

**PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR
SIPIL NEGARA**

(Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG

NPM. 1806200426



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Beberapa perguruan tinggi yang disebutkan
Nomor dan langgananya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG
NPM : 1806200426
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (Studi pada Kantor Regional VI BKN Medan)

Dinyatakan:

- (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Baik
- () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
- () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Administrasi Negara.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H.
2. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
3. MUKLIS, S.H., M.H.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG
NPM : 1806200426
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (Sudi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 01 Oktober 2022
Pembimbing

MUKLIS, S.H., M.H.
NIDN: 0114096201

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG
NPM : 1806200426
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)
PENDAFTARAN : Tanggal 07 Oktober 2022

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Pembimbing


Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502


MUKLIS, S.H., M.H.
NIDN: 0114096201

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SITI RIZKI RAMADHANI MARPAUNG**
NPM : **1806200426**
Program : **Strata – I**
Fakultas : **Hukum**
Program Studi : **Ilmu Hukum**
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**
Judul Skripsi : **PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
DALAM MENEGAKKAN DISPLIN APARATUR
SIPIL NEGARA (Studi Pada Kantor Regional VI BKN
Medan)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 5 Oktober 2022

Saya yang menyatakan



SITI RIZKI RAMADHANI MARPAUNG



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567



<http://hukum.umsu.ac.id>



fahum@umsu.ac.id



[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)



[umsumedan](https://twitter.com/umsumedan)



[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Berapa pun prestasi yang dicapai, disebutkan Nomor dan tanggalnya



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG
NPM : 1806200426
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (Studi pada Kantor Regional VI BKN Medan)

Pembimbing : MUKLIS, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
19-02-22	Bimbingan mengenai judul	
25-02-22	Bimbingan mengenai proposal	
02-03-22	Perbaikan judul dengan rumusan masalah	
07-03-22	Acc Proposal	
30-06-22	Bimbingan skripsi	
14-07-22	Perbaiki daftar isi mengenai kutipan skripsinya	
15-08-22	Perbaiki rumusan masalah dan hasil penelitiannya	
13-09-22	Perbaiki kutipan bab III di pindahkan di bab II, hasil wawancara dimasukkan di bab III	
	skripsi ini selesai diperiksa dan dibimbing, dan dapat diujikan	

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Acc. 1/10
DOSEN PEMBIMBING

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.)

(MUKLIS, S.H., M.H.)

ABSTRAK

PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)

Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk menjamin para ASN bekerja sesuai dengan manajemen, aturan dan kode etik diperlukan suatu instrument lembaga yang disebut dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dalam kewenangan terdapat suatu persoalan terkait kedudukan dari KASN untuk menindaklanjuti para ASN yang terbukti melanggar aturan atau dengan kata lain tentang kewenangan dari KASN untuk memberikan sanksi disiplin kepada para ASN yang melanggar aturan disiplin. Untuk itu diperlukan pembahasan lebih lanjut untuk melihat sejauh mana peran KASN untuk menjamin terciptanya ASN yang disiplin serta kewenangannya dalam memberikan sanksi disiplin kepada ASN.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran KASN dalam menegakkan disiplin terhadap ASN, kedudukan KASN dalam memberikan sanksi ASN, serta untuk mengetahui akibat hukum pemberian sanksi terhadap ASN. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian yuridis normatif dengan menggunakan data yang bersumber dari Hukum Islam dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peran KASN dalam menegakkan disiplin ASN berkenaan dengan kewenangan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. Selanjutnya kedudukan KASN dalam memberikan sanksi ASN sebatas rekomendasi untuk memberikan sanksi berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian. Pada akhirnya akibat hukum pemberian sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu terdapat tiga jenis hukuman yang dapat diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin, yaitu: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Macam-macam hukuman dapat berupa teguran lisan dan tulisan, penurunan gaji dan pangkat sampai dengan pemberhentian tidak dengan hormat. Pemberian sanksi kepada ASN tersebut juga tidak terlepas dari ketentuan Pasal 86 dan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Kata kunci: KASN, Aparatur Sipil Negara, Disiplin, Peran.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas segala petunjuk rahmat dan karunia-Nya, dan shalawat beriring salam juga Penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menempuh ujian tingkat Strata-1 Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul: **“Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Menegakkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)”**

Disadari Skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan Skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian Skripsi ini. Terima kasih secara khusus dan istimewa dihanturkan kepada orang yang paling berjasa yakni Ayah tersayang **Abdul Khalik Marpaung** dan Ibunda tersayang **Nafsiah Tanjung**, merupakan inspirasi hidup penulis. Sebagai orang tua yang sangat menyayangi anak-anaknya sebagaimana yang penulis rasakan selama ini dan tidak pernah menyerah untuk mendidik dengan penuh curahan kasih sayang dalam membesarkan anak-anaknya. Salut, hormat, bangga serta bahagia memiliki orang tua yang sangat sabar dan bertanggungjawab seperti Ayah dan Ibu tersayang.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan dan rezeki yang berlimpah kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta. Terimakasih diucapkan yang sedalam-dalamnya kepada sanak keluarga yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Selain itu dengan selesainya Skripsi ini, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitasnya yang diberikan untuk mengikut dan menyelesaikan pendidikan Strata-1 Hukum;
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
3. Bapak Andryan, SH., M.H, selaku Kepala Bagian Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara, berkat arahan beliau penulis dapat lebih efisien untuk mengerjakan penelitian ini.
4. Bapak Muklis, S.H., M.H., selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga Skripsi ini selesai;
5. Terima kasih kepada seluruh staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas bantuan dan dorongan hingga Skripsi dapat diselesaikan;
6. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Riski Amalia, Amin Rais dan Mindya Rizki Azizi, berkat mereka penulis tetap semangat untuk segera menyelesaikan gelar sarjana hukum ini.

7. Terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
8. Terakhir kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan kepada Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis hanya sebagai manusia biasa, disadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada akhirnya penulis adalah seorang manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan, sekali lagi ribuan terima kasih kepada semuanya. Penulis berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, 03 Oktober 2022
Penulis

SITI RIZQI RAMADHANI MARPAUNG
NPM. 1806200426

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Faedah Penelitian	9
B. Tujuan Penelitian	10
C. Keaslian Penelitian	11
D. Metode Penelitian	13
1. Jenis dan pendekatan penelitian	13
2. Sifat Penelitian	13
3. Sumber data	14
4. Alat pengumpul data	15
5. Analisis data	15
E. Definisi Operasional	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Penjelasan Umum Aparatur Sipil Negara	18
B. Lembaga Disiplin Apratur Sipil Negara	21
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menegakkan Disiplin Terhadap ASN	27

B. Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Memberikan Sanksi Terhadap ASN	37
C. Akibat Hukum Pemberian Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara ..	54
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹

Terhadap rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional, mutlak perlu dilaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan, seperti halnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, baik tenaga kerja swasta maupun Pegawai Negeri Sipil. Agar tercapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas dan pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri.²

Aparatur Sipil Negara atau yang dikenal dengan istilah ASN adalah profesi yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi negara. Dalam rangka menciptakan ASN yang profesional sebagai abdi

¹ Dimas Adimanggala Danurwenda, dkk. "Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang". *dalam Diponegoro Law Journal*, Volume 6, Nomor 2, 2017, hlm 2.

² *Ibid.*

negara dan abdi masyarakat.³ Sebagaimana yang diketahui dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN mempunyai peran dan fungsi dalam melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan publik kepada serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Sehingga dalam melaksanakan tugas pokoknya, ASN harus mengutamakan kepentingan masyarakat dan negara. Kehadiran birokrasi dimaksudkan sebagai pelayan untuk kepentingan publik.⁴

Sebelumnya pengaturan tentang ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang disebut sebagai Pegawai Negeri atau Pegawai Negeri Sipil. Pengertian Aparatur Sipil Negara setelah berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dapat dilihat berdasarkan uraian Pasal 1 angka 1, yang menyebutkan: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyebutkan: “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”.

³ Huri Sanjaya, dkk. “Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Umum Tahun 2019 Di Provinsi Banten”. *dalam Jurnal Administratio*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2020, hlm 15.

⁴ *Ibid.*

Larangan bagi Aparatur Sipil Negara Untuk memahami terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam usaha mencapai tujuan Nasional diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Salah satu upaya Negara untuk menciptakan ASN yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya ialah dengan membentuk suatu lembaga khusus yang disebut Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Berdasarkan Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan: “Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik”. Dapatlah dikatakan tujuan dari adanya KASN ini untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

KASN dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. KASN terdiri atas tujuh orang anggota yang dua orang diantaranya merangkap sebagai ketua dan wakil ketua. KASN melaporkan

pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden. Pengertian kepentingan umum seperti itu adalah terlalu sempit atau lokal.

Di negara-negara yang tergolong sedang berkembang seperti Indonesia, masalah organisasi pelayanan disektor publik belum sepenuhnya memuaskan masyarakat, mengingat masih lemahnya sistem birokrasi yang sering dihadapi dan dirasakan oleh masyarakat. Misalnya, pelayanan kepada sebagian masyarakat indonesia yang belum tuntas, masih terkendalanya sistem perizinan pada sektor-sektor angkutan darat dan laut, belum optimalnya sistem layanan transportasi publik sehingga banyak menimbulkan kerugian ekonomi, kesehatan, dan kelangsungan kehidupan, dan beberapa masalah pelayanan publik lainnya. Aparatur sipil negara yaitu pegawai ASN merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) bersama dengan dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat madani (*civil society*).⁵

KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah KASN berwenang mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN

⁵ Muh. Kadarisman. 2021. *Menejemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm 57.

meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sangat jelas bahwa seorang ASN seharusnya memegang teguh netralitas sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan tindakan objektif semata-mata dilakukan sesuai jabatannya dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayanan publik. Dengan demikian tujuan dari gerakan reformasi dalam segala bidang termasuk reformasi birokrasi akan terwujud. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut maka sangat penting untuk dilakukan sebuah penelitian yang komprehensif untuk dapat merumuskan sebuah gagasan dan rancangan kebijakan dalam rangka mewujudkan good governance dengan ASN yang memegang teguh prinsip netralitas.

