

**ABSTRAK**  
**PERTANGGUNGJAWABAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**  
**TERHADAP TINDAK PENYALAHGUNAAN KEWENANGAN BERDASAR**  
**UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG**  
**APARATUR SIPIL NEGARA**

Oleh  
Yulia Eka Maulani

Hakekat hukum administrasi adalah hukum yang berkaitan dengan wewenang pemerintah dan kontrol terhadap penggunaan wewenang yang tujuannya untuk melindungi individu dan masyarakat. Berkaitan dengan adanya kewenangan dalam hukum administrasi negara, menimbulkan persoalan mengenai apa yang disebut “penyalahgunaan kewenangan”.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyalahgunakan wewenang dapat dipertanggungjawabkan berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu ASN dapat diberhentikan tidak dengan hormat. Prosedur penjatuhan sanksi administrasi terhadap ASN yang menyalahgunakan wewenang adalah, pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman oleh atasan langsung atau oleh tim pemeriksa.

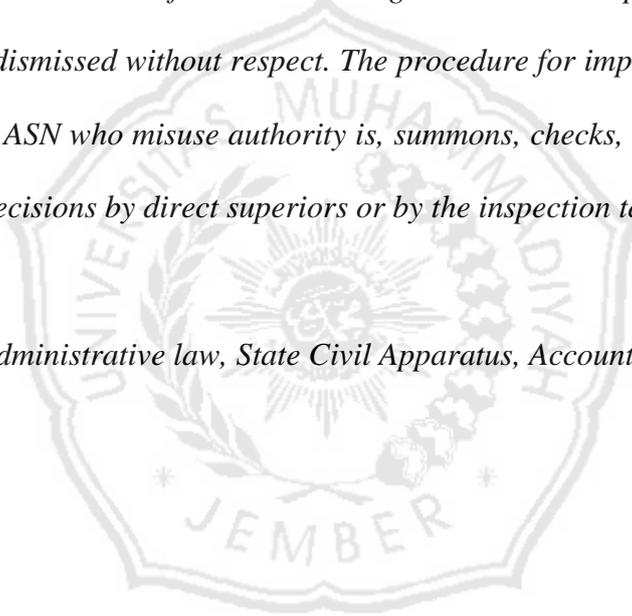
Kata Kunci : Hukum Administrasi Negara, Aparatur Sipil Negara,  
Pertanggungjawaban.

## *ABSTRACT*

*The essence of administrative law is a law relating to government authority and control over the use of authority whose purpose is to protect individuals and society. In connection with the existence of authority in state administrative law, raises the problem of what is called "abuse of authority".*

*The State Civil Apparatus (ASN) that misuses authority can be accounted for based on Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, namely the ASN can be dismissed without respect. The procedure for imposing administrative sanctions on ASN who misuse authority is, summons, checks, submits and submits sentencing decisions by direct superiors or by the inspection team.*

*Keywords: administrative law, State Civil Apparatus, Accountability.*



## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sondang P. Siagian mengartikan administrasi negara sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan negara.<sup>1</sup> Sedangkan hukum administrasi negara adalah hubungan-hubungan hukum istimewa yang diadakan sehingga memungkinkan para pejabat negara melakukan tugasnya yang istimewa.<sup>2</sup> Sehingga hakekat hukum administrasi adalah hukum yang berkaitan dengan wewenang pemerintah dan kontrol terhadap penggunaan wewenang yang tujuannya untuk melindungi individu dan masyarakat.<sup>3</sup> Berkaitan dengan adanya kewenangan dalam hukum administrasi negara, menimbulkan persoalan mengenai apa yang disebut “penyalahgunaan kewenangan”.

Indriyanto Seno Adji memberikan pengertian penyalahgunaan wewenang dengan mengutip pendapat Jean Rivero dan Waline dalam kaitannya “*detournement de pouvoir*” dengan “*freies Ermessen*”.

