



PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PELANGGARAN DISIPLIN OLEH APARATUR SIPIL NEGARA

Achmad Rofiq Jati Usodo, Lailatul Maulidfia, Aldias Sutan Mudo
Akbar Farobi Zufarfalih

Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: maulidfiailailatul@gmail.com

Abstrak

Aparatur Sipil Negara sebagai pegawai yang diberikan kewenangan oleh pemerintah, dimana tugas dan kewajibannya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi, nyatanya masih marak terjadi pelanggaran disiplin yang diakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Kenyataan itu menunjukkan bahwa hukum negara belum bisa berjalan dengan baik sehingga peran dan pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara masi belum berjalan optimal. Oleh karena, diperlukan adanya penegakan hukum yang tegas untuk menekan jumlah kasus yang semakin meningkat setiap tahunnya. Penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kasus dirasa mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penegakan hukum di Indonesia sudah jelas dan cukup tegas sehingga seharusnya dapat mengurangi kasus kedepannya. Penegakan hukum yang dijatuhkan seharusnya juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti pemberian hukuman disiplin bagi pegawai yang tidak masuk bekerja. Pemberian hukuman ini diharapkan mampu untuk memberikan efek jera bagi pelaku dan memberi pelajaran bagi pagawai lain. Dari banyaknya kasus yang telah tertangani oleh aparat penegak hukum ternyata hukum sudah ada, akan tetapi kasusnya masi marak terjadi. Sehingga perihal tersebut perlu menjadi fokus perhatian dalam penegakan hukum untuk indonesia yang lebih baik lagi kedepannya sesuai dengan tujuan dan cita-cita bangsa.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Disiplin; Hukum

A. PENDAHULUAN

Pada ketentuan umum UU No. 5 Tahun 2014 yang membahas mengenai Aparatur Sipil Negara dimana Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Pegawai ASN diartikan sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diberikan tugas pemerintahan atau tugas kenegaraan lain yang kemudian akan dibayarkan upahnya berdasar pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Artinya pegawai ASN dapat bekerja di instansi pemerintah di daerah hingga pusat, akan tetapi perlu kita garis bawahi pegawai ASN dibagi menjadi 2 yaitu (1) Pegawai Negeri Sipil atau PNS yang merupakan masyarakat yang berasal dari Indonesia yang dapat memenuhi persyaratan, dan dilantik sebagai pejabat tetap oleh pemerintah pembina kepegawaian yang bekerja diposisi pemerintahan. (2) Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja berupa masyarakat yang persyaratannya secara sah terpenuhi yang telah ditentukan lalu diposisikan tunduk pada perjanjian kerja untuk melaksanakan tugas di dalam pemerintahan dalam waktu masa jabatan yang telah ditentukan.² dapat kita ketahui seorang ASN itu belum tentu ia termasuk kedalam PNS akan tetapi PNS itu pastinya ASN.

¹ UU No. 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*, 15 Januari 2014, 5494, RepublikIndonesia

² Wawan H Prabowo, *Asn Adalah: Pengertian, Fungsi, Tugas, Peran, Dan Gajinya*, Jakarta



Maksudnya kedudukan ASN yang dilantik oleh presiden sebagai pejabat negara dapat saja berasal dalam Pegawai Negeri dan bisa saja dibawah tanggung jawab BKN atau TNI-POLRI, lembaga legislatif- yudikatif yang asalnya dari jabatan Pegawai ASN atau setara dengan jabatan negara yang dipilih oleh presiden dan wakil presiden seperti eslon I dan eslon II agar terwujudnya pegawai ASN yang nepotisme, kolusi, bersih dari korupsi, terbebas dari intervensi politik, beretika profesi, memiliki nilai dasar, dan profesional negara harus memperhatikan pengelolaannya secara baik. ASN juga memiliki sistem informasi tentang kepegawaian ASN yang di rangkai secara terintegritas dengan berbasis teknologi modern serta tersusun dengan sistematis menyeluruh. Peraturan Disiplin sebagai PNS merupakan aturan guna memaksa dan mengarahkan pegawai taat pada peraturan yang dibuat dan diberlakukan instansi pemerintah. Dimana dalam menjalankan tugasnya seorang Pegawai ASN wajib berdasarkan pada asas-asas yang berlakudiantaranya yaitu :