Seorang ASN diharapkan memiliki karakter/budi pekerti dan profesionalitas sebagai modal utama untuk mewujudkan netralitas. Profesionalisme tinggi perlu dikembangkan, bukan hanya untuk meningkatkan kompetensi birokrasi dalam melayani masyarakat, tetapi juga meningkatkan kemandirian birokrasi dalam menghadapi tekanan dan intervensi politik. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur sipil negara lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional didasari dengan semangat reformasi.

Sistem pengawasan ASN yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan ASN dalam melaksanakan tugasnya mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna menciptakan birokrasi yang profesional dan

akuntabel. Dalam pelaksanaannya, KASN saat ini tidak dapat berjalan sendiri karena KASN hanya berkedudukan di ibukota dan belum memiliki kantor perwakilan di daerah, baik di provinsi maupun di kabupaten/kota, sehingga dirasa sangat sulit bagi KASN untuk dapat menjangkau pengawasan dan pembinaan ASN. Dalam pelaksanaannya, KASN seringkali melakukan kerja sama melalui MoU dengan instansi dan unit kerja tertentu seperti inspektorat daerah.

Bahwa untuk menciptakan marwah ASN yang baik di mata masyarakat tentu saja tidak terlepas dari adanya sanksi hukum atau akibat hukum yang dapat diterapkan kepada ASN yang terbukti melanggar kedisiplinan terlebih yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Akibat hukum itu tentunya diatur oleh hukum, oleh karena itu untuk melihat sanksi atau akibat hukum yang dapat diberikan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tentu harus berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan.⁶

Sehingga apabila kaidah-kaidah hukum dalam penyelenggaraan aparatur sipil negara tidak diikuti atau dilanggar, maka kaidah hukum yang berlaku harus diterapkan, termasuk pengenaan segal akibat hukum atas pelanggaran yang dilakukan. Akibat hukum muncul berawal dari adanya hubungan antara subjek hukum satu dengan yang lain, yang bersepakat untuk menciptakan suatu

⁶ Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo. 2017. *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm 1.

hubungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum.⁷

Kedudukan ASN pada rezim Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam rangka mewujudkan optimalisasi pelayanan publik untuk mewujudkan *good governance*, bagian yang tak terpisahkan adalah adanya optimalisasi kinerja dari ASN sebagai unsur pelaksana yang menjadi bagian penting tak terpisahkan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menempatkan profesional, profesionalisme atau profesionalitas sebagai bagian penting dalam materi muatannya.

Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum tersebut beserta hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban dilaksanakan oleh aparatur negara yang didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara disebut subjek hukum adalah pegawai negeri.

Terhadap rangka pencapaian tujuan tersebut, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. oleh karena itu terdapat hubungan antara Pegawai Negeri dengan berupa kaidah-kaidah yang termaktub dalam hukum kepegawaian.

⁷ Peter Mahmud Marzuki. 2018. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm 216.

Berkaitan dengan hal tersebut dalam Surat An-Nisa ayat 59, yang pada pokoknya menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan. Secara lengkap disampaikan dalam firman Allah, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى

اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*

Memperhatikan ayat di atas, di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam.⁸

Berdasarkan seluruh rangkaian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan di dalamnya terutama mengenai kedudukan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam

⁸ Shofia Nida, "Dalil tentang disiplin", Melalui <https://www.brilio.net/wow/keutamaan-disiplin-dalam-islam-beserta-dalilnya>, diakses Selasa, 22 Februari 2022, Pukul 22.35 Wib.

kewenangannya untuk memberikan sanksi atau akibat hukum kepada para ASN yang terbukti telah melanggar peraturan perundang-undangan atau melanggar aturan disiplin dari seorang ASN. Hal ini perlu ditegaskan karena perlu adanya aturan hukum yang jelas dan tegas agar dapat suatu lembaga atau instansi menindak seorang subjek hukum, terlebih seorang ASN yang seyogyanya bekerja langsung dalam suatu instansi pemerintah. Dari sini nanti juga dapat dilihat sejauh mana peran KASN untuk menegakkan disiplin terhadap para ASN. Oleh sebab itu, pada akhirnya peneliti menyimpulkan untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Menegakkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu rumusan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN?
- b. Bagaimana kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN?
- c. Bagaimana akibat hukum pemberian sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada banyak pihak. Adapun

faedah penelitian tersebut ialah berguna baik secara teoritis maupun praktis, faedah tersebut yaitu:

a. Secara Teoritis

Faedah dari segi teoritis adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dalam hal ini pengetahuan ilmu hukum yang khusus tersebut ialah hal-hal yang berhubungan dengan Hukum Administrasi Negara. Serta menambah literatur akademik khususnya pada hukum kepegawaian. Lebih mendalam lagi manfaat teoritisnya dapat lebih memahami terkait peraturan di bidang ilmu hukum yang berkaitan dengan peran KASN dalam menegakkan disiplin kepada para ASN.

b. Secara Praktis

Faedah segi praktisnya penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, dan masyarakat. Serta juga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis sebagai peneliti serta pihak-pihak terkait khususnya Aparatur Sipil Negara guna memahami bahwasannya terdapat lembaga nonstructural yang sah secara aturan berguna untuk mengawasi tindak tanduk ASN dari sisi kedisiplinan, sehingga akhirnya ASN harus bekerja sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku. Secara praktik juga dapat berlaku bagi KASN sendiri sebagai lembaga yang sah, agar lebih memperkuat perannya memberikan masukan dan rekomendasi demi perbaikan ASN kedepannya.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN.
2. Untuk mengetahui kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN.
3. Untuk mengetahui akibat hukum pemberian sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara.

C. Keaslian Penelitian

Persoalan kepegawaian aturan tentang Aparatur Sipil Negara bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Aparatur Sipil Negara ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Menegakkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Regional VI BKN Medan)”**.

Berdasarkan beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada 2 (dua) judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan Skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Pratama Ardiansyah, NPM/NIM. 02011181520005, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Tahun 2019, yang berjudul “Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kantor Bupati Ogan

Komerling Ilir”. Skripsi ini merupakan penelitian yuridis empiris yang lebih menekankan pada analisis hukum terhadap penegakan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Ogan Komerling Ilir dan faktor-faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati OKI tersebut.

2. Skripsi Aji Pangestu, NPM/NIM. 02011181621028, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Tahun 2021, yang berjudul “Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan”. Skripsi ini merupakan penelitian hukum empiris yang mengkaji mengenai penegakan sanksi disiplin terhadap aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan dan faktor-faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN dan peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN. Diantara 2 (dua) penelitian yang disebutkan diatas secara substansi sangat berbeda dikarenakan peneliti bersifat yuridis empiris sedangkan peneliti saat ini mengangkat penelitian yang bersifat yuridis normatif. Kemudian objek kajian pada peneliti sebelumnya bersifat sanksi

kepada ASN secara umum, sedangkan objek kajian yang peneliti angkat secara spesifik membahas tentang peran dan kedudukan dari Komisi Aparatur Sipil Negara. Sehingga dari sisi sifat penelitian dan objek kajian jauh berbeda dengan peneliti sebelumnya.

D. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan menganalisis data-data dan dokumen yang didapat. Penelitian ini menggunakan jenis yuridis normatif dan pendekatannya ialah berdasarkan kaidah hukum peraturan perundang-undangan, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan penelitian terhadap sistematisasi hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.⁹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan objek, menerangkan dan menjelaskan sebuah

⁹ Ida Hanifah, dkk. *Op.Cit.*, hlm 19.

peristiwa dengan maksud untuk mengetahui keadaan objek yang diteliti. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadits, diantaranya yaitu Al-Qur'an Surah Surah An-Nisa ayat 59.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - 2) Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku, karya ilmiah, jurnal ilmiah dan tulisan-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.
 - 3) Bahan hukum tersier terdiri atas bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka/studi dokumentasi dan menganalisis data-data dan peraturan perundang-undangan yang ada. Studi dokumentasi merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.¹⁰ Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku ataupun perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.¹¹

5. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan, dan karenanya lebih mengutamakan mutu/kualitas dari data.¹²

¹⁰ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 19.

¹¹ Ida Hanifah, dkk. *Op.Cit.*, hlm 21.

¹² Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Loc.Cit.*

E. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya dari peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variasi sehingga data yang diambil akan lebih terfokus.¹³ Definisi operasional itu antara lain:

1. Hukum adalah peraturan yang dibuat oleh Pemerintah yang berlaku bagi semua orang di suatu masyarakat (Negara). Hukum juga dapat dikatakan sebagai undang-undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.¹⁴
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).
3. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan

¹³ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima, hlm 17.

¹⁴ Sudarsono. 2012. *Kamus Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm 167.

digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

4. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undangundang ini (Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara)
5. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik (Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penjelasan Umum Aparatur Sipil Negara

Pembahasan mengenai Aparatur Sipil Negara selain terkait dengan Hukum Administrasi Negara, maka juga terkait dengan Hukum Tata Negara. Hukum Tata Negara mengatur semua masyarakat hukum atas dan masyarakat hukum bawahan menurut tingkatannya dan dari masing-masing itu menentukan wilayah lingkungan rakyatnya dan akhirnya menentukan badan-badan dan fungsinya masing-masing yang berkuasa dalam lingkungan masyarakat hukum itu, serta menentukan susunan dan wewenangnya dari badan tersebut.

Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital. Sebagai lembaga sosial Negara tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari golongan orang tertentu, tetapi untuk memenuhi keperluan-keperluan dari seluruh rakyat Negara itu. Menurut Plato dalam bukunya *Republic*, menjeli bahwa Negara timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan umat manusia. tiada manusia yang dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri-sendiri, sedangkan masing-masing manusia mempunyai banyak kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan yang banyak dan tidak dapat dipenuhi sendiri oleh manusia secara individual, maka dibentuk Negara. demikian pula pendapat Aristoteles, Negara dibentuk dan dipertahankan karena Negara bertujuan menyelenggarakan hidup yang baik bagi semua warga negaranya.¹⁵

¹⁵ Ni'matul Huda I. 2011. *Ilmu Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 54.

