

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Peran badan kepegawaian daerah terhadap pembinaan mental aparatur sipil negara di Kabupaten Labuhanbatu Selatan terhadap kasus ASN melakukan tindak pidana pembunuhan kepada Ibu Tiri di Sei Kanan Labuhanbatu Selatan

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro Kepegawaian. Sesuai dengan undang undang tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai *recruitmen* sampai pension berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan BKD pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.¹

Pasal 34A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Pokok-pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta aturan hukum lainnya tidak mengatur tentang

¹ Sutoto, Sukamto. 2004. *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta : HK Offset, hlm.17-18

kewenangan daerah dalam menetapkan kebijaksanaan administrasi kepegawaian daerah.

Penetapan kebijaksanaan kepegawaian daerah yang diantaranya menetapkan norma, standard dan prosedur kepegawaian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi wewenang pemerintah.²

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari ; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia.

Kebijakan pembinaan PNS diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 jo, Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok

² Hartini, Sri dkk. 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika, hlm.27

pokok kepegawaian. Tujuan dari pembinaan PNS adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam peraturan tersebut pembinaan PNS didasarkan atas sistem prestasi kerja dan sistem karier kerja yang dititikberatkan pada prestasi kerja dalam sistem merit.

Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.³

Kebijaksanaan pembinaan dan manajemen PNS berada pada presiden selaku kepala pemerintah. Dalam melaksanakan pembinaan presiden dibantu oleh Komisi Kepegawaian Negara dan dapat mendelegasikan kewenangannya tersebut pada kabupaten/kota yang dalam kaitannya dengan penelitian ini yaitu walikota sebagai pejabat Pembina kepegawaian daerah.

Seperti yang disebutkan dalam Pasal 54 ayat 1 yaitu Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga non-struktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan Norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas

³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Sumber daya Pegawai Negeri Sipil , Pemindahan, Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, Pemberhentian, Hak, Kewajiban dan kedudukan Hukum.

Jadi dalam kaitannya dengan pembinaan ini jelas tidak hanya presiden yang mempunyai kewajiban dalam melaksanakannya akan tetapi seluruh organ pemerintah juga turut serta dalam melakukan pembinaan baik oleh Gubernur, Walikota atau bahkan pemimpin atasan yang mengemban jabatan dalam suatu instansi pemerintahan.

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik (suatu tindakan pengarahan), pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.

Pengertian di atas mengandung dua hal yaitu; pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Pengertian lain dikemukakan oleh⁴ dalam Teorinya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen pegawai yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan untuk menaikkan disiplin kerja dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal.

Pembinaan menurut pengertian di atas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai serta mengarahkan manusia/pekerja dalam tujuan yang dicita-citakan dalam suatu organisasi. Potensi dan

⁴ Kaswan .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm 6

kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja.

Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia kepada organisasi.

Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan latihan, sampai dengan kesejahteraan di luar gaji.

Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi. Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap dan mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecapakan melaksanakan tugas organisasi.

Langkah tersulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai landasan normatif kepegawaian, tidak secara tegas membedakan pengertian manajemen dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Pasal 1 ayat 8).

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna (Pasal 12 ayat 1). Undang-undang tersebut memang tidak secara tegas menjelaskan pengertian pembinaan Pegawai

Negeri Sipil, namun secara tersirat dapat ditafsirkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari manajemen kepegawaian. Pembinaan dalam perspektif yang lebih luas, dapat dikatakan bahwa pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang intinya adalah bagaimana memberikan treatment terhadap sumber daya manusia yang ada, agar sesuai dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu contoh dari pembinaan pegawai adalah sosok pembentukan pegawai yang diinginkan organisasi. Contohnya, seorang petugas pencatatan sipil yang direkrut dari lulusan SMA, yang sebelumnya tidak mengetahui mengenai tugas pencatatan sipil. Melalui pembinaan dengan cara pembentukan sikap dan mental yang loyal, serta setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan cara peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi, maka diharapkan dia dapat menjadi petugas pencatatan sipil yang cakap dan trampil.

Upaya peningkatan kecakapan dan ketrampilan serta masa kerja yang telah dijalani, dengan sendirinya pegawai mengharapkan adanya penghargaan dari pemerintah berupa kesejahteraan material dan non material. Kegagalan mengakomodasi pegawai akan menurunkan etos kerja yang pada gilirannya akan merugikan negara, serta proses pembinaan yang dijalani pada masa awal kerja seorang Pegawai Negeri Sipil pun menjadi sia-sia.