- a. Kepastian hukum
Seorang ASN wajib menjunjung nilai keadilan, kepatutan serta landasanperaturan perundang- undangan.
- b. Profesionalitas
ASN harus punya ketrampilan dalam pelaksanaan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya.
- c. Proporsionalitas
Dimana kewajiban dan hak seorang ASN harus diutamakan.
- d. Keterpaduan
Pengelolaan harus terkait pada satu sistem yang terpadu.
- e. Delegasi
Pendelegasian dalam pelaksanaannya kepada pemerintah merupakan sebagian kewenangan Pegawai ASN.
- f. Netralitas
Pegawai ASN tidak memihak terhadap kepentingan dan segala bentukpengaruh apapun.
- g. Akuntabilitas
Bertanggung jawab kepada masyarakat berdasar pada perundang undangan.
- h. Efisien dan Efektif
Sesuai tujuan dan target serta tepat waktu dalam hal penyelenggaraan manajemen tugas ASN.Keterbukaan
Memiliki sifat yang terbuka bagi publik dalam menyelenggarakan manajemen ASN.
- i. Nondiskriminatif
Tidak membedakan perlakuan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN.
- j. Kesatuan dan Persatuan
ASN dapat mencontohkan kepada publik sebagai perekat NKRI
- k. Kesetaraan dan Keadilan
Mencerminkan rasa keadilan dan kesetaraan merupakan fungsi dan peran seorang ASN
- l. Kesejahteraan



Menunjang peningkatan kualitas mutu hidup seorang ASN.³

Tidak Hanya berdasarkan pada asas-asas saja, sebagai Aparatur Sipil Negara juga harus memperhatikan prinsip, kode etik kedisiplinan, dan kode perilaku dalam menyelenggarakan kebijakan dan manajemen pegawai ASN. Seperti yang akan dipaparkan dibawah ini secara berturut-turut berupa;

Prinsip Aparatur Sipil Negara

- a. Nilai fundamental
- b. Kode etik dan kode perilaku
- c. Berkomitmen, berintegritas moral dan akuntabilitas pada pelayanan
- d. Memiliki kemampuan yang diperlukan sesuai bidang
- e. Kualifikasi akademik
- f. Dalam pelaksanaan tugas terlindungi oleh hukum
- g. Menjabat/bekerja secara profesional

Kode etik kedisiplinan dan kode perilaku yang mengatur tentang pengaturan perilaku diantaranya;

- a. Melakukan kewajibannya secara berintegritas tinggi, jujur, serta memiliki tanggung jawab;
- b. Melakukan kewajibannya secara cermat dan disiplin;
- c. Memberi pelayanan dengan rasa sepenuh hati yaitu dengan bersikap sopan, hormat, dan tidak tertekan;
- d. Tunduk pada ketentuan peraturan yang ada dalam menjalankan kewajibannya;
- e. Melakukan kewajibannya sesuai dengan perintah atasan yang memiliki kewenangan dengan tolak ukur selaras dengan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. Menjaga rahasia yang terkait dengan kerahasiaan negara;
- g. Bertanggung jawab saat menggunakan asset negara untuk menjalankan kewajibannya;
- h. Melakukan sesuatu yang memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi;
- i. Menyampaikan informasi sebenar-benarnya sehingga tidak menyesatkan pihak lain terkait informasi yang penting;
- j. Menggunakan informasi, tugas, status dan kekuasaan, serta jabatan dengan baik dengan kata lain tidak untuk mendapat keuntungan dari orang lain;
- k. Menjaga nama baik dan integritas pegawai serta berpegangan pada nilai Fundamental seorang pegawai;
- l. Melaksanakan disiplin pegawai yang selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴

Akan tetapi sampai saat ini, Aparatur Sipil Negara masih kerap melakukan pelanggaran disiplin. Dilansir dari kasn.go.id per Desember 2021 telah terjadi kasus korupsi sebanyak 2.496 orang, sebanyak 148 orang melakukan pelanggaran etika dan sebanyak 1.588 orang terlibat kasus pelanggaran asas netralitas. Kasus yang dilakukan misalnya saja kasus perselingkuhan, kasus perbuatan sewenang-wenang, mempersulit pelayanan, dan kasus persekongkolan pihak kampus dan para calon dosen. Kasus pelanggaran kode etik kedisiplinan ternyata tidak hanya terjadi di lingkungan pekerjaan pemerintah saja, ternyata juga dapat terjadi di sekitar lingkungan

³ Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*, Hal 6 Dan Pasal Demi Pasal Penjelasan Pasal 2

⁴ Unknown, *Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara*, Bab 2, Semarang, Usm, Repository.Usm.Ac.Id, 2019



pendidikan. Banyaknya jumlah kasus yang bertambah setiap tahunnya memunculkan suatu kenyataan besar bahwa sistem peraturan dan penegakan hukumnya masih belum berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, diperlukan suatu tindakan seperti pengawasan yang dilakukn pemerintah dan penegakan hukum yang tegas untuk dapat mengoptimalkan peranan ASN agar berjalan dengan baik mengacu pada peraturan perundang-undangan.

B. METODE

Jenis penelitian ini berdasarkan yuridis empiris. Peneitian yuridis empiris merupakan peneitian terhadap terhadap masalah di ruang publik dari adanya peraturan hukum dalam kehidupan nyata. Penelitian ini pun sebagai bentuk penelitian yang berfokus pada peaksanaan peran dan fungsi ASN sebagai abdi negara agar berjalan optimal yang sesuai dengan perauran perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini juga digunakan metode melalui pendekatan Undang-Undang dan pendekatan kasus, khususnya terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN yang terus meningkat. Melalui metode pendekatan kasus diharapkan tulisan ini dapat mengidentifikasi bentuk pelanggaran disiplin yang terjadi dan mengurangi tingkat pelanggaran hukum danan berhasil mengoptimalkan sistem penegakan hukum.

C. PEMBAHASAN

1. Bentuk Pelanggaran Kode Etik Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara

Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di setiap organisasi merupakan ujung tombak dalam melaksanakan pembangunan pemerintahan di lingkungan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas ASN adalah seperti penggunaan orang-orang di dunia angkatan laut, khususnya bukan senjata, tetapi mereka yang menyimpan senjata, bukan senjata di atas, tetapi orang-orang yang menyimpan senjata. Senjata ultra-modern juga kurang, jika karakter yang ditugaskan untuk menerapkannya tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Nilai-nilai etika yang harus dijunjung ASN diwujudkan dalam tanggung jawab ASN sejalan dengan pedoman dan pedoman hukum. Tanggung jawab ASN adalah bahwa semuanya harus diselesaikan secara sinkron dengan penggunaan kebijakan undang-undang. Bentuk kewajiban ini tampak dari bentuk perilaku dan sikap yang seharusnya dapat dipertahankan oleh setiap pegawai ASN di seuruuh instansi. Wujud konkrit dalam membangun kemauan baik aparat dengan menjunjung tinggi nilai dalam beretika khususnya di lingkungan ASN adalah dengan dicantumkan.

Tentunya jika terdapat kinerja PNS yang belum maksimal bukan hanya dikarenakan kurangnya pengetahuan, atau keterampilan kerja, akan tetapi, karena sikap perilaku yang buruk dalam menjalankan tugasnya. dimanifestasikan sebagai kurangnya sikap disiplin, kurangnya adanya tanggung jawab, kurangnya kerjasama, kurangnya semangat, kurangnya inisiatif dalam memecahkan masalah yang timbul, kurangnya keseriusan dalam bekerja. Sikap atau perilaku tersebut biasanya disebabkan karena minimnya pemahaman terhadap etika kerja yang berlaku bagi seluruh ASN.