Penyalahgunaan wewenang dapat diartikan dalam 3 (tiga) wujud yaitu :

1. Penyalahgunaan kewenangan untuk melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kepentingan umum untuk menguntungkan kepentingan pribadi, kelompok atau golongan;
2. Penyalahgunaan kewenangan dalam arti bahwa tindakan pejabat tersebut adalah benar diajukan untuk kepentingan umum, tetapi menyimpang dari tujuan apa kewenangan tersebut diberikan oleh undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;

---

<sup>1</sup> Sondang P. Siagian dalam M. Makhfudz, 2013, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Graha Ilmu, hlm. 7

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 6

<sup>3</sup> Ujang Chandra S., *Potensi Penyalahgunaan Kewenangan Oleh Pejabat Administrasi Negara Dalam Pengambilan dan Pelaksanaan Kebijakan Publik*, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 27 (2), hlm. 589

3. Penyalahgunaan kewenangan dalam arti menyalahgunakan prosedur yang seharusnya dipergunakan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi telah menggunakan prosedur lain agar terlaksana.

“*Detournement de pouvoir*” berarti “menyalahgunakan wewenang” yang diberikan Seseorang yang memiliki jabatan, dimana jabatan itu secara hukum diberikan “wewenang”, dan wewenang itu seharusnya digunakan sebagaimana mestinya, tetapi ia menyalahgunakan wewenang tersebut. “*freies emersen*” yaitu sarana yang memberikan ruang gerak bagi pejabat atau badan-badan administrasi negara untuk melakukan tindakan tanpa terikat sepenuhnya pada undang-undang.<sup>4</sup>

SF Marbun dan Mahfud MD dalam memandang *freies emersen* menyatakan bahwa tercakup dalam pengertian itu adalah kewenangan pemerintah untuk membuat peraturan perundang-undangan yang belum ada pengaturannya.<sup>5</sup>

Menurut Supandi, penyalahgunaan wewenang (*detournement de pouvoir*) merupakan konsep hukum administrasi negara yang memang banyak menimbulkan salah paham dalam memaknainya. Dalam praktiknya *detournement de pouvoir* seringkali dicampuradukkan dengan perbuatan sewenang-wenang (*willekeur/abus de droit*), penyalahgunaan sarana dan kesempatan, melawan hukum (*wederrechtelijkheid, onrechmatige daad*), atau bahkan memperluasnya dengan setiap tindakan yang melanggar aturan atau kebijakan apapun dan di bidang apapun. Penggunaan konsep yang luas dan bebas ini pada akhirnya akan mudah menjadi senjata penyalahgunaan wewenang yang lain dan justru kebebasan bertindak pemerintah dalam menghadapi situasi konkret (*freies ermessen*) tiada artinya.<sup>6</sup>

Pembinaan ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945) supaya tercipta ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu

---

<sup>4</sup> Indriyanto Seno Adji dalam Abdul Latief, 2014, *Hukum Administrasi Dalam Tindak Pidana Korupsi*, Jakarta, Pernada Media Group, hlm. 30

<sup>5</sup> Hamzar Nodi, *Pertanggungjawaban Pejabat Administrasi Negara Dalam Hal Terjadinya Kerugian Pada Keuangan Negara Dalam Kasus Tindak Pidana Korupsi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3 (1), hlm. 7

<sup>6</sup> Syarif Hidayatullah, 2015, *Tindak Pidana Korupsi (Dugaan Penyalahgunaan Wewenang) Pejabat Publik (Perspektif Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014) Tentang Administrasi Pemerintahan*, Jurnal Cita Hukum, Vol. 3 (1), hlm. 7

menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945.<sup>7</sup> Yang dimaksud dengan ASN berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

ASN adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Dalam lini pemerintahan mencakup juga pejabat publik yang konteksnya berkaitan dengan unsur menyalahgunakan kewenangan.<sup>8</sup> Penyalahgunaan kewenangan bisa terkait dengan Tindak Pidana korupsi, pelanggaran disiplin PNS, ikut serta kampanye dan lain-lain.