Sehingga untuk menjalankan suatu Negara yang baik khususnya di Indonesia, dibutuhkan suatu instrument administrasi Negara untuk memastikan birokrasi di dalam suatu Negara tersebut berjalan dengan baik. Pada akhirnya masyarakat suatu Negara dapat termudahkan dari dibentuknya instrument administrasi Negara tersebut. Salah satu instrument administrasi Negara yang sangat penting di Indonesia ialah dengan adanya Aparatur Sipil Negara atau biasa yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Undang-Undang ASN, Aparatur Sipil Negara adalah bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan milestone dalam tahap reformasi birokrasi Indonesia. Tujuan dari reformasi birokrasi Indonesia disebutkan antara lain untuk mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai penjaga persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mewujudkan ASN sebagai profesi dan pelaksana manajemen ASN yang berdasarkan pada asas kompetensi dan kualifikasi

atau merit sistem dalam setiap tahap manajemen ASN yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.¹⁶

Mengingat bahwa pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan adalah para pegawai, maka sudah tentu kelancaran penyelenggaraan pemerintahan tersebut sangat tergantung dari kesempurnaan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting. Keadaan ini disebabkan Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan agar mencapai tujuan nasional.

Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good govermance*), maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntanbel dalam melaksanakan tugas.¹⁷

Menurut pendapat Marsono definisi Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh dengan kesetiaan pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, beribawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan

¹⁶ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, Melalui <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15733/F.%20BAB%20II.pdf?seqenc=6&isAllowed=y>, diakses Selasa, 22 Februari 2022, Pukul 23.45 Wib.

¹⁷ Dimas Adimanggala Danurwenda, dkk. *Op.Cit.*, hlm 3.

sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur Negara. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Terhadap rangka Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral tersebut, peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan sebagai pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.¹⁸

B. Lembaga Disiplin Aparatur Sipil Negara

Indonesia merupakan negara hukum yang demokratis yang bersumber dari konsep kedaulatan hukum dan kedaulatan rakyat merupakan konsepsi yang sudah diidealkan oleh para pendiri bangsa Indonesia. Hal ini dapat dilihat dalam rumusan Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 alinea keempat.¹⁹ Oleh karena dikarenakan Indonesia adalah Negara hukum maka segala tindak tanduk yang dilakukan di wilayah Indonesia harus berdasarkan hukum yang berlaku, termasuk dalam pembentukan suatu lembaga Negara, dalam hal yang dimaksud ialah lembaga disiplin aparatur sipil Negara.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Imawan Sugiharto. "Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah". *dalam Jurnal Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, Volume 18, Nomor 1, 2019, hlm 24.

untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Proses penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Pertama, berdasarkan tingkat hukumannya, sudah ada yang telah ditegakkan dengan baik, namun masih ada yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Untuk tingkat hukuman disiplin ringan masih terdapat pelanggaran yang diberikan atasan terhadap pegawainya yang melanggar.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin itu dilakukan secara rela bukan paksaan dari orang lain. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Menurut Thomas Gordon, disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang

harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya.²⁰ Untuk itu diperlukan suatu lembaga yang dibentuk untuk dapat memastikan ASN tetap mentaati kedisiplinan yang ada yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan maupun kebijakan-kebijakan dari lembaga terkait. Tentu saja lembaga yang dimaksud disini haruslah dibentuk berdasarkan konstitusi yang ada.

Konstitusi adalah hukum dasar yang dijadikan pegangan dalam penyelenggaraan suatu Negara. Konstitusi dapat berupa hukum dasar tertulis yang lazim disebut Undang-Undang Dasar, dan dapat pula tidak tertulis. Undang-Undang Dasar menempati tata urutan peraturan perundang-undangan tertinggi dalam Negara. Dalam konteks instisui Negara, konstitusi bermakna permakluman tertinggi yang menetapkan antara lain pemegang kedaulatan tertinggi, struktur Negara, bentuk Negara, bentuk pemerintahan, kekuasaan legislatif, kekuasaan peradilan dan berbagai lembaga Negara serta hak-hak rakyat.

Konstitusi dalam sejarah perkembangannya membawa pengakuan akan keberadaan pemerintahan rakyat. Konstitusi merupakan naskah legitimasi paham kedaulatan rakyat. Naskah dimaksud merupakan kontrak sosial yang mengikat setiap warga dalam membangun paham kedaulatan rakyat. Dalam penyusunan undang-undang dasar, nilai-nilai dan norma dasar yang hidup dalam masyarakat dan dalam praktek penyelenggaraan Negara turut mempengaruhi perumusan pada naskah. Dengan demikian, suasana kebatinan yang menjadi latar belakang filosofis, sosiologis, politis, dan historis perumusan yuridis suatu ketentuan undang-undang dasar perlu dipahami dengan seksama, untuk dapat mengerti

²⁰ Rosdakarya Musanef. 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung, hlm 5.

dengan sebaik-baiknya ketentuan yang terdapat pada pasal-pasal undang-undang dasar.²¹ Uraian ini memberikan pemahaman bahwasannya Negara dalam menjalankan suatu kebijakan ataupun kekuasaannya kepada masyarakatnya harus berdasarkan konstitusi yang ada, termasuk dalam membentuk suatu lembaga yang menurut Negara dalam hal ini Pemerintah dibutuhkan untuk menjalankan suatu roda Pemerintahan. Termasuk lembaga yang mengatur kedisiplinan ASN.

Melihat dari ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat lembaga yang menaungi SN baik dari sisi pengawasan, pendidikan maupun pembinaan. Lembaga yang dimaksud ialah:

1. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Hal sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undangundang. Hal ini sebagaimana tertuang

²¹ Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR. 2013. *Empat Pilar Kehidupan Berbangsa dan Bernegara*. Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI, hlm 117-118.

dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Lembaga-lembaga disiplin ASN yang diuraikan di atas termasuk dalam bagian dari lembaga Negara. Lembaga Negara adalah lembaga-lembaga Negara yang diatur sepenuhnya oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundangan lainnya. Lembaga-lembaga Negara memiliki fungsi strategis dalam upaya mewujudkan tujuan Negara.²²

Lembaga-lembaga Negara memiliki fungsi strategis dalam upaya mewujudkan tujuan Negara. Dalam konteks Negara Republik Indonesia, pemerintahan terdiri dari lembaga-lembaga Negara yang diatur sepenuhnya oleh Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 dan peraturan perundangan lainnya. Menurut UUD 1945, sistem ketatanegaraan Indonesia dari supremasi MPR berubah pada sistem kedaulatan rakyat yang diatur melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Dasar itulah yang menjadi dasar dan rujukan utama dalam menjalankan kedaulatan rakyat. Aturan dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengatur dan membagi pelaksanaan kedaulatan rakyat melalui berbagai lembaga Negara yang melaksanakan bagian-bagian dari kedaulatan rakyat menurut wewenang, tugas dan fungsinya. Kedudukan setiap lembaga Negara bergantung pada wewenang, tugas dan fungsi yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945.²³

Salah satu lembaga Negara penting yang bertugas untuk menegakkan disiplin kepada para ASN sebagaimana disebutkan di atas ialah KASN. Undang-

²² Deddy Ismatullah dan Beni Ahmad Saebani. 2018. *Hukum Tata Negara: Refleksi Kehidupan Ketatanegaraan di Negara Republik Indonesia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm 122.

²³ *Ibid.*

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membentuk suatu lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara yang bertugas untuk menjaga netralitas para ASN. KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Maka dari itu, penegakan hukum terhadap pelanggaran netralitas ASN harus ditegakan. Penegakan hukum sendiri adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan keinginan hukum menjadi kenyataan, keinginan hukum di sini tidak lain adalah pikiran-pikiran pembuat undangundang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu. Perumusan Pemikiran pembuat undang-undang (hukum) yang dituangkan dalam peraturan hukum akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan.²⁴

²⁴ Eki Furqon. “Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus pada Pemilu 2019 di Provinsi Banten)”. *dalam AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 4, Nomor 1, Juni 2020, hlm 16-17.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menegakkan Disiplin Terhadap ASN

Pada dasarnya tujuan utama dari adanya peran KASN dalam menegakkan disiplin kepada ASN sebagaimana uraian sebelumnya secara tidak langsung berguna demi adanya perlindungan hukum bagi masyarakat yang ingin menikmati administrasi yang baik dalam birokrasi di Negara Indonesia. Karena sesungguhnya Negara bertanggungjawab penuh atas perlindungan hukum bagi masyarakat, terlebih dalam menikmati fasilitas Negara yang ditanggungjawabinya oleh para ASN.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah: “Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”. Sedangkan menurut Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, perlindungan adalah: “Upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi”.²⁵ Artinya disini untuk terciptanya perlindungan hukum terhadap hak-hak masyarakat atas pelayanan yang harusnya diberikan oleh ASN, maka perlu dibentuk suatu aturan yang mengikat agar dapat dipatuhi oleh tiap-tiap ASN yang ada.

²⁵ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Op.Cit.*, hlm 262.

Pengertian hukum dapat dikaji dari norma yang tercantum dalam undang-undang dan norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Kajian tersebut, hanya baru menyajikan tentang konsep perlindungan dan hukum.²⁶ Berkaitan dengan aturan hukum itu sendiri berdasarkan hasil wawancara dengan pihak BKN Kota Medan menyampaikan bahwasannya dasar hukum yang harus diikuti oleh ASN dalam melaksanakan tugasnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.²⁷

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa konkrit. Terhadap hukum itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang, *fiat justitia et pereat mundus* (meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.²⁸

Pihak BKN Kota Medan sendiri juga menyampaikan berhubungan dengan fungsi dan tugas ASN telah diatur dalam aturan hukum. Fungsi dan tugas ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dimana fungsinya adalah pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu

²⁶ *Ibid.*, hlm 263.

²⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

²⁸ Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo. *Loc.Cit.*

bangsa. Tugasnya adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.²⁹

Terhadap rangka menciptakan perlindungan hukum dan kepastian hukum dari sisi administrasi Negara, maka hal paling urgen yang harus dibenahi adalah dari kualitas ASN yang ada. Untuk itu KASN memiliki peran penting untuk memastikan hal itu dapat tercipta. KASN sendiri secara hukum bertindak sesuai dengan koridor yang ditetapkan, sebagaimana salah satunya dapat dilihat dari Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab Dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa: “Dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugas pengawasan pelaksanaan norma dasar, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah, Komisi Aparatur Sipil Negara dibantu oleh Sekretariat Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya dalam Peraturan Presiden ini disebut Sekretariat KASN”.