Unsur batin sebagai salah satu faktor internal yang memengaruhi tingkah laku dan juga karakter orang tersebut. Unsur internal ASN yang melanggar kode etik disiplin antara lain:



- a. Karena kebanyakan orang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga aparatur sipil kerajaan menjadi kurang sepenuh hati saat bekerja serta kurang inisiatif dalam bekerja.
- b. Memiliki pola hidup yang buruk atau konsumtif merupakan tanda dari dalam diri ASN, contoh perilaku buruk yang dilakukan ASN antara lain bermain handphone atau tidur sambil berlari, sering memanjakan diri di hari libur tanpa mengabaikan tanggung jawab.
- c. Kurang beriman kepada Tuhan, seorang pegawai negeri yang tidak beriman kepada Tuhan sehingga selama melukis dia dapat melakukan pungutan liar, pemerasan karena dia hanya ingin memperbaiki diri namun dengan cara curang dan haram.

Selain dari faktor internal yang membuat pegawai ASN melanggar disiplin, adapun faktor eksternal yang memengaruhinya. Faktor eksternal yang dimaksud dapat timbul dari lingkungan instansi yang menyebabkan ASN melanggar disiplin, yaitu:

- a. Banyak pegawai ASN yang memiliki pekerjaan sekaligus, seperti pekerjaan sampingan yang menyebabkan fokus pikiran mereka terpecah dan membuat para ASN tidak bekerja secara maksimal.
- b. Terperangkap pergaulan bebas, seperti kecanduan minum alkohol hingga faktor mabuk dapat mengganggu kinerja ASN.

Unsur-unsur yang menyebabkan pegawai ASN melanggar kode etik profesi juga karena lemahnya pengawasan terhadap para penyumbang aparatur sipil negara, pengawasan sebagai ciri manajemen yang dianggap sebagai bentuk pemeriksaan dan pengendalian dengan menggunakan atasan terhadap bawahannya. Dalam ilmu kontrol, pengawasan dianggap sebagai derajat terakhir dari fitur kontrol. Dari sudut pandang manajemen, cara pengawasan digunakan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan selesai sesuai perencanaan dan peraturan yang ada agar pengecatan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Sementara itu, sesuai dengan terminologi peraturan perundang-undangan, pengawasan diartikan sebagai cara operasional dengan membandingkan apa yang dilakukan, dengan apa yang diperintahkan. Berikut ini jenis pelanggaran kedisiplinan terbagi menjadi dua,⁵ diantaranya:

Pelanggaran Administratif

- Tidak sedang mengambil sumpah PNS;
- Menolak tanggung jawab ditempatkan di seluruh NKR;
- Tidak melaporkan LHKPN;
- Tidak mematuhi frasa akses ke tempat kerja dan jam operasional;
- Tidak memenuhi proses pengurusan surat nikah dan surat cerai;
- Jangan izinkan dan/atau kemungkinan bagi bawahan untuk memperluas kompetensi, dan sebagainya

Pelanggaran Non Administratif

- Tidak lagi menampilkan integritas dan keteladanan pola pikir, tingkah laku, ungkapan dan gerak pada setiap orang;
- Membongkar rahasia kantor;

⁵ Tomi Mandala Putra Nasution, Erwin Asmadi, And Zainuddin, 'Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)', Jurnal Pencerahan Bsnsgsa Hukum Sosial Dan Ekonomi, 2019, 1-11 <[Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/7862](http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/7862)>.



- Tidak menggunakan BMN serta layak;
- Penyalahgunaan wewenang;
- Menerima barang atau sesuatu yang terkait dengan tugas dan peran;
- Membuat pungutan di luar ketentuan;
- Melakukan olahraga yang merugikan bangsa;
- Menawarkan bantuan kepada calon pemimpin dan anggota dewan yang tidak memenuhi ketentuan.

2. Penegakan Hukum Terhadap Tindakan Pelanggaran Kode Etik

Atasan dari para pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan menegakkan tindakan kedisiplinan terhadap ASN. Maka dari itu, para atasan harus langsung mendapatkan informasi terhadap dugaan para pegawai ASN yang telah melakukan tindak pelanggaran disiplin, oleh karena itu atasan harus langsung melakukan tindakan pemanggilan untuk diperiksa.⁶