---

<sup>7</sup> Shilvi Dwi Aulia, *Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan Di Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas II A Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2017*, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 2018, hlm. 2

<sup>8</sup> Sirajuddin, dkk., 2016, *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*, Malang, Setara Press, hlm. 309

Berdasarkan Okezone finance, tercatat 1.759 PNS dikenai hukuman disiplin, dari langgar jam kerja hingga salahgunakan wewenang. Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak mematuhi peraturan yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 berisikan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sepanjang 2017, BKN melakukan pendataan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS dan hukuman disiplin yang telah diterapkan guna menyikapi pelanggaran tersebut. Bentuk hukuman yang diberlakukan bervariasi, mulai dari tingkat berat, ringan, hingga sedang. PNS penerima hukuman disiplin tersebar di berbagai instansi baik pusat maupun daerah. Hukuman disiplin dalam kategori berat ada sekitar 852 PNS, sedangkan dalam kategori sedang ada sekitar 476 PNS, dan dalam kategori ringan ada sekitar 431 PNS. Kepala Biro Humas BKN Mohammad Ridwan mengatakan bahwa sepanjang tahun 2017 hukuman disiplin terhadap PNS kebanyakan diberikan atas pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, tepat sebanyak 570 kasus. Pelanggaran lain yang juga mendasari pemberian hukuman disiplin di antaranya karena kasus tidak menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan serta menyalahgunakan wewenang.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi persoalan bahwa banyak ASN yang menyalahgunakan kewenangan, bertindak sewenang-wenang, melakukan Tindak Pidana korupsi, pelanggaran disiplin PNS, ikut serta kampanye dan lain- lain. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengkaji tentang “Pertanggungjawaban ASN Terhadap Tindak Penyalahgunaan Kewenangan Berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”.

## 2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pertanggungjawaban Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menyalahgunakan wewenang berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ?

---

<sup>9</sup> <https://www.google.co.id/amp/s/economy.okezone.com/amp/2018/02/08/320/1856551/1-759-pns-dikenai-hukuman-disiplin-dari-langgar-jam-kerja-hingga-salahgunakan-wewenang> diakses pada hari Selasa tanggal 27 Nopember 2018 pukul 18:36

2. Bagaimana penjatuhan sanksi terhadap ASN yang menyalahgunakan wewenang berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ?

### 3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pertanggungjawaban Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menyalahgunakan wewenang berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Untuk mengetahui penjatuhan sanksi terhadap ASN yang menyalahgunakan wewenang berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

### 4. Manfaat Penelitian

#### 4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis dalam pengembangan media pembelajaran bagi pihak yang terkait. Selain itu juga menjadi nilai tambah pengetahuan dalam bidang hukum di Indonesia.

#### 4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis yang didapat dari penelitian ini yaitu :

##### a. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah di peroleh.

##### b. Bagi akademis

Dapat menjadi bahan kepustakaan yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu.

## 5. Bahan Hukum

Bahan hukum adalah bagian penting dalam penelitian hukum. Tanpa bahan hukum tidak akan mungkin dapat ditemukan jawaban atas isu hukum yang diketengahkan. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum.<sup>10</sup> Setiap penelitian mempunyai sumber-sumber sebagai bahan rujukan guna mendukung argumentasi peneliti.

### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer,<sup>11</sup> terdiri dari :

1. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer,<sup>12</sup> terdiri dari:

1. Buku ilmu hukum
2. Jurnal ilmu hukum

---

<sup>10</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 48

<sup>11</sup> Bambang Sunggono, *Op.Cit.*, hlm. 185

<sup>12</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Penerbit Rajawali Pers, hlm. 118 dan 119

3. Internet dan bahan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan atau petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder,<sup>13</sup> terdiri dari:

1. Kamus Hukum
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

6. Teknik Pengambilan Bahan Hukum

Teknik yang diambil dalam mengambil sumber hukum yaitu studi kepustakaan. Studi kepustakaan memiliki arti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>14</sup>

7. Analisa Bahan Hukum

Berdasarkan jenis penelitian ini yang menggunakan metode penelitian deskriptif sehingga analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data sekunder dan primer.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Dalam penelitian yang bersifat deskriptif meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 107

<sup>15</sup> *Ibid*

## METODE PENELITIAN

### 8. Metode Penelitian

#### 8.1 Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan tentang keserasian peraturan perundang-undangan yang setara.