Berdasarkan hal itu rencana pembinaan harus ada kaitan antara pendidikan pelatihan dengan sistim penghargaan, agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia secara penuh pada negara dan bangsanya. Dalam rangka mewujudkan PNS seperti yang di maksud di atas, Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan PNS. Berkaitan dengan pembinaan kenaikan pangkat, di samping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier. Tujuan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Pembinaan aparatur negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negeri terhadap negara dan bangsa, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas, Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja;
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis;

4. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata;
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang;
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Suatu pembinaan diarahkan agar :

1. pegawai dapat melaksanakan tugas- tugas secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas- tugas;
3. diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah; dan
4. terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal.

Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah

ditetapkan tidak hanya menjasi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan.

Perhatian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.

Jenis Pembinaan Pegawai Negeri Sip oleh Badan kepegawaian Daerah adalah berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan pegawai bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryo dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja. Bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu:

1. Pembinaan mental dan spiritual;
2. Pembinaan loyalitas;
3. Pembinaan hubungan kerja;
4. Pembinaan moril dan semangat kerja;
5. Pembinaan disiplin kerja;
6. Pembinaan kesejahteraan; dan
7. Pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.

Implementasi character building sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut:

- 1) Pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara *buttom up*;
- 2) Pembinaan pemikiran, sikap dan perilaku secara utuh; dan
- 3) Pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.

Pembinaan dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Pasal 12 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (Pasal 30 ayat 1-2).

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam konteks kepegawaian di atas paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu : aspek pembinaan sikap, pembinaan mental, dan perilaku pegawai. Sebagai contoh, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar Pegawai Negeri Sipil memiliki rasa kebanggaan terhadap profesinya. Pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan pembinaan disiplin menekankan agar Pegawai Negeri Sipil mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kebijakan pokok pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- 1) lingkup pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah nasional;

- 2) pembinaan dan pengembangan. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, dengan titik berat sistem prestasi kerja;
- 3) standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil berlaku nasional dan berorientasi global; dan
- 4) pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Padahal seharusnya setiap Aparatur Sipil Negara harus memiliki kode etik sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagai upaya peningkatan keterampilan melalui pendidikan pelatihan tidak banyak mempengaruhi kesadaran kedisiplinan kerja Pegawai Negeri. Lain hal jika proses pembinaan pegawai itu dengan cara lebih menekankan pada moralitas pegawai itu sendiri.

Penekanan tersebut seperti arti pentingnya etika bagi aparatur pemerintah yang merupakan hal penting yang harus dikembangkan karena dengan adanya etika diharapkan mampu untuk membangkitkan kepekaan birokrasi (pemerintah) dalam melayani masyarakat. Disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, dalam arti disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Disiplin secara singkat dapat dikatakan, suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan

yang telah ditetapkan. Disiplin dalam arti sempit sebagai sikap atau tingkah laku seseorang atau sekelompok orang, untuk menaati atau melaksanakan segala peraturan yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan sukarela untuk mencapai tujuan.

Etik adalah sistem moral dari individu atau grup. Sistem moral mengandung kaidah-kaidah yang mengatur tindak tanduk dan perilaku anggota kelompok agar tetap berwibawa dan dipercaya masyarakat. Sehubungan dengan itu, di dalam kelompok tertentu misalnya persatuan profesi yang terdapat kode etik yang menjadi pedoman bagi setiap anggota agar berperilaku terpuji sehingga dihormati dan dipercaya oleh masyarakat.

Berdasarkan hal itu, setiap anggota berusaha untuk mencegah perilaku yang mencemarkan nama baik organisasi. Penerapan etik dengan sendirinya disertai dengan pengawasan secara terus menerus, dan adanya sanksi-sanksi yang tegas atas adanya pelanggaran kode etik tersebut. Umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut.

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya memiliki keterikatan satu sama lain. Keterikatan tersebut yaitu; Dalam lingkungan keluarga, kehidupan pribadi kita dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup yang berasal dari adat maupun agama; Dalam kehidupan

bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik.

Oleh karenanya, jika dikaitkan dengan peran dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam melakukan pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di kabupaten Labuhanbatu Selatan belum maksimal. Karena masih adanya oknum ASN yang melakukan pelanggaran ringan, sedang, bahkan berat.

Seharusnya jika dikaji lebih mendalam, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam hal ini BKD Kabupaten Labuhanbatu berdasarkan surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 mengenai Pedoman Pembentukan Badan kepegawaian Daerah, didalam Pasal 1 dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Kemudian didalam Pasal 3 disebutkan bahwa, tugas pokok BKD adalah membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara: "Membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dalam Lingkungan manajemen Kepegawaian Daerah".

