawai dan ditemukan bahwa ternyata Gaji PNS yang bersangkutan masih dibayarkan penuh (100 %) padahal yang bersangkutan dinyatakan bersalah melakukan perbuatan tindak pidana korupsi dan sudah diputus oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dari itu maka Inspektorat Provinsi Sumatera Barat menyampaikan secara lisan kepada Kepala BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai agar gaji PNS yang

bersangkutan harus diberhentikan pembayarannya.

Berdasarkan saran dari Inspektorat Provinsi Sumatera Barat terhadap pemberhentian pembayaran gaji tersebut, maka Kepala BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai menindaklanjutinya dengan menerbitkan surat Kepala BKD Nomor : 800/466/Set-BKD/XII-2011 tanggal 12 Desember 2011 perihal “Penundaan Pembayaran Gaji” yang ditujukan kepada Bendahara Pengeluaran BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dan berdasarkan Surat Kepala BKD tersebut, maka Bendahara Pengeluaran BKD menindak lanjutinya dengan tidak membayarkan gaji *KS* terhitung sejak 1 Januari 2012.

Demikian juga berdasarkan pemeriksaan BPK pada tahun 2016 ditemukan bahwa pemberian gaji dan tunjangan PNS yang berkasus hukum tidak sesuai ketentuan yang berlaku. BPK merekomendasikan kepada Bupati Kepulauan Mentawai agar menginstruksikan:

- a. Sekretaris Daerah untuk segera menyelesaikan penanganan

urusan kepegawaian terhadap PNS yang berkasus hukum;

- b. Kepala BKD untuk menyusun ketentuan tentang mekanisme penanganan urusan kepegawaian terhadap PNS yang berkasus hukum, kemudian dikoordinasikan dengan Kepala Bagian Hukum untuk ditetapkan sebagai ketentuan daerah.

Dengan demikian, kondisi ini akan menimbulkan tunggakan kasus disiplin yang mau tidak mau harus diselesaikan oleh pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tunggakan kasus dimaksud menyebabkan keharusan bagi PNS yang divonis pidana untuk mengembalikan keterlambatan pembayaran gajinya berdasarkan ketentuan pengelolaan keuangan daerah.

Disamping mendapat respon dari Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dan dari BPK sebagaimana diuraikan di atas, fakta tidak efektifnya penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana ternyata sangat relevan dengan respon Komisi Aparatur Sipil Negara

(KASN) melalui surat Nomor: B-757/KASN/4/2018 tanggal 4 April 2018 perihal Penelusuran Data dan Informasi Pelanggaran Kode Etik dan Kode Etik Perilaku Pegawai ASN (Kasus Pidana Kejahatan Jabatan).

Berdasarkan Undang-Undang ASN, KASN berwenang mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik, dan kode perilaku pegawai ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintahan. Selain itu sesuai dengan Pasal 31 ayat (2) huruf d, KASN dapat melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Dalam surat KASN dimaksud disebutkan bahwa banyak laporan terkait pegawai ASN yang terlibat kasus tindak pidana korupsi yang sudah ditahan namun belum diberhentikan dari jabatan. Selain itu juga dilaporkan bahwa banyak PNS yang mendapat hukuman penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap namun belum diberhentikan dengan tidak hormat

sebagai PNS oleh PPK, dan bahkan diantaranya diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, KASN memberi beberapa penegasan, bahwa:

- a. Pegawai ASN yang telah mendapat putusan pengadilan karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan wajib diberhentikan dengan tidak hormat sesuai ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang ASN dan Pasal 250 huruf b PP Nomor 11 Tahun 2017.
- b. Pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana wajib diberhentikan sementara sebagai pegawai ASN sesuai ketentuan dalam Pasal 88 huruf c Undang-Undang ASN dan Pasal 276 huruf c PP Nomor 11 Tahun 2017.
- c. Pemberhentian pegawai ASN sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b di atas, menjadi kewenangan PPK, kecuali pemberhentian terhadap Jabatan Pimpinan Tinggi

Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya serta Jabatan Fungsional Ahli Utama yang menjadi kewenangan Presiden.

- d. Apabila PPK tidak menindaklanjuti sesuai kewenangannya, maka hal ini akan berdampak kepada status kepegawaian dan kerugian keuangan negara yang berpotensi terjadinya tindak pidana korupsi.

Dalam rangka meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan terhadap kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, dalam surat dimaksud KASN meminta PPK Instansi Pusat dan PPK Instansi Daerah untuk menyampaikan informasi dan data Pegawai ASN dimaksud.

Dari berbagai respon sebagaimana diuraikan di atas, terlihat jelas bahwa PPK Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu menyegerakan penjatuhan hukuman disiplin sehingga seluruh PNS yang divonis pidana mendapatkan kepastian status kepegawaiannya. Dengan itu maka segala hak dan kewajiban yang melekat pada PNS dimaksud dapat

dipertanggungjawabkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesimpulan

1. Sejak berlakunya PP Nomor 53 Tahun 2010, dalam menetapkan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana, Bupati Kepulauan Mentawai dibantu oleh Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) yang dibentuk pada tahun 2014. Dari 12 (dua belas) PNS yang telah divonis pidana, tidak semuanya dijatuhi hukuman disiplin. Hanya 5 orang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin karena divonis pidana terkait tindak pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU Tipikor. Terhadap 1 orang PNS yang dihukum 5 tahun penjara dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Sedangkan terhadap 1 orang yang dihukum 1 tahun 6 bulan penjara dan 3 orang lainnya yang dihukum masing-masingnya 1 tahun 10 bulan penjara, dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan paling singkat 3 (tiga)

tahun. Disamping mengabaikan unsur kejahatan jabatan, MPP mendasarkan rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin kepada hasil pemeriksaan pada saat sidang MPP yang dihadiri oleh PNS yang bersangkutan. Pertimbangan ini pada dasarnya lebih dipengaruhi oleh pertimbangan di luar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meliputi aspek kemanusiaan dan aspek integritas.