Kedisiplinan ASN adalah kemampuan seorang pegawai ASN dalam menaati kewajibannya dan tidak melakukan apa yang dilarang sebab peraturannya telah ada pada undang-undang. Akan tetapi kedisiplinan ASN yang sudah ditentukan tersebut ialah pada setiap perkataan, tulisan, dan perbuatan dari ASN yang melanggar kewajiban atau larangan pada peraturan, yang dilakukan di dalam atau tidak pada waktu kerja ASN. Hukuman yang diberikan pada ASN yang melanggar kedisiplinan yaitu berasal dari petinggi yang memiliki hak untuk menghukum para ASN yang sudah melanggar peraturan. Terdapat tiga kategori hukuman untuk para ASN yang melanggar kedisiplinan yaitu,

Hukuman Disiplin Ringan

- Teguran Lisan

Teguran lisan merupakan sanksi yang diberikan dalam bentuk surat dari petinggi yang merupakan salah satu bentuk hukuman yang ringan, para petinggi yang berwenang mengumumkan hukumannya dengan cara lisan dan diberikan untuk petugas yang telah melanggar peraturan kedisiplinan.

Apabila terdapat pegawai ASN yang tidak berangkat kerja dan tidak menggunakan alasan yang benar dari satu tahun bekerja selama kurun waktu tiga hari, akan dikenakan sanksi teguran secara lisan.

- Teguran Tertulis

Teguran tertulis diberikan oleh pihak berwenang dalam menghukum ASN dan dikeluarkan dalam bentuk tertulis dan termasuk dalam hukuman ringan untuk pelaku pelanggaran kedisiplinan.

Apabila terdapat ASN yang tidak berangkat kerja sebanyak empat sampai enam hari dalam setahun dan tidak memberikan alasan yang dapat dibenarkan akan dikenakan tindakan disipliner berupa teguran tertulis.

- Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

Pernyataan ketidakpuasan dengan cara tertulis ini dibuat dalam bentuk tertulis oleh pihak berwenang dalam memberikan hukuman kepada seorang ASN yang telah berbuat Tindakan melanggar peraturan, hal ini termasuk

⁶ Kuku Galang Waluyo, "Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasar Pp No. 94 Tahun 2021", 24 November 2022



kedalam bentuk hukuman ringan.

Apabila terdapat ASN yang tanpa alasan yang jelas untuk dapat dibenarkan yang dalam setahun tidak berangkat kerja dalam kurun waktu tujuh hari sampai sepuluh hari bisa dikenakan tindakan disipliner yaitu berupa pertanyaan ketidakpuasan secara tertulis.⁷

Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman disiplin sedang sebagai salah satu hukuman yang diberikan akibat terjadinya pelanggaran kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan dapat merugikan dinas atau institusi dari ASN tersebut. Hukuman yang diberikan ini adalah berupa pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai yang menunjukkan besaran capaian kinerja dari seorang pegawai ASN, hukumannya sebagai berikut;

- Potongan Tukin 25% Selama 6 bulan ke depan
Potongan ini diberlakukan untuk ASN yang tidak masuk dalam kurun waktu sebelas hari sampai tiga belas hari dalam setahun tanpa sebab yang benar dan diberikan kedisiplinan karena telah menolak bekerja, dan diberikan hukuman yaitu pemotongan tunjangan kinerjanya sebanyak 25% dalam waktu 6 bulan.
- Potongan Tukin 25% Selama 9 bulan ke depan
Potongan Tukin ini berlaku bagi petugas yang tidak hadir dan tidak memberikan alasan tanpa sebab antara 14 sampai 16 hari dalam setahun dan dikenakan tindakan disipliner karena menolak dan diberi potongan tukin sebanyak 25% dalam waktu 9 bulan.
- Potongan Tukin 25% Selama 12 bulan ke depan
Potongan Tukin ini berlaku bagi ASN yang tidak masuk kerja dan tidak memberikan alasan tanpa sebab antara 17 sampai 20 hari dalam setahun dan dikenakan tindakan disipliner karena menolak bekerja dan diberi potongan tukin sebanyak 25% dalam waktu 12 bulan.