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:⁵

1. Perumusan kebijakan teknis dalam lingkup Kepegawaian.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.
5. Meyusun rencana dan program kerja Badan Kepegawaian Daerah.
6. Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian.
7. Memimpin, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah.
8. Memberikan rekomendasi dan pertimbangan teknis di bidang Kepegawaian.
9. Melaksanakan koordinasi dengan Instansi lainnya di bidang Kepegawaian dalam rangka pelaksanaan tugas.
10. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati dalam pelaksanaan sebagian urusan Pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.

⁵ Dokumen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

11. Membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
12. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan.
13. Penyampaian usul formasi CPNS kepada Pemerintah.
14. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diperintahkan Bupati atasan sesuai dengan tugas pokok dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Hal inilah yang seharusnya menjadi bahan evaluasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam hal ini BKD Kabupaten Labuhanbatu untuk memperbaiki agar terciptanya para Aparatur Sipil Negara yang sehat mentalnya.

4.2 Konsekuensi hukum terhadap ASN yang melakukan tindak pidana pembunuhan ditinjau dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana warga negara yang lain, sama kedudukannya di muka hukum. Jika ia terlibat dalam kasus pidana maka ia harus diproses sebagaimana mestinya. Tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, seorang PNS juga harus diproses berdasarkan peraturan kepegawaian. Adapun prosedur dan penanganan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Melakukan Tindak Pidana sebagai berikut :

1. Kepala Instansi tempat bekerja PNS yang melakukan tindak pidana dan ditahan pihak kepolisian segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian secara berjenjang baik di Instansi Pusat maupun Daerah.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian (Presiden, Menteri, Kepala Lembaga Non Departemen, Gubernur, Bupati/Walikota) memberhentikan sementara dari Jabatan Negeri bagi yang bersangkutan terhitung mulai tanggal (TMT) ditahan pihak berwajib, dan apabila ada indikasi pidana berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 50 %. Namun apabila tindak pidana tidak berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 75 %.
3. Apabila Yang bersangkutan mendapat vonis/keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (tidak ada upaya hukum

lagi), Kepala Instansi segera melaporkan kepada Pejabat yang berwenang untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan:

Pasal 87 Ayat 2.

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.

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 adan hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Pasal 87 Ayat 4 huruf d.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena 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.

4. Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap:

- Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
- Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);
- Hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang dari 2 (dua) tahun dan telah dijalani yang bersangkutan, maka Kepala Instansinya segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengaktifkan kembali PNS yang diberhentikan sementara karena kasus tindak pidana. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Atasan langsungnya segera membuat surat panggilan dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Yang bersangkutan (*PNS yang telah diaktifkan dari pemberhentian sementara karena kasus pidana*) untuk selanjutnya di proses atau dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya. Apabila kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangannya, maka Atasan langsung segera menjatuhkan hukuman disiplin. Namun

apabila Atasan langsung tidak berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, maka segera melaporkan ke Atasannya secara berjenjang untuk diproses penjatuhan hukuman disiplinnya.

Konsekuensi hukum terhadap ASN yang melakukan tindak pidana pembunuhan ditinjau dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ialah harus dikenai sanksi. Sanksi adalah tanggungan (tindakan, hukuman, dan sebagainya) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau maati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya).⁶

Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan atau hukuman untuk memaksa orang, organisasi atau Negara, menepati perjanjian atau menaati aturan atau menaati undang-undang. Sanksi (*punnishment*) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan.

Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi. Berhubungan dengan pekerjaan, maka sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oimoinan organisasi.

⁶ Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, hlm 144

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji.
 - b. Penurunan gaji.
 - c. Penandaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a. Penurunan pangkat.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian.
 - d. Pemecatan.⁷

Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN diberhentikan tidak dengan hormat karena:

“Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana 15 kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum”.

⁷ Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, hlm 61-62.

Aturan lainnya yakni Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur tentang pemberhentian ASN tidak dengan hormat apabila:

“dipidana dengan pidana 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”.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 menegaskan bahwa: ASN 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.

Adapun 2 (dua) jenis pemberhentian karena tindak pidana, yakni:

1. Pemberhentian dengan Hormat.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 247 menjelaskan bahwa: ASN dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

Bagi ASN yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki

kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN.