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang berarti suatu kegiatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan undang-undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang.<sup>16</sup>

#### 8.2 Jenis Penelitian

Penulisan hukum merupakan salah satu kegiatan penelitian yang objeknya berupa norma. Penulisan hukum ini termasuk penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian bersifat deskriptif berarti penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian, dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 9. Pertanggungjawaban ASN yang Menyalahgunakan Wewenang

Pilar utama Negara hukum yaitu asas legalitas tersebut menentukan bahwa wewenang pemerintah berasal dari peraturan perundang-undangan, artinya suatu sumber wewenang bagi pemerintah adalah peraturan perundang-undangan. Dilihat dari ketentuan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan bahwa suatu wewenang yang dimiliki oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan atau penyelenggara Negara lainnya yang memiliki wewenang digunakan untuk mengambil suatu keputusan dan/atau suatu tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berarti suatu wewenang diambil atau ditentukan untuk pemerintahan supaya berjalan dengan baik. Wewenang adalah suatu hak yang menyangkut dengan kekuasaan negara yang bersifat publik.

Dalam lingkungan ASN, guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan maka diatur dalam UU No. 5/2014, dan ketentuan pelaksanaan disiplin bagi ASN diatur dalam PP No. 53/2010. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan pemerintahan di Indonesia.

UU No. 5/2014 memberikan pengaturan mengenai kedudukan, kewajiban, hak-hak seorang PNS dan PPPK. Dalam ketentuan ini mengatur bahwa

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak-hak dan kewajiban namun tidak diatur tentang pemberhentian PPPK sebab Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) memiliki kontrak kerja mengenai perjanjian kerja baik jangka waktu kerja maupun pemberhentiannya yang telah disetujui oleh kedua belah pihak maupun lebih. Sedangkan dalam UU No. 5/2014 mengatur lebih rinci mengenai ASN dan lebih lanjutnya diatur dalam PP No. 53/2010 pasal 3 mengenai 17 kewajiban PNS dan pasal 4 mengenai 15 larangan bagi PNS. Berarti seorang ASN memiliki kewajiban yang harus dijalani dan memiliki larangan yang tidak boleh dilanggar dan harus dihindari.

Pasal 7 Ayat 1 PP No. 53/2010 menjelaskan beberapa tingkatan dan jenis hukuman disiplin. Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

Berdasarkan Pasal 87 ayat (3) UU No. 5/2014 bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Seseorang PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat dapat diberhentikan oleh pihak yang berwenang. Dalam Pasal 13 angka 1 PP No. 53/2010 yang mengatakan bahwa hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan menyalahgunakan wewenang (sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 angka 1).

Pasal 7 Ayat (4) PP No. 53/2010 mengatur mengenai jenis hukuman disiplin tingkat berat berupa:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sanksi seseorang PNS yang melakukan tindakan menyalahgunakan kewenangan termasuk dalam hukuman disiplin berat. Tujuan hukuman disiplin adalah memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan supaya tidak berlaku sewenang-wenang dalam menjalani setiap kewajiban tugasnya. Hukuman disiplin berat berarti hukuman yang dijatuhkan bagi ASN yang melanggar kewajiban tugasnya dalam lingkup ASN. Penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindakan penyalahgunaan kewenangan

Berdasarkan Pasal 53 UU No 5/2014 mengenai Pejabat Pembina Kepegawaian mengatakan bahwa presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi Pembina ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada:

- a. Menteri di kementerian;

- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non kementerian;
- c. Sekretaris jenderal di sekretariat lembaga Negara dan lembaga nonstruktural;
- d. Gubernur di provinsi; dan
- e. bupati/walikota di kabupaten/kota.