Melihat ketentuan tersebut di atas dapatlah diambil pemahaman bahwasannya untuk melaksanakan perannya sebagai pengawas disiplin bagi ASN, KASN memiliki garis koordinasi yang jelas yang ditetapkan melalui peraturan presiden sebagai aturan hukum yang melandasinya. Berkaitan dengan hal tersebut

²⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

perlu dipahami lebih lanjut, hukum ini dapat dibagi atas dua golongan, yaitu sebagai berikut. Pertama hukum mengenai persoalan kepribadian hukum dari jabatan-jabatan Negara memungkinkan kumpulan jabatan-jabatan itu disatukan lebih lanjut dalam satu kepribadian hukum. Hukum ini terdiri dari persoalan-persoalan perwujudan kepribadian hukum dalam (atau menjadi) jabatan, kumpulan jabatan, timbul dan lenyapnya jabatan, kumpulan jabatan dan soal kualitas pejabat, pembatasan wewenang dari jabatan atau kumpulan jabatan, serta hukum keorganisasian. Kedua hukum mengenai (luasnya) lingkungan kekuasaan Negara, yaitu suatu lingkungan di mana kaidah-kaidah hukum Negara mempunyai kekuatan yang berlaku. Lingkungan itu dapat berupa lingkungan manusia tertentu, dan lingkungan wilayah tertentu, dan lingkungan waktu tertentu.³⁰

Berdasarkan Pasal 22 Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab Dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara, diketahui: “Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi Aparatur Sipil Negara wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik secara internal di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara maupun secara eksternal dengan instansi lain di luar Komisi Aparatur Sipil Negara yang terkait sesuai dengan tugas masing-masing baik dengan instansi pusat maupun instansi daerah.” Selanjutnya juga pada Pasal 23 juga disebutkan: “Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi Aparatur Sipil Negara berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh

³⁰ Ni'Matul Huda. *Op.Cit*, hlm 8-9.

menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi”.

Dipahami terdapat perbedaan yang mencolok terkait perbedaan peran dari Komisi ASN dengan lembaga-lembaga pengawasan ASN lainnya seperti Lembaga Administrasi Negara dan BKN. Disebutkan bahwasannya tugas dari KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. Selanjutnya untuk tugas dari Lembaga Administrasi Negara sendiri berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN. Sedangkan untuk BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.³¹

Dijelaskan lebih lanjut khusus terhadap BKN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara yang salah satu tugasnya adalah penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian dimana salah satunya adalah penegakan disiplin.³² Maka dengan kata lain tugas BKN tersebut tidak terlepas dari kerjasama antar lembaga

³¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

³² *Ibid.*

pengawas ASN seperti KASN. Oleh karenanya KASN diperlukan untuk mengoptimalkan pengawasan terhadap ASN.

Berkaitan peran KASN dalam menegakkan disiplin terhadap ASN, tidak terlepas dari kewenangan besar yang diberikan oleh presiden kepada KASN. Sebelumnya disebutkan dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa: “Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN”. Selanjutnya pada Pasal 25 ayat (2) huruf b disebutkan lebih tegas dari peran KASN, sebagai berikut: “Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada salah satu lembaga yaitu KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN”.

Terhadap dinamika kehidupan sehari-hari sering terjadi konflik antara individu dengan lainnya. Konflik yang terjadi sering tidak dapat diselesaikan oleh para pihak yang terkait. Untuk dapat menyelesaikan persoalan tersebut sering sekali diperlukan campur tangan institusi khusus yang memberikan penyelesaian imparial (secara tidak memihak), penyelesaian itu tentunya harus didasarkan kepada patokan-patokan yang berlaku secara obyektif.³³ Untuk itu diperlukannya peran KASN untuk meminimalisir terjadinya konflik antara masyarakat yang bertujuan untuk mengurus keperluan administrasinya dengan ASN yang sedang

³³ Suhrawardi K. Lubis. 2015. *Etika Profesi Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 24.

bertugas agar melaksanakan tugasnya secara professional dan penuh integritas tinggi.

Adanya peran besar yang diberikan oleh pemerintah yaitu Presiden kepada ASN, diharapkan dapat memaksimalkan kinerja ASN untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu, pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Peran Pegawai ASN sebagaimana yang dimaksud untuk mewujudkan ASN yang bersih dalam upaya menciptakan *good governance*. Makna *good* dalam *good governance* mengandung 2 (dua) pengertian. Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam mencapai tujuan nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dan pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.³⁴ Apabila kedua aspek itu terpenuhi, barulah dapat tercipta sistem administrasi pemerintah yang baik sebagaimana tujuan dari *good governance*.

Sehingga apabila terciptanya *good governance* melalui disiplinnya ASN, maka secara otomatis akan terciptanya perlindungan hukum bagi masyarakat yang mendambakan kualitas ASN yang baik dan bermanfaat bagi rakyat. Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum. Masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh

³⁴ Arif Rahmansyah dan Irwandi. "Analisis Terhadap Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Kepala Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan". *dalam Limbaga: Journal Of Constitutional Law*, Volume 1, Nomor 3, Tahun 2021, hlm 458.

perlindungan hukum itu diberikan.³⁵ Melalui KASN merupakan perwujudan dari pemerintah atau Negara untuk melakukan perlindungan hukum bagi hak-hak masyarakat agar mendapat pelayanan yang sama.

Terhadap rangka untuk mengoptimalkan kinerja dari ASN sendiri perlu adanya kerjasama adantara lembaga-lembaga pengawas ASN seperti KASN yang bekerjasama dengan BKN. Disampaikan yaitu antara BKN dan Komisi ASN dapat melakukan kerjasama dalam hal pendisiplinan ASN. Hal ini dirasa perlu karena sebagai lembaga yang mengelola manajemen ASN maka BKN dan Komisi ASN perlu koordinasi dan konsolidasi agar pengelolaan manajemen ASN termasuk disiplin ASN dapat ditegakkan.³⁶

Sesuai pemaparan di atas untuk melihat peran komisi aparatur sipil negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN dapat dikutip dari uraian Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan: “KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah”.

Berkaitan dengan fungsinya, KASN berperan sebagai lembaga yang mengawasi ASN dalam hal penerapan kode etik dan kode perilaku sebagaimana terdapat dalam Pasal 5 UU ASN yang pada tujuannya adalah untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Berfungsi untuk melaksanakan penerapan sistem merit merupakan fungsi lain dari KASN yang juga harus dilaksanakan, dalam hal

³⁵ Ridwan HR. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, hlm 282.

³⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

ini KASN harus berupaya agar terlaksananya 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.³⁷ Selanjutnya Pasal 31 Undang-Undang ASN, juga menyebutkan peran ASN secara lebih rinci yang jika disebutkan pada pokoknya ialah berperan untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Masih sesuai dengan Pasal 31 dalam melakukan tugasnya KASN juga dapat berperan untuk melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa, menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN dan melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Sesuai Pasal 24 Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab Dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara, disebutkan: “Dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi pelaksanaan

³⁷ Eki Furqon. *Op.Cit.*, hlm 19.

manajemen Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara berkoordinasi dengan lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian khususnya terkait dengan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara.”

Selaras dengan uraian di atas pihak Kantor Regional VI BKN Medan juga menyampaikan bahwa dalam hal menegakkan disiplin ASN beberapa lembaga pengawas ASN dapat melakukan kerjasama. Disampaikan pula bentuk-bentuk kerjasama yang dapat dilakukan BKN dan Komisi ASN dalam mendisiplinkan ASN yaitu dalam bentuk koordinasi dan kerjasama secara sinegris dalam menyelesaikan permasalahan manajemen kepegawaian sesuai dengan fungsi dan perannya masing-masing.³⁸

KASN, sebagai lembaga yang menjalankan fungsi mengawasi norma/nilai dasar, kode etik dan kode perilaku kemudian mendapatkan tugas khusus untuk menjaga netralitas ASN. Dalam menjalankan tugas tersebut, KASN memiliki kewenangan untuk meminta informasi baik kepada masyarakat maupun ASN untuk mendapatkan laporan tentang pelanggaran norma dasar, kode etik dan kode perilaku. Berdasarkan laporan tersebut, KASN melakukan pemeriksaan untuk membuktikan benar atau tidaknya bukti pelanggaran tersebut. KASN juga berwenang untuk meminta dokumen atau klarifikasi kepada instansi pemerintah untuk mendukung proses pembuktian tersebut.³⁹

³⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

³⁹ Sad Dian Utomo dan Bejo Untung. “Hasil Pemantauan Pelanggaran Netralitas ASN dalam Pemilu 2019”. *dalam Artikel Pattiro*, hlm 27.

Berdasarkan ketentuan di atas peran peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN tidak terlepas dari peran dari sisi pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN. Dengan kata lain untuk memastikan atau menjaga agar ASN tersebut tetap bekerja sesuai kode etik yang berlaku juga termasuk dalam bagian peran KASN. Kewajiban ASN untuk menjaga kinerja sesuai kode etik berpatokan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negri Sipil. Untuk itu disini jelaslah peran KASN dalam menegakkan disiplin kepada para ASN baik berdasarkan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah maupun berdasarkan Peraturan Presiden.

B. Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Sanksi Terhadap ASN

Suatu Negara untuk dapat menjalankan birokrasi negaranya diperlukan instrument yang memadai, di Indonesia instrument tersebut yaitu ialah Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi untuk memastikan ASN menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan disiplin dan etika profesi kepegawaian ASN maka diperlukan pula suatu lembaga sebagai instrument Negara agar hal-hal tersebut dijalankan seorang ASN sebagaimana harusnya, instrument yang dimaksud disini ialah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Intrumen pemerintahan yang dimaksudkan dalam hal ini (termasuk KASN) adalah alat-alat atau saran-sarana yang digunakan oleh pemerintah atau administrasi Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan

tugas-tugas pemerintahan, pemerintah atau administrasi Negara melakukan berbagai tindakan hukum dengan menggunakan saran atau instrument seperti alat tulis menulis, saran transportasi dan komunikasi, dan lain-lain, yang terhimpun dalam *publiek domain* atau kepunyaan publik. Di samping itu, pemerintah juga menggunakan berbagai instrument yuridis dalam menjalankan kegiatan mengatur dan menjalankan urusan pemerintahan dan kemasyarakatan, seperti perundang-undangan, keputusan-keputusan, peraturan kebijaksanaan, perizinan, instrument hukum keperdataan, dan sebagainya. Instrument hukumlah yang dijadikan dasar dan yang digunakan oleh pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.⁴⁰

Dikaitkan dengan hal di atas maka disampaikan bahwasannya terdapat lembaga-lembaga Negara yang dapat menegakkan disiplin kepada tiap-tiap ASN baik melalui perantara rekomendasi dari KASN maupun melalui Pejabat Pembina Kepegawaian. Dalam hal ini instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.⁴¹ Kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh lembaga-lembaga tersebut menunjukkan bahwasannya lembaga tersebut merupakan bagian dari subjek hukum yang mempunyai tanggungjawab.

Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*de dragger van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*natulijke person*), badan hukum/perusahaan (*rechtspersoon*), maupun jabatan, dapat melakukan tindakan-

⁴⁰ Ridwan HR. *Op.Cit.*, hlm 129.

⁴¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum, yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan antar subjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subjek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajibannya yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.⁴²

⁴² Ridwan HR. *Op.Cit.*, hlm 279-280.

Hal tersebut jugalah yang menjadi maksud atau fungsi dari adanya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh instrumen pemerintah dalam hal ini KASN kepada para ASN. Dengan adanya pengawasan dan manajemen ASN yang dilakukan oleh KASN diharapkan agar para ASN dapat bekerja sebagai pegawai yang taat hukum, dan tetap pada koridor etika yang telah ditetapkan. Perlu diketahui KASN sendiri berkedudukan hanya di ibu kota Negara sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Lebih lanjut untuk membahas kedudukan KASN dalam memberikan sanksi terhadap ASN dipahami dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah disetujui rapat paripurna DPR-RI tanggal 19 Desember 2013, dan disahkan oleh Presiden pada masa Susilo Bambang Yudhoyono 15 Januari 2014 lalu, terdapat amanat untuk membentuk sebuah lembaga baru yang akan mendapat delegasi kekuasaan Presiden dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN serta mewujudkan sistem merit, yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara. Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara memiliki nilai positif yang telah memonitor pelaksanaan kebijakan ASN serta menegakkan pemberlakuan sistem yang baik yang digunakan untuk menyeleksi pejabat tinggi ASN.

Komisi Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan di ibu kota negara tersebut melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya,

Komisi ASN dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat dibentuk sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan KASN. Dalam Perpres tersebut disebutkan bahwa Sekretariat KASN berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua KASN, yang dipimpin oleh Kepala Sekretariat. Terhadap tugas dan fungsinya itu, Sekretariat KASN mempunyai wewenang mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan administrasi KASN, dan melakukan pembinaan sumber daya manusia Sekretariat KASN, Asisten KASN dan Pejabat Fungsional KASN.⁴³

Kedudukan KASN itu juga selaras dengan adanya kedudukan dari BKN yang diatur secara hukum dalam menegakkan disiplin terhadap ASN. Sebagaimana kedudukan dan/ataupun peran tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.⁴⁴ Masih bersinggungan dengan lembaga KASN disebutkan dalam Pasal 11 Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014, bahwa: “Sumber Daya Manusia Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai KASN adalah Warga Negara Indonesia yang karena kompetensinya diangkat sebagai pegawai pada Komisi Aparatur Sipil Negara”. Lebih lanjut Pasal 12 Peraturan Presiden tersebut menguraikan bahwa pegawai KASN menduduki jabatan:

- a. Asisten;

⁴³ Adrie. “Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian”. *dalam Jurnal YUSTITIA*, Volume 12, Nomor 2, Desember 2018, hlm 32-33.

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

- b. Fungsional Keahlian; dan
- c. Jabatan lain di lingkungan Sekretariat KASN.

Pembentukan KASN ini tidak terlepas dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dipahami maka untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and*

social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Akhirnya untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.⁴⁵

Terhadap rangka penetapan kebijakan Manajemen ASN, dibentuk KASN yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Pembentukan KASN ini untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku ASN. KASN beranggotakan 7 (tujuh) orang yang terdiri dari seorang ketua merangkap anggota, seorang wakil ketua merangkap anggota, dan 5 (lima) orang anggota. Komisi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dibantu oleh Asisten dan Pejabat Fungsional keahlian yang dibutuhkan. Selain itu KASN dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat. Ketua, wakil ketua, dan anggota KASN ditetapkan dan diangkat oleh Presiden selaku kepala pemerintahan untuk

⁴⁵ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara.

masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa jabatan.⁴⁶

Membicarakan tentang kedudukan KASN, maka dapat dilihat menurut Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, disebutkan bahwa KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Disini terlihat jelas kedudukan KASN yang bertugas yang pada pokoknya menciptakan ASN yang bertugas sesuai dengan koridor yang ada, sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat luas.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 pada tahun 2014 melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan menjadi tonggak dalam fase reformasi birokrasi Indonesia. Tujuan reformasi birokrasi di Indonesia adalah mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari campur tangan politik, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan mampu memberikan pelayanan publik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, memenuhi perannya sebagai penjaga persatuan dan kesatuan negara. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional, justru dalam ketentuan umum yang menjelaskan tentang pengertian atau pengertian Panitia Alat Sipil Nasional, yaitu Panitia ASN yang selanjutnya disebut KASN adalah suatu organisasi nonstruktural yang independen dan bebas dari campur tangan politik, dengan

⁴⁶ *Ibid.*

kekuasaan tertinggi Presiden dapat memberi wewenang kepada KASN untuk menjalankan tugasnya. Sebagaimana disebutkan di atas, latar belakang lahirnya KASN sebenarnya merupakan cerminan dari tujuannya.⁴⁷ Tujuan dari KASN itu sendiri dibentuk dapat dilihat dari ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menyebutkan salah satunya ialah mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan.

Menggambarkan kedudukan dari KASN dalam memberikan sanksi terhadap ASN dapat diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak BKN Kota Medan bahwasannya penegakkan disiplin kepada ASN sepanjang tahun 2018 sampai dengan pertengahan tahun 2022 (baik secara nasional ataupun terkhusus di Kota Medan) tersebut ada melibatkan peran Komisi ASN didalamnya.⁴⁸

Berdasarkan beberapa tujuan pembentukan KASN yang terdapat dalam Pasal 28 Undang-Undang ASN, dapat dilihat bahwa indikator netralitas ASN masih menjadi bahasan utama dari tujuan pembentukan KASN. Terdapat 3 (tiga) aspek terkait netralitas ASN yang harus dijaga oleh KASN sebagai lembaga yang memiliki tugas dalam hal itu, diantaranya adalah netralitas dalam aspek politik, netralitas dalam aspek pelayanan publik, netralitas dalam aspek pengambilan keputusan. Dilihat dari hal yang diatur dalam Undang-Undang ASN, maka peran dari lembaga KASN kini diharapkan menjadi harapan baru dalam mewujudkan

⁴⁷ Arif Rahmansyah dan Irwandi. *Op.Cit.*, hlm 455.

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

reformasi birokrasi, disamping itu juga diharapkan dapat menepis pandangan skeptis dari masyarakat tentang profesionalitas aparatur pemerintahan atau birokrasi baik di pusat maupun di daerah.⁴⁹

Melalui pembentukan KASN pemerintah mengharapakan terciptanya ASN yang bersih yang menjalankan sesuai norma-norma dasar. Agenda prioritas pemerintah tersebut, telah dirumuskan penjabarannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Sedangkan arah kebijakan yang ditempuh untuk mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat. Arah kebijakan tersebut dielaborasi melalui berbagai strategi, sebagai berikut:

1. penyelesaian peraturan perundang-undangan sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN;
2. peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN;
3. penguatan kebijakan dan implementasi sistemrekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi;
4. penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka, termasuk pemanfaatan *assesment center*;
5. penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan dan berbasis kinerja;
6. pengembangan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN;

⁴⁹ Eki Furqon. *Op.Cit.*, hlm 19.

7. penguatan supervisi, *monitoring*, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L/pemda;
8. penguatan system dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN; dan
9. penguatan kebijakan dan implementasi/ internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN.⁵⁰

Membicarakan tentang kedudukan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tentu tidak terlepas dari ketentuan konstitusi yang mengatur kewenangan dari KASN tersebut, sehingga nantinya mempunyai kedudukan untuk memberikan sanksi kepada ASN yang melanggar disiplin sesuai dengan perintah yang diberikan oleh konstitusi yang dimaksud.

Berlakunya konstitusi sebagai hukum dasar didasarkan atas kekuasaan tertinggi atau prinsip kedaulatan yang dianut dalam suatu Negara. Jika Negara menganut paham kedaulatan rakyat, sumber legitimasi konstitusi adalah rakyat. Jika yang berlaku adalah paham kedaulatan raja, raja yang menentukan berlaku tidaknya suatu konstitusi.

Konstitusi merupakan hukum yang lebih tinggi dan paling fundamental sifatnya karena merupakan sumber legitimasi atau landasan otorisasi bentuk-bentuk hukum atau peraturan perundang-undangan lainnya. Sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku universal, agar peraturan yang tingkatannya berada di bawah undang-undang dasar dapat berlaku dan diberlakukan, peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi tersebut. Pengaturan sedemikian

⁵⁰ Arif Rahmasyah dan Irwandi. *Op.Cit.*, hlm 456-457.

rupa, menjadikan dinamika kekuasaan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan Negara dapat dibatasi dan dikendalikan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, paham konstitusionalisme dalam suatu Negara merupakan konsep yang seharusnya ada.