Meskipun begitu dalam Pasal 248 peraturan yang sama serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 disampaikan bahwa ASN yang dipidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, dapat tidak diberhentikan sebagai ASN apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Perbuatannya baik secara langsung maupun tidak langsung tidak menurunkan harkat dan martabat dari ASN;
- b. Mempunyai prestasi kerja yang baik yang dapat diukur dari penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali yang dapat diukur sebelum yang bersangkutan dijatuhi pidana penjara selama melaksanakan tugas jabatan memiliki perilaku kerja yang baik; dan
- d. Tersedia lowongan Jabatan yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada.

Berdasarkan hal tersebut, dalam hal ASN tidak memenuhi 4 (empat) kriteria sebagaimana dimaksud tersebut, maka ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN. Namun, ASN yang tidak diberhentikan karena memenuhi kriteria diatas, selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai ASN dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai ASN dan dapat diaktifkan kembali sebagai ASN apabila tersedia lowongan Jabatan.

Bila dalam proses pengaktifan kembali menjadi ASN dan tidak tersedia lowongan jabatan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun, ASN yang bersangkutan akan diberhentikan dengan hormat. Begitu juga apabila ASN yang menjalani pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana dan tidak diberhentikan, apabila sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, maka akan diberhentikan dengan hormat.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pasal 17 secara keseluruhan juga menjelaskan bahwa ASN yang tidak diberhentikan sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan ketentuan:

- a. Selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap berstatus sebagai ASN dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai ASN.
- b. Penghentian hak kepegawaian yang bersangkutan terhitung sejak akhir bulan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, yaitu selama menjalani pidana penjara sampai dengan pengaktifan kembali sebagai ASN.
- c. Dalam hal terdapat penghasilan yang sudah terlanjur dibayarkan kepada yang bersangkutan, maka dikembalikan ke kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Pengaktifkan kembali sebagai ASN tersebut dilakukan apabila tersedia lowongan Jabatan.
- e. Keputusan Pengaktifkan kembali sebagai ASN, disusun sesuai dengan secara tertulis.
- f. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN.
- g. Selama menunggu lowongan jabatan, ASN yang dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, tidak menerima penghasilan. Penghasilan sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan terhitung mulai tanggal pengaktifan kembali sebagai ASN.

- h. Masa selama ASN menjalani pidana penjara sejak putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sampai dengan diaktifkan kembali tidak dihitung sebagai masa kerja ASN.
- i. PNS yang sedang menjalani pidana penjara dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai ASN terhitung sejak akhir bulan dicapainya usia 58 (lima puluh delapan) tahun.
- j. ASN yang sedang menjalani pidana penjara apabila meninggal dunia, maka diberhentikan dengan hormat sebagai ASN dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagaimana dengan ASN yang dijatuhi putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht) dibawah 2 (dua) tahun. Dalam peraturan yang sama, disebutkan bahwa ASN yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai ASN apabila tersedia lowongan Jabatan.

Ketersediaan lowongan Jabatan yang menjadi syarat agar ASN yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun tidak diberhentikan sebagai ASN, harus berdasarkan hasil

perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Meskipun begitu, apabila lowongan jabatan tidak tersedia dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun atau ASN yang bersangkutan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

2. Pemberhentian dengan Tidak Hormat.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menjelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan tidak hormat apabila:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Khusus pemberhentian ASN tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Dalam hal ASN terbukti melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka yang bersangkutan telah melanggar sumpahnya untuk taat dan setia kepada

Pancasila dan UUD 1945. Dipidana dengan pidana 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.

- b. Khusus pemberhentian ASN tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Tindak pidana kejahatan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan ASN dalam jabatan ASN karena melaksanakan tugas jabatannya yang berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian Negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan ASN bukan dalam jabatan ASN tetapi karena melaksanakan tugas tambahan atau tugas dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, dan berdasarkan

pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

ASN melakukan tindak pidana bukan dalam jabatan ASN yaitu dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang yang dilakukan sebelum berstatus ASN tetapi berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara.

serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan maka harus diberhentikan dengan hormat sebagai ASN karena salah satu pertimbangan mendasar dibentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 perlunya dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

ASN yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan harus diberhentikan tidak dengan hormat 22 karena dengan melakukan tindak pidana dimaksud ASN telah menyalahgunakan atau mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban pada saat yang bersangkutan berstatus sebagai Pegawai ASN.

- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana (ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya memiliki kekuatan hukum tetap).

Konsekuensi hukum terhadap ASN yang melakukan tindak pidana pembunuhan ditinjau dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dilakukan oleh oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan bahwa Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan menetapkan status Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut ialah diberhentikan sementara sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) karena Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut sedang menjalani pidana.

Sedangkan Hak gaji diberikan 50 persen karena dari pengadilan belum ada putusan yg inkrah.