2. Tidak dilakukannya penjatuhan hukuman disiplin terhadap sebagian PNS yang divonis pidana di Kabupaten Kepulauan Mentawai dipengaruhi oleh faktor hukum; faktor penegak hukum dan faktor sarana atau fasilitas, sebagai berikut:

Pertama, faktor hukum, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum memiliki Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, Instruksi, Surat Edaran, ataupun Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman tentang tahapan demi tahapan, ukuran waktu dan pembagian wewenang dalam penjatuhan hukuman disiplin

terhadap PNS yang divonis pidana.

Kedua, faktor penegak hukum, tidak saja karena eksistensi lembaga MPP yang tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan kuat dalam melaksanakan tugasnya namun juga karena keterbatasan jumlah serta keterbatasan kompetensi anggota MPP sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, diartikan sebagai faktor yang dapat memberikan kepastian dan kecepatan penanganan perkara. antara lain kurangnya akses terhadap data dan dokumen putusan pengadilan terkait PNS yang divonis pidana.

3. Akibat hukum tidak dilakukannya penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana, meliputi:
 - a. Akibat hukum terhadap status PNS yang divonis pidana:

Terhadap PNS yang divonis pidana juga diberlakukan ketentuan tentang pemberhentian sementara sehingga tidak diberikan penghasilan kecuali uang pemberhentian sementara. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai mengambil sikap untuk tidak melakukan pemberhentian sementara. sehingga PNS yang belum dijatuhi hukuman disiplin tersebut, kecuali yang sudah pensiun dan yang meninggal dunia, sampai saat ini masih berstatus aktif dan menerima gaji penuh.

- b. Akibat Hukum Terhadap pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin :

Jika pejabat yang berwenang tidak menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana, maka seharusnya berlaku ketentuan Pasal 21 PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya dengan jenis hukuman yang sama dengan

yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan ini tidak berlaku di Kabupaten Kepulauan Mentawai sehubungan tidak adanya ketentuan lebih lanjut terkait PPK yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin. Namun, dalam pengawasan terhadap pembayaran gaji PNS yang divonis pidana, antara lain oleh Badan Pengawas Keuangan (BPK) dinyatakan bahwa pemberian gaji dan tunjangan PNS yang berkasus hukum tidak sesuai ketentuan yang berlaku.

Saran

1. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai harus melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin secara efektif terhadap PNS yang divonis pidana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini merupakan bentuk dukungan penuh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai atas komitmen

pemerintah dalam mewujudkan PNS sebagai unsur aparatur pemerintah yang profesional, bermoral, bersih dan beretika guna mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

2. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai harus mengantisipasi dan meminimalisir faktor penyebab tidak efektifnya penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana. Disamping membentuk regulasi daerah (peraturan daerah, peraturan bupati, instruksi bupati, surat edaran, atau SOP) sebagai pedoman teknis, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai juga harus menyesuaikan kelembagaan MPP sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan yang berlaku serta mewujudkan peningkatan kompetensi keanggotaannya sehingga dapat meningkatkan

kuantitas dan kualitas penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang divonis pidana.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten Kepulauan Mentawai sesuai kewenangan harus menindaklanjuti proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap seluruh PNS yang divonis pidana. Dengan demikian, seluruh PNS dimaksud akan mendapatkan kepastian status kepegawaiannya, sehingga segala hak dan kewajiban yang melekat padanya dapat dipertanggungjawabkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Daftar Pustaka

Buku-buku :

- Andi Hamzah, *Terminologi Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta.
- A'an Efendi dan Freddy Poernomo, *Hukum Administrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017
- Ade Maman Suherman, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Bagir Manan, *Lembaga Kepresidenan*, Pusat Studi Hukum UII dan Gama Media, Yogyakarta, 1999
- Bambang Rudito, dkk, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*, Kencana, Jakarta, 2016.
- D.A. Sumantri, *Sekitar Catatan Hukum Administrasi Kepegawaian*, IND-HILL-CO, Jakarta, 1988
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- J.Kaloh, *Mencari Bentuk Otonomi Daerah, Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014.
- P.A.F Lamintang dan Theo Lamintang, *Delik-Delik Khusus (Kejahatan Jabatan dan Kejahatan Jabatan Tertentu sebagai Tindak Pidana Korupsi)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to The Indonesian Administrative Law)*, Cetakan Ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001
- , *Cetakan Kesembilan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005
- Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003
- , *Hukum Administrasi Negara*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Soegeng Prijodarminto, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Cetakan Kedua, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1993
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, Rajawali Pres, Bandung, 1996
- , *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2017
- Tim Suara Pembaruan, *Otonomi Daerah, Peluang dan Tantangan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014
tentang Administrasi Pemerintahan;

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966
tentang Pemberhentian/ Pemberhentian
Sementara Pegawai Negeri;

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun
1979 tentang Pemberhentian Pegawai
Negeri Sipil;

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003
tentang Wewenang Pengangkatan,
Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai
Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun
2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
Sipil;

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun
2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri
Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian
Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang
Ketentuan Pelaksanaan Peraturan
Pemerintah