Paham konstitusionalisme berawal dari dipergunakannya konstitusi sebagai hukum dalam penyelenggaraan Negara. Konstitusionalisme mengatur pelaksanaan *rule of law* (supremasi hukum) dalam hubungan individu dengan pemerintah. Konstitusionalisme menghadirkan situasi yang dapat memupuk rasa maan, karena adanya pembatasan terhadap wewenang pemerintah yang telah ditentukan terlebih dahulu. Konstitusionalisme mengemban *the limited state* (Negara terbatas), agar penyelenggaraan Negara dan pemerintahan tidak sewenang-wenang dan hal dimaksud dinyatakan serta diatur secara tegas dalam pasal-pasal konstitusi.⁵¹ Terkait hal ini termasuk kekuasaan dan wewenang yang diberikan oleh konstitusi kepada suatu lembaga Negara yang bernama Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Pemerintah adalah penyelenggara Negara, yakni yang terdiri dari para pejabat, lembaga-lembaga dalam Negara yang mengorganisasi semua sistem bernegara. Pemerintah adalah institusi pemegang amanah rakyat yang menjalankan fungsi-fungsi Negara dan fungsi hukum ketatanegaraan. Ralitas dari pemerintahan merupakan pembagian kekuasaan yang direfleksikan dalam kinerja penyelenggaraan Negara.⁵²

⁵¹ Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR. *Op.Cit.*, hlm 118-117.

⁵² Deddy Ismatullah dan Beni Ahmad Saebani. *Op.Cit.*, hlm 107.

Atas dasar itu, maka duduklah pemahaman bahwasannya KASN merupakan lembaga Negara nonstruktural yang mandiri dan independen yang berperan sebagai perpanjangan Pemerintah dalam menciptakan pegawai ASN yang baik sebagaimana amanat Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN merupakan dasar hukum dibentuknya Komisi Aparatur Sipil Negara sebagai lembaga lembaga nonstruktural pemerintah yang mandiri dan bebas dari campur tangan pihak manapun. Dibentuknya KASN tidak terlepas dari latar belakang kekhawatiran negara terhadap internalisasi kode etik dan kode perilaku yang belum sepenuhnya dijalankan oleh para ASN. Etika mengajarkan agar sikap batin manusia berada dalam kehendak batiniah yang baik. Disini yang dituju bukan terpenuhinya sikap perbuatan lahiriah akan tetapi sifat batin manusia yang bersumber pada hati nurani, karena itu diharapkan terciptanya manusia berbudi luhur.⁵³

Secara kelembagaan, Sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) maksudnya mengenai sifat, tujuan, kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang serta mengenai struktur organisasi KASN diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Serta merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary organs/auxiliary institutions*) karena dikenal dengan nama komisi-komisi, lembaga-lembaga negara atau sejenisnya.⁵⁴

⁵³ Eki Furqon. *Op.Cit.*, hlm 18.

⁵⁴ *Ibid.*

Lembaga dari segi fungsinya ada yang bersifat utama atau primer dan ada pula yang bersifat sekunder atau penunjang (*auxiliary*). Sedangkan dari segi hierarkinya lembaga dapat dibedakan ke dalam tiga lapis. Organ lapis pertama dapat disebut lembaga tinggi negara. Organ lapis kedua disebut sebagai lembaga negara saja sedangkan organ lapis ketiga merupakan lembaga daerah. Di antara lembaga-lembaga tersebut ada yang dapat dikategorikan sebagai organ utama atau primer (*primary constitutional organs*) dan ada pula yang merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary organs/auxiliary institutions*).⁵⁵

Salah satu lembaga Negara yang berfungsi sebagai organ pendukung atau penunjang dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan mengevaluasi sistem kerja dari seorang ASN sudah tentu yaitu KASN. Pada akhirnya untuk melihat kedudukan komisi aparatur sipil negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN dapat beracuan pada wewenang dari KASN itu sendiri sebagaimana tertuang dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang pada pokoknya berwenang mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Serta memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Kewenangan KASN yang diberikan oleh aturan perundang-undangan di atas menunjukkan kedudukan KASN atas pengawasan terhadap ASN yang

⁵⁵ Adrie. *Op.Cit.*, hlm 38.

melanggar disiplin. Kewenangan KASN itu juga bertujuan untuk memaksimalkan perlindungan hukum terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan terbaik dari ASN tanpa khawatir tidak mendapat pelayanan yang sama satu dengan yang lainnya. Itulah esensi perlindungan masyarakat sebagai subjek hukum yang wajib di lindungi oleh Negara.

Dipahami bahwasannya Ssubjek hukum atau *person* dalam bahasa Inggris merupakan suatu bentukan hukum artinya keberadaannya karena diciptakan oleh hukum. Baik manusia maupun bukan manusia mempunyai kapasitas sebagai subjek hukum atau isitilah Salmond *person* kalau dimungkinkan oleh hukum. Manusia sekalipun pada masa perbudahakan oleh hukum tidak dipandang sebagai subjek hukum atau *person*. Sebaliknya, bukan manusia tetapi oleh hukum dipandang sebagai cakap untuk memegang hak dan kewajiban merupakan subjek hukum atau *person*.⁵⁶ Untuk itu subjek hukum yang wajib dilindungi disini terutama adalah masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi yang baik dan professional dari seorang ASN.

Berdasarkan wewenang yang dimiliki oleh KASN di atas, pengawasan langsung dan secara menyeluruh terhadap ASN untuk selalu mengedepankan integritas dan netralitasnya sebagaimana tertuang dalam kode etik dan kode perilaku ASN menjadi konsentrasi kerja KASN sebagai lembaga yang bertanggung jawab mewujudkan hal itu. Secara khusus wewenang KASN dalam hal mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan

⁵⁶ Peter Mahmud Marzuki. *Op.Cit.*, hlm 206.

kode perilaku ASN juga diiringi dengan wewenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.⁵⁷

Akhirnya diketahui kedudukan KASN dalam memberikan sanksi terhadap ASN dapat dilihat dari ketentuan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ialah dalam hal KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi-sanksi tersebut berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran. Lebih lanjut dipahami pihak yang berhak melakukan pemecatan kepada ASN yang terbukti melakukan pelanggaran berat adalah Pejabat Pembina Kepegawaian.⁵⁸

Sanksi yang diberikan kepada ASN yang melanggar disiplin seperti disebutkan di atas merupakan bagian dari tanggungjawab ASN itu sendiri sebagai seorang subjek hukum ataupun manusia. Konsep kewajiban manusia (*human obligations*) disadari dan diakui sebagai penyeimbang atas pemahaman mengenai kebebasan dan tanggungjawab. Sementara itu, hak berhubungan erat dengan kebebasan, kewajiban berkaitan dengan konsep tanggung jawab. Di samping perbedaan, kebebasan dan tanggung jawab juga bersifat saling ketergantungan satu sama lain (*interdependent*).⁵⁹

⁵⁷ Eki Furqon. *Op.Cit.*, hlm 20.

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

⁵⁹ Jimly Asshiddiqie. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 368.

Tanggungjawab dan pertanggungjawaban, sebagai suatu kualitas moral, merupakan wujud pengendalian yang alamiah dan bersifat sukarela (*voluntary*) atas kebebasan. Kebebasan tidak akan mungkin dapat dilaksanakan atau diwujudkan tanpa adanya batas dalam masyarakat manapun. Oleh karena itu, makin bebas kehidupan yang dinikmati oleh seseorang, makin besar pula tuntutan akan tanggung jawab, baik kepada orang lain maupun pada diri sendiri. Makin tinggi atau besar bakat yang dimiliki seseorang, makin besar pula tanggung jawab yang dituntut untuk mengembangkan bakat itu ke arah kapasitasnya yang penuh.⁶⁰

Begitu pula terhadap ASN yang diberikan jabatan atau kewenangan oleh peraturan perundang-undangan, harus dapat mempertanggungjawabkan perbuatannya apabila hal tersebut melanggar aturan atau merugikan orang lain (masyarakat). Sanksi yang diberikan oleh KASN sebagaimana yang diuraikan di atas, pada awalnya didasari dari hasil pengawasan dan penentuan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh ASN akan disampaikan oleh ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk ditindaklanjuti. Rekomendasi pemberian sanksi yang disampaikan oleh KASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang harus segera ditindaklanjuti. Apabila rekomendasi KASN tersebut tidak segera ditindaklanjuti maka KASN akan merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang tersebut.⁶¹

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Eki Furqon. *Loc.Cit.*

C. Akibat Hukum Pemberian Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara

Sebagai ujung tombak pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara selalu menjadi sorotan masyarakat. Hal ini sebenarnya wajar, karena memang masyarakat merupakan pihak yang selalu bersentuhan dengan aparatur pemerintah. Hubungan mereka adalah sebagai penerima dan pemberi layanan. Ekspektasi dari publik adalah bahwa ASN harus mampu memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat. Publik menginginkan para birokrat taat dan patuh pada aturan yang berlaku dan menjaga integritasnya. Sehingga, setiap ada tindakan dari ASN yang menyimpang, pasti akan mendapatkan reaksi dari publik.

Posisi birokrasi dan aparturnya dalam relasi pemerintah dengan rakyat memegang peranan yang sangat penting. Sebagaimana dikatakan Hegel dalam Noer, birokrasi merupakan jembatan antara negara dengan rakyatnya. Namun sayangnya, aparatur birokrasi semakin gagal mempertahankan kinerjanya sebagai alat pelaksana kebijakan negara. Persoalan kedisiplinan, KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme), dan kualitas sumber daya manusia (SDM) seakan menjadi penyakit (patologi) menahun yang tak kunjung terobati. Birokrasi yang sakit pun harus kita hadapi sebagai kenyataan di Negara Indonesia.⁶²

Berdasarkan uraian di atas maka dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan

⁶² Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. "Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance". *dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume 2 , Nomor 2, Desember 2019, hlm 179.

Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Sehingga untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.⁶³

Terhadap rangka untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Maka dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah

⁶³ Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara didapati bahwas sebagai Aparatur Sipil Negara wajib memberikan teladan bagi masyarakat, dengan berperilaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. ASN diwajibkan untuk mentaati peraturan sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi negara. Apabila seorang ASN melakukan suatu bentuk pelanggaran (*indiscipliner*), maka ASN tersebut akan diberikan sanksi kepegawaian. Pelanggaran disiplin diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dimana 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.⁶⁵

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa: “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Dari sini dapatlah diketahui ASN yang dapat dikenakan hukuman disiplin adalah ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, untuk itu yang dimaksud pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 angka 3 yaitu: “setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”.