Hukuman Disiplin Berat

Kemudian ada hukuman yang diberikan bagi pelanggar disiplin golongan berat misalnya karena tidak setia dan melanggar dalam mematuhi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pemerintahan Negara, sehingga menimbulkan efek negatif pada pekerjaan dengan unit, instansi dan/atau negara. Pemberian hukuman sebagai disiplin berat adalah sebagai berikut

- Menurunkan jabatan lebih rendah setingkat selama 12 bulan
ASN yang tidak berangkat kerja selama 21 sampai 24 hari dalam setahun dan tidak memberikan alasan yang kuat akan dikenakan tindakan disipliner penurunan pangkat ke pangkat yang lebih rendah untuk jangka waktu 12 bulan.
- Pelepasan Jabatan Menjadi Pelaksana Selama 12 Bulan
ASN yang tidak memiliki sebab wajar dan tidak masuk kerja dalam dua puluh lima hari sampai dua puluh tujuh hari pada kurun waktu satu tahun, akan dikenakan hukuman disiplin berupa pelepasan jabatan menjadi pelaksana dari dua belas bulan.
- Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri secara Hormat
ASN yang tanpa sebab tidak masuk kerja selama 28 hari atau lebih dalam satu

⁷ Achmad Sudrajad, "Hubungan Disiplin", Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2022



tahun akan dikenakan hukuman disiplin yaitu memberhentikan secara hormat atas keinginan sendiri sebagai ASN.

Sebelum dijatuhkan suatu hukuman bagi para pelanggar maka akan dilakukan proses penegakan kedisiplinan ASN terlebih dahulu. Dalam prosesnya terdapat beberapa cara dalam mendisiplinkan ASN yang melakukan pelanggaran. Proses penegakan kedisiplinan ASN dilakukandengan cara sebagai berikut;

1. Pemeriksaan ASN yang dapat berlangsung dengan tertutup langsung ataupun virtual.
2. Petinggi yang tidak memanggil serta memeriksa ASN dan diketahui melakukan pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi yang lebih berat dari ASN yang melakukan pelanggaran kedisiplinan.
3. Pelanggar kedisiplinan yang membawa ancaman disiplin yang berat, maka tim penyelidik harus menyelidikinya.
4. Hasil pengawas dari badan pengawas atau orang yang diawasi dapat dijadikan bahan pemeriksaan untuk penjatuhan sanksi disiplin.

Proses penegakan hukum yang jelas, di Indonesia sendiri terdapat Tim Pemeriksaan yang berfungsi untuk memeriksa suatu tindak pelanggaran disiplin serta masuk kedalam kategori pelanggaran sedang dan berat, sedangkan dalam pelanggaran disiplin berat wajib dilakukan pemeriksaan oleh Tim pemeriksa. Terdapat beberapa hal tentang tim pemeriksa yaitu:

1. Tim pemeriksa harus bersifat Adhoc.
2. Ada beberapa unsur yaitu atasan langsung, pengawasan, kepegawaian.
3. Terdiri dari satu ketua, satu sekertaris, dan terdapat paling kurang satu anggota
4. Wajib mempunyai jabatan yang sama/lebih tinggi dari ASN yang dilakukan pemeriksaan.
5. Bisa mencari keterangan dari pihak yang terikat

Selain dari penegakan hukuman bagi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ASN ternyata hukum juga mengatur mengenai pemberian hukuman kedisiplinan yang penjatuhan hukumannya diberikan dari petinggi yang memiliki hak pemberi sanksi dengan macam sebagai berikut,

1. Petinggi yang memiliki hak wajib memberikan hukuman dan harus mendisiplinkan ASN yang melanggar peraturan kedisiplinan.
2. Petinggi yang memiliki wewenang bagi yang tidak memberikan sanksi, akan diberikan hukuman yang lebih berat dari atasan.
3. Selain memberikan sanksi terhadap petinggi yang memiliki wewenang, atasan juga harus memberi sanksi disiplin untuk ASN yang membuat pelanggaran kedisiplinan.
4. Pemberian sanksi disiplin terhadap Pejabat yang berwenang menghukum dilakukan secara bertahap melalui proses investigasi

Adapun proses pejabat yang berwenang memberikan hukuman kedisiplinan yaitu:

1. pejabat yang berwenang menghukum harus memberikan hukuman disiplin untuk ASN yang melanggar disiplin.
2. pejabat yang berwenang yang tidak memberikan hukuman kedisiplinan, petinggi harus diberikan sanksi disiplin dari atasannya yaitu hukuman lebih berat.