Ketidaksiplinan ASN ini juga dapat datang dari adanya kultur ataupun budaya yang tidak baik dari struktur sumber daya manusia dari ASN itu sendiri. Menurut pandangan antropologi, tempat hukum di alam kultur masyarakat. Pengertian kultur sangat luas mencakup suatu pandangan masyarakat tentang kebutuhannya untuk *survival*. Hukum juga merupakan aturan yang mengatur produk dan distribusi kekayaan dan metode untuk melindungi masyarakat terhadap kekacauan internal dan musuh dari luar.⁶⁶

Berdasarkan hal tersebut diperlukan peraturan perundang-undangan untuk mengakomodir kinerja ASN agar tetap sesuai pada koridornya. Pada akhirnya masyarakatlah yang paling terkena dampak negative atau buruk apabila kinerja ASN tidak baik, oleh karena itu diperlukan kaidah/ketentuan hukum untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Salah satunya dalam bentuk adanya kewajiban dan larangan sebagaimana yang diuraikan dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, bahwa yang dikatakan ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin adalah ASN yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan. Untuk itu Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menguraikan point-point penting tentang kewajiban yang harusnya dilakukan oleh seorang ASN.

Kewajiban ASN sebagaimana disebutkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, selaras pula dengan ketentuan Pasal 23 Undang-

⁶⁶ Amran Suadi. 2019. *Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm 93.

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya terdapat pula aturan tentang larangan yang tidak boleh dilakukan oleh ASN yang diuraikan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Apabila seorang ASN tidak melaksanakan atau tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan yang telah ditetapkan sebagaimana Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di atas, maka dapat dikenakan hukuman disiplin, sebagaimana ketentuan pada Pasal 5. Mengenai hukuman disiplin disebutkan dalam Pasal 1 angka 4, yaitu: “Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS”. Tentunya hukuman atau sanksi ini tetap harus berdasarkan aturan norma hukum yang berlaku di Indonesia.

Hukum sebagai gejala sosial merupakan suatu sarana untuk mempertahankan serta menjaga adanya ketertiban. Khususnya bagi Negara-negara yang lahir melalui suatu perjuangan kemerdekaan atau revolusi, hukum seringkali dianggap sebagai lambing *status quo*. Namun, Negara-negara yang muda yang disebut di mana Indonesia merupakan salah satu contoh, pada dewasa ini sedang mengalami proses pembangunan yang mempunyai ciri berupa suatu proses perubahan. Perubahan tidak selamanya menghasilkan keadaan-keadaan yang positif, apa lagi bila proses tersebut tidak berjalan secara teratur.⁶⁷ Atas dasar itu Negara Indonesia mulai berbenah dari sisi birokrasinya melalui ASN yang bersih dan disiplin. Lebih lanjut, bicara birokrasi dan aparturnya, memang lekat dengan mal administrasi yang tercermin dalam tindakan dan perilaku sebagai berikut:

⁶⁷ Soerjono Soekanto. 2011. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 149.

1. Tidak jujur, yaitu suatu tindakan administrasi yang tidak jujur, misalnya para pegawai negeri mencuri dari pemerintah. Melaporkan pemasukan secara keliru, menerima suap, pungli.
2. Berperilaku tidak etis. Mereka mungkin tidak menerima suap tapi keputusan yang dibuat menguntungkan keluarganya atau koleganya (nepotisme).
3. Tidak menghormati hukum, pegawai mungkin sengaja mengabaikan hukum atau mengintepretasikannya sedemikian rupa untuk membenarkan tindakan yang ingin diambilnya.
4. Tebang pilih dalam menafsirkan hukum, maksudnya adalah pegawai di suatu instansi tetap mengikuti hukum yang berlaku, tetapi hukum tersebut ditafsirkan atau dicarikan peluangnya untuk menguntungkan kepentingan tertentu.
5. Perlakuan yang tidak adil kepada pegawai. Lembaga kadang memperlakukan pegawai dan stafnya dengan tidak adil, bahkan menghukum mereka dengan sanksi pemecatan bila jujur dan mengatakan yang sebenarnya.
6. Tidak efisien dan tidak efektif, Pemborosan dana secara berlebihan. Pejabat yang tidak menyukai efisiensi adalah pejabat yang tidak bertanggungjawab, tak peduli seberapa jujur dirinya.
7. Menutup-nutupi kesalahan. Terlihat heroik tapi sejatinya menutupi kesalahan.

8. Gagal memperlihatkan inisiatif. Gagal membuat keputusan yang positif dan mengembangkan potensi yang mereka miliki dengan benar sesuai hukum.⁶⁸

Perbuatan-perbuatan ASN sebagaimana disebutkan di atas juga termasuk dalam bagian ketidakdisiplinan atau pelanggaran yang layak untuk dikenakan sanksi disiplin. Harapan akan hadirnya birokrasi yang beretika, memiliki integritas, dan bebas dari KKN menjadi kebutuhan mendesak yang harus segera diwujudkan. Tapi upaya untuk merealisasikannya tidak mudah. Serangkaian pelanggaran disiplin, penyalahgunaan kewenangan, belum diimplementasikannya peraturan perundangan secara konsisten, sistem pengendalian yang belum efektif, dan rendahnya kualitas SDM aparatur pemerintah menjadi tantangan tersendiri.⁶⁹

Akibat hukum pemberian sanksi terhadap aparatur sipil Negara, tentulah harus berdasarkan koridor hukum yang berlaku. Hukum adalah gejala dalam kemasyarakatan yang majemuk yang mempunyai banyak aspek, dimensi dan faset. Hukum berakar dan berbentuk dalam proses interaksi berbagai aspek kemasyarakatan (politik, ekonomi, sosial, budaya, teknologi, keagamaan dan sebagainya), dibentuk dan ikut membentuk tatanan masyarakat dengan berbagai sifatnya, namun sekaligus ikut menentukan bentuk dan sifat masyarakat itu sendiri. Di sisi lain hukum akan berjalan dengan efektif apabila disertai pula dengan penegakan hukumnya. Penegakan hukum (*law enforcement*) merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, idea, cita yang abstrak dan selanjutnya menjadi tujuan hukum. Cita hukum dan tujuan hukum memuat nilai-nilai moral,

⁶⁸ Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. *Op.Cit.*, hlm 179-180.

⁶⁹ *Ibid.*, hlm 180.

yakni keadilan (*rechtvaardigheid*), kepastian (*rechtszekerheid*) dan kemanfaatan (*doelmatigheid*).⁷⁰

Sehingga memang untuk melihat ketentuan pemberian sanksi disiplin kepada ASN yang melanggar harus berpedoman pada sumber hukum yang ada. Menurut Utrecht, mengenai sumber hukum dapat dibagi dalam arti formal dan materiil. Sumber hukum dalam arti formal adalah sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. Karena bentuknya itu, hukum berlaku umum, diketahui dan ditaati. Di sinilah suatu kaidah memperoleh kualifikasi sebagai kaidah hukum dan abgi yang berwenang ia merupakan petunjuk hidup yang harus diberi perlindungan. Selanjutnya, untuk menetapkan suatu kaidah hukum itu, diperlukan suatu badan yang berwenang. Kewenangan badan tersebut diperoleh dari kewenangan badan yang lebih tinggi sehingga dapat mengenal sumber hukum dalam arti formal itu, sebenarnya merupakan suatu penyelidikan yang bertahap pada tingkatan mana suatu kaidah hukum itu dibuat.

Sumber hukum formal diartikan sebagai tempat atau sumber dari mana peraturan memperoleh kekuatan hukum. Hal ini berkaitan dengan bentuk atau cara yang menyebabkan peraturan hukum itu secara berlaku formal. Dengan demikian, sumber hukum formal ini merupakan bentuk pernyataan bahwa sumber hukum materiil dinyatakan berlaku. Ini berarti bahwa sumber hukum materiil bisa berlaku jika sudah diberi bentuk atau dinyatakan berlaku oleh hukum formal.⁷¹

Atas dasar itu sebagaimana yang telah dijelaskan di atas maka untuk memberikan sanksi terhadap aparatur sipil Negara yang melanggar aturan atau

⁷⁰ Imawan Sugiharto. *Op.Cit.*, hlm 27.

⁷¹ Ni'Matul Huda II. 2012. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 28-29.

disiplin yang telah ditetapkan tetap harus berpatokan pada kaidah-kaidah hukum atau sumber hukum yang berlaku di Indonesia. Sumber hukum digunakan dalam berbagai macam makna. Alasannya ialah bahwa hukum itu dapat ditinjau dengan berbagai cara, orang akan dapat menjelaskan hukum positif yang sedang berlaku dan orangpun dapat menjelaskan dengan tegas sumber-sumber tempat hukum positif yang sedang berlaku itu digali.⁷² Sehingga pemberian sanksi kepada ASN atau PNS yang melanggar disiplin tetap harus berpatokan pada norma-norma yang ada yang sering disebut dengan peraturan disiplin ASN ataupun pegawai negeri sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Upaya untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran, dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, berupa hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Kewenangan untuk menetapkan keputusan penjatuhan

⁷² Philipus M. Hadjon, dkk. 2001. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Gajdah Mada University Press, hlm 52.

hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin guna penegakan hukuman (*law enforcement*) dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.⁷³

Hal di atas selaras dengan yang disampaikan oleh pihak BKN Kota Medan yang menyebutkan jenis-jenis sanksi yang dapat diberikan kepada ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, dapat diberikan sanksi berupa penjatuhan hukuman disiplin tingkat ringan, tingkat sedang, dan tingkat berat.⁷⁴ Pemberian sanksi sebagaimana diuraikan tersebut dilandaskan pada pemikiran dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan:

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin di lingkungan aparatur negara khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang adalah unsur dari aparatur sipil negara itu sendiri.⁷⁵ Sehingga jelas pemberian sanksi disiplin kepada para ASN yang melanggar etika dan aturan

⁷³ Dimas Adimanggala Danurwenda, dkk. *Op. Cit.*, hlm 3-4.