3. Memberi hukuman terhadap pejabat yang memiliki wewenang menghukum, petinggi juga harus memberi hukuman kepada ASN yang melanggar peraturan.
4. Pemberian hukuman diberikan dengan bertahap untuk pejabat yang memiliki wewenang menghukum.

Terkait dengan materi ini juga Agus Pramusinto selaku Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara memaparkan beberapa kategori pelanggaran yang paling banyak tercatat oleh KASN sebagai laporan, beberapa terkait dengan kasus seperti penyalahgunaan wewenang, pembiaran pelanggaran, pelayanan yang dipersulit, dan masih banyak konflik lainnya. Kasn Pegawai Negeri Sipil (KASN) juga menyebutkan tujuh puluh tujuh pegawai negeri sipil (ASN) terdaftar oleh KASN atas dugaan tindakan pelanggaran kedisiplinan seperti pelanggaran nilai dari ASN, kode etik, dan perilaku dimana data tersebut telah tercatat per 31 Mei 2021. 31 Mei 2021 juga sudah ada tujuh puluh tujuh ASN yang dinyatakan melanggar nilai-nilai sederhana, kode etik, dan pedoman tingkah laku. diantara tujuh puluh tujuh usulan, enam puluh lima perkara diproses, dan 55 kasus di antaranya juga mendapatkan pedoman dari ASN. "Gugatan terhadap 55 ASN sudah diberikan pedoman dan ada empat ASN yang sudah divonis atas pelanggaran yang dilakukan," ujarnya.

Sejalan dengan dialog yang ditawarkan melalui Agus, jenis pelanggaran yang paling sering disodorkan kepada KASN adalah terkait tindakperselingkuhan yang dilakukan ASN, tindakan penyalahgunaan wewenang, pembiaran pelanggaran, pelenyapan sesaji, konflik hobi, dll. Agus juga menyampaikan, sejauh ini ada 514 kelompok pemerintah yang telah memiliki pedoman kode etik dan tambahan kode perilaku sebagai aparatur sipil negara. Lebih lanjut, kata Agus, ada 225 orang ASN yang dilaporkan karena dituduh melanggar netralitas personel ASN hingga 31 Mei 2021 mendatang."129 ASN telah dibuktikan bersalah karena melanggar kedisiplinan ASN yang diakukan dealam bentuk pelanggaran netralitas dan telah diberikan kepada mereka rekomendasi yang didalamnya terdapat oknum sebanyak 48 orang ASN yang sebagian besar dari mereka juga telah dijatuhkan hukuman atas tindak pelanggaran yang dilakukannya," ujarnya.

Banyak cara melanggar asas netralitas, antara lain sosialisasi dan kampanye media sosial, serta berfoto bersama calon pasangan calon. Sementara itu, 99 orang dilaporkan ke KASN atas dugaan pelanggaran praktik perekrutan berbasis prestasi. "Sampai saat ini ada 91 aduan yang kami pantau dan 30 di antaranya sudah kami keluarkan teguran atas pelanggaran yang mereka lakukan berupa sistem keuntungan dalam pengisian jabatan," ujar Agus.⁸

Keterangan tersebut membuktikan ternyata pelanggaran kedisiplinan oleh ASN ternyata masih marak terjadi dengan bentuk-bentuk yang berbeda seperti tindak pelanggaran kesewenangan, pelanggaran netralitas, pembiaran pelanggaran dan masih banyak yang lainnya. Dan hampir sebagian dari pelaku pelanggaran tersebut mendapatkan hukuman atas perbuatan tidak berintegritas dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan.

⁸ Ardito Ramadhan, 'Kasn: 77 Asn Dilaporkan Langgar Kode Etik, 225 Dilaporkan Langgar Netralitas', Kompas.Com, 2021 <<https://nasional.kompas.com/read/2021/06/08/12211861/Kasn-77-Asn-Dilaporkan-Langgar-Kode-Etik-225-Dilaporkan-Langgar-Netralitas#>> [Accessed 1 April 2023].



Selain itu pelaku sebagian besar dihukum atas perbuatan penyalahgunaan wewenang.