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm 5.

memiliki pedoman norma yang kuat. Terkait dengan jenis-jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada para ASN yang terbukti tidak mentaati kewajiban atau melakukan pelanggaran atas larangan dapat dilihat berdasarkan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang menguraikan pada pokoknya terdapat hukuman disiplin ringan, sedang sampai dengan berat. Jenis-jenis hukuman berdasarkan kategorinya mulai dari teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji atau pangkat sampai dengan pemberhentian tidak dengan hormat.

Dipahami walaupun sudah adanya aturan pemberian sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang telah diuraikan di atas, akan tetapi tetap saja ada hambatan yang dialami oleh pihak KASN dalam menegakkan disiplin terhadap ASN. Hambatan yang dialami dalam melakukan penegakkan disiplin kepada ASN yang terbukti melakukan pelanggaran yaitu masih lemahnya pengawasan dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian walaupun sudah dengan jelas diatur dalam peraturan yang berlaku.⁷⁶

Khusus kepada sanksi disiplin berat kepada ASN berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana Pasal 7 ayat (4) huruf e Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di atas, senada dengan itu pada Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga memberlakukan sanksi disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat, dengan kategori PNS diberhentikan tidak dengan hormat dikarenakan faktor-faktor sebagaimana yang diuraikan dalam Pasal 97 ayat (4) tersebut.

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Selain hal tersebut, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan bahwasannya sepanjang tahun 2020 sampai dengan pertengahan tahun 2022 pernah dilakukan pemecatan kepada ASN yang melakukan pelanggaran berat. Hal ini dilakukan oleh Instansi Wilayah Kerja Kanreg VI BKN Medan yang dilaporkan dari tahun 2020-2022 ada 27 (dua puluh tujuh) pegawai yang dipecat (Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri). Untuk itu, maka KASN sendiri telah melakukan upaya-

⁷⁷ Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

upaya guna menekan atau meminimalisir perbuatan ASN yang melakukan pelanggaran. Upaya itu dalam bentuk penegakan peraturan dengan tegas dan tanpa kecuali serta sosialisasi peraturan yang berlaku sehingga ASN dapat mengetahui konsekuensi apa yang dapat diterima jika melakukan pelanggaran.⁷⁸

Perlu dipahami walaupun sanksi disiplin kepada para ASN yang terbukti tidak mentaati kewajiban atau melakukan pelanggaran sebagaimana ketentuan Pasal 3 dan 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 lebih bersifat sanksi administratif, namun apabila dalam pelanggaran itu terdapat unsur pidana maka sanksi administratif tersebut tidak mengesampingkan unsur pidana yang ada. Hal ini sesuai dengan ketetapan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan: “Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.”

Memberikan pelayanan publik yang berkualitas merupakan kewajiban atau tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 15 huruf (e) Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Untuk mewujudkan hal tersebut, etika menjadi salah satu pedoman bagi ASN dalam bertindak. Sehingga, tindakan-tindakan ASN tidak menyimpang dari norma-norma yang sudah digariskan.⁷⁹ Pada konteks ada tidaknya aturan hukum, jelas bahwa etika ASN telah diatur dalam peraturan perundangan, diantaranya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

⁷⁹ Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. *Op.Cit.*, hlm 184.

Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etika Pegawai Negeri Sipil.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terdapat tiga jenis hukuman yang dapat diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin, yaitu: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan berupa: teguran lisan; teguran tertulis; pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa: Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Hukuman berat berupa: Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.⁸⁰

Penerapan tindakan disiplin dilakukan dengan menindak pelanggaran disiplin ASN secara tegas melalui sidang. Memberikan sanksi atau tindakan secara tegas apabila seorang asn melakukan pelanggaran disiplin bertujuan untuk memberikan efek jera dan agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang sama sehingga menyebabkan penjatuhan hukumannya lebih berat lagi sehingga menyebabkan penjatuhan hukumannya lebih berat lagi. Sosialisai peraturan-peraturan terkait disiplin ASN juga dapat dilakukan untuk memberikan penyegaran tentang peraturanperaturan

⁸⁰ *Ibid.*, hlm 185.

yang berkaitan dengan disiplin ASN diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.⁸¹

Terhadap tujuan meminimalisir pelanggaran disiplin oleh ASN dan mengoptimalkan pemberian sanksi tegas kepada para ASN yang melakukan pelanggaran maka diharapkan adanya kerjasama secara berkesinambungan antar lembaga yang mempunyai kewenangan pengawasan kepada ASN seperti KASN bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam hal ini seperti BKN, LAN, dan Kementerian PAN RB.

Pada akhirnya diharapkan demi terciptanya ASN yang bersih dan berintegritas baik perlu adanya pembinaan yang lebih maksimal serta *monitoring* dan pengawasan pelaksanaan fungsi Manajemen ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal inilah perlu adanya kerjasama dari seluruh lembaga terkait dan *stakeholders* agar penerapan sanksi bagi ASN yang melanggar aturan disiplin dapat ditindak dengan tegas dan sesuai dengan aturan yang ada.⁸²

⁸¹ Dimas Adimanggala Danurwenda, dkk. *Op.Cit.*, hlm 11.

⁸² Hasil Wawancara dengan Ibu Renyasari, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional VI BKN Medan, pada 19 September 2022, pukul 10:00 Wib.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN antara lain berkenaan tentang kewenangan melakukan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. Selain daripada itu juga KASN dapat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa, menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.
2. Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN dalam hal KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi tersebut berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, hukuman disiplin untuk

Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Sanksi tersebut dilakukan oleh Presiden dan/atau Menteri.

3. Akibat hukum pemberian sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yaitu terdapat 3 (tiga) kategori hukuman diantaranya: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan berupa, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Hukuman berat berupa, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

B. Saran

1. Seharusnya peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menegakkan disiplin terhadap ASN tidak hanya sebatas kepada pengawasan dan pencegahan, melainkan juga harus ada peran sebagai penindakan. Sehingga dengan begitu peran KASN dalam menegakkan disiplin ASN menjadi kuat dan jelas. Jika hanya peran pengawasan, maka KASN hanya

akan dianggap oleh ASN sebagai lembaga yang kurang berkompeten untuk menindak segala perilaku tidak disiplin dari ASN tersebut. Jika saja KASN diberikan peran penindakan oleh peraturan perundang-undangan, maka setiap temuan dari pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh KASN terhadap ASN dapat langsung ditindaklanjuti sehingga lebih efektif untuk mengembangkan profesionalisme ASN kedepannya.

2. Sepatutnya kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan sanksi terhadap ASN lebih diperkuat dalam suatu regulasi hukum, jangan sampai sifat sanksi yang diberikan oleh KASN hanya sebatas rekomendasi. Berdasarkan aturan yang sekarang rekomendasi sanksi yang diberikan oleh KASN, pelaksananya adalah Presiden ataupun Menteri. Padahal yang mengawasi dan mengavaluasi terhadap ASN yang melanggar disiplin KASN, sepatutnya KASN diberikan ruang untuk mengeksekusi sanksi yang patut diberikan kepada ASN yang melanggar disiplin, sebagaimana temuan yang didapati oleh KASN dalam pengawasannya. Dengan begitu para ASN lebih menganggap pengawasan yang dilakukan oleh KASN merupakan hal yang serius, dan marwah dari KASN lebih dihargai oleh para ASN.
3. Sebaiknya akibat hukum pemberian sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disesuaikan dalam Undang-Undang tentang ASN terbaru. Hal ini karena dalam undang-undang ASN terbaru tidak diuraikan secara gamblang urutan-urutan dan jenis-jenis sanksi yang dapat

diterapkan kepada ASN yang melanggar aturan disiplin. Melainkan hanya tertuang tentang aturan pemberhentian. Untuk itu perlu ditegaskan dalam peraturan pemerintah terbaru atas undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang mekanisme pemberian sanksi kepada ASN yang melanggar ASN hingga akhirnya ASN bersangkutan dapat dikenakan sanksi berat berupa pemberhentian secara tidak hormat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amran Suadi. 2019. *Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Deddy Ismatullah dan Beni Ahmad Saebani. 2018. *Hukum Tata Negara: Refleksi Kehidupan Ketatanegaraan di Negara Republik Indonesia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima.
- Jimly Asshiddiqie. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muh. Kadarisman. 2021. *Menejemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ni'matul Huda. 2011. *Ilmu Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2012. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR. 2013. *Empat Pilra Kehidupan Berbangsa dan Bernegara*. Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI.
- Philipus M. Hadjon, dkk. 2001. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Gajdah Mada University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. 2018. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ridwan HR. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Rosdakarya Musanef. 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soerjono Soekanto. 2011. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarsono. 2012. *Kamus Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhrawardi K. Lubis. 2015. *Etika Profesi Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo. 2017. *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

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

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab Dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara.

C. Jurnal

Adrie. “Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian”. *dalam Jurnal YUSTITIA*, Volume 12, Nomor 2, Desember 2018.

Arif Rahmansyah dan Irwandi. “Analisis Terhadap Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Kepala Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan”. *dalam Limbaga: Journal Of Constituional Law*, Volume 1, Nomor 3, Tahun 2021.

Dimas Adimanggala Danurwenda, dkk. “Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang”. *dalam Diponegoro Law Journal*, Volume 6, Nomor 2, 2017.

Eki Furqon. “Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus pada Pemilu 2019 di Provinsi Banten)”. *dalam AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 4, Nomor 1, Juni 2020.

Huri Sanjaya, dkk. “Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Umum Tahun 2019 Di Provinsi Banten”. *dalam Jurnal Administratio*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2020.

Imawan Sugiharto. “Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah”. *dalam Jurnal Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, Volume 18, Nomor 1, 2019.

Sad Dian Utomo dan Bejo Untung. “Hasil Pemantauan Pelanggaran Netralitas ASN dalam Pemilu 2019”. *dalam Artikel Pattiro*.

Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. “Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance”. *dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume 2 , Nomor 2, Desember 2019.

D. Artikel Online

A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, Melalui <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15733/F.%20BAB%20II.pdf?seqenc=6&isAllowed=y>, diakses Selasa, 22 Februari 2022, Pukul 23.45 Wib.

Shofia Nida, “*Dalil tentang disiplin*”, Melalui <https://www.brilio.net/wow/keutamaan-disiplin-dalam-islam-beserta-dalilnya>, diakses Selasa, 22 Februari 2022, Pukul 22.35 Wib