D. SIMPULAN

Aparatur Sipil Negara atau Pegawai ASN diartikan sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diberikan tugas pemerintahan atau tugas kenegaraan lainnya. ASN sebagai subyek hukum kepegawaian dan pemberi pelayanan public kepada masyarakat agar masyarakat mendapatkan pelayanan pemerintah dengan yang sesuai dan berkualitas. Akan tetapi, masih marak terjadi kasus pelanggaran kode etik kedisiplinan yang terjadi. Yang mana pelanggaran tersebut memiliki berbagai macam bentuk pelanggaran yang dibagi menjadi pelanggaran administratif dan non administratif.

Dengan maraknya pelanggaran kedisiplinan dengan berbagai macam bentuk pelanggaran maka diperlukan penegakan hukum yang tegas. Penegakan hukum yang diberikan pada pegawai ASN karena pelanggaran disiplin dikategorikan menjadi, hukuman disiplin ringan, sedang dan hukuman berat. Adapun juga pengkategorian hukuman yang diberikan kepada pelanggar kedisiplinan, yaitu terdapat Tim Pemeriksaan yang berfungsi untuk memeriksa pelanggaran yang terkategori sebagai pelanggaran sedang dan berat. Dengan penegakan hukum yang jelas diharapkan dapat menekan jumlah kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN. Penegakan hukum yang tegas nyatanya diharapkan dapat melindungi kepentingan rakyat, bangsa dan juga negara. Hukum yang dapat tertegakan dengan baik akan membentuk suatu negara akan semakin maju dan semakin mendekat pada tujuan dan cita-cita suatu negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Andi Sefullah, A. M. F. & M. F. S. 2020. Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan. *Kalabbirang Law Journal*, 2(1), 30-40.
- Danurwenda, D. A. 2017. Penegakan Hukum Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang. *Diponegoro Law Jurnal*, 6(2).
- Nasution, T.M. P, Asmadi, E., dan Zainuddin. 2022. Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan Pegawai Negeri (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan). *Jurnal Pencerahan Bangsa: hukum sosial dan ekonomi*, 1(1), 1-11.
- Rahmita, Silvia. 2021. Efektivitas Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Pelaporan Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019 Pada Instansi Daerah Di Wilayah Kerja Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. *CIVIL SERVICE: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 15 (1), 61-70
- Vassalo, A. F. 2014. Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste. *Masalah-Masalah Hukum*, 43 (3), 330-339.
- Yuaningsih, Lilis. 2020. Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal*



- Soshum Insentif. 77-85.
- BKD Sulawesi Tengah. 2022. Tingkatan Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan, Sedang dan Berat Bagi PNS. Di akses pada 28 April 2023, dari <https://bkd.sultengprov.go.id/index.php/2022/08/30/tingkatan-penjatuhan-hukuman-disiplin-ringan-sedang-dan-berat-bagi-pns/>
- Kominfo. 2020. Presiden Tegaskan Hukum Harus Ditegakkan untuk Lindungi Masyarakat. diakses pada 20 Maret 2023
- Komisi Aparatur Sipil Negara. 2021. KASN Evaluasi Maraknya Pelanggaran Kode Etik ASN. Diakses pada 20 Maret 2023 dari <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/kasn-evaluasi-maraknya-pelanggaran-kode-etik-asn>
- Ramadhan, Ardito. 2021. KASN: 77 ASN Dilaporkan Langgar Kode Etik, 225 Dilaporkan Langgar Netralitas. Diakses pada 17 Maret 2023 dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/06/08/12211861/kasn-77-asn-dilaporkan-langgar-kode-etik-225-dilaporkan-langgar-netralitas#>.
- Sudrajad, Achmad. 2022. Memahami Peraturan Disiplin Pegawai negeri Sipil. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Wawan H Prabowo. 2022. *Asn Adalah: Pengertian, Fungsi, Tugas, Peran, Dan Gajinya*, Jakarta, Kompas. diakses pada 13 April 2023, melalui <https://money.kompas.com/read/2022/09/14/212500726/asn-adalah-pengertian-fungsi-tugas-peran-dan-gajinya?page=all>
- Waluyo, K. G. 2022. Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021. diakses pada 17 Maret 2023 dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/3029-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2022.html>