Di bawah ini adalah tabel mengenai Pejabat Pembina Kepegawaian yang dapat menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil:

NAMA	WEWENANG
Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat. Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Kepala Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional serta Pimpinan Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen. (Psl.1 angka 3 UU No.9/2003)	menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu. (Psl. 12 UU NO. 9/2003).
Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur. (Psl.1 angka 4 UU No.9/2003)	pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi. (Psl. 13 UU No. 9/2003)
Pejabat Pembina Kepegawaian	pengangkatan, pemindahan, dan

Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota. (Psl. 1 Angka 5 UU No. 9/2003)	pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. (Psl. 14 UU No. 9/2003)
--	--

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga mengatur prosedur penjatuhan disiplin, pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin, sebagai berikut:

#### 1. Pemanggilan

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. (Psl. 23 PP NO. 53/2010)

## 2. Pemeriksaan

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
  - a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
  - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan. (Psl. 25 PP No. 53/2010)
- (4) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (5) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

- (6) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.(Psl. 26)
- (7) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.(Psl.30)

### 3. Penjatuhan Hukuman Disiplin

Penjatuhan hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang berdasarkan hasil pemeriksaan terlebih dahulu kepada ASN. Apabila tindakan ASN tersebut terbukti berdasarkan hasil pemeriksaan, maka ASN dapat dijatuhkan hukuman disiplin.

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.(Psl. 27)
- (5) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.(Psl.30)
- (6) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.(Psl.30)
- (7) Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.(Psl. 30)
- (8) Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.(Psl.31)

#### 4. Penyampaian keputusan Hukuman disiplin

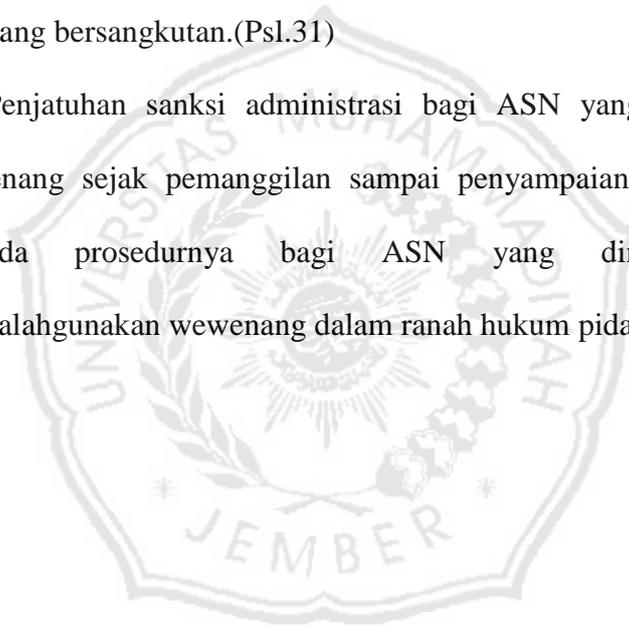
- (1) Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.(Psl.29)
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain

yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.(Psl.31)

(3) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.(Psl.31)

(4) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.(Psl.31)

Penjatuhan sanksi administrasi bagi ASN yang menyalahgunakan wewenang sejak pemanggilan sampai penyampaian keputusan di atas, berbeda prosedurnya bagi ASN yang dinyatakan bersalah menyalahgunakan wewenang dalam ranah hukum pidana.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### 10. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyalahgunakan wewenang dapat dipertanggungjawabkan berdasar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu ASN dapat diberhentikan tidak dengan hormat.
2. Prosedur penjatuhan sanksi administrasi terhadap ASN yang menyalahgunakan wewenang adalah, pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman oleh atasan langsung atau oleh tim pemeriksa.

### 11. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban ASN yang melakukan tindak menyalahgunakan wewenang seharusnya berinisiatif mengundurkan diri sebelum diberhentikan tidak dengan hormat.
2. Prosedur penjatuhan sanksi administratif terhadap ASN seharusnya sesuai dengan standar operasional pemanggilan (SOP) supaya pemeriksaan oleh atasan langsung lebih transparan, akuntabel dan adil.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku:

- Abdul Latief, 2014, Hukum Administrasi Dalam Praktik Tindak Pidana Korupsi, Jakarta: Pustaka Media Group.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2013, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Azis dan Jufri, 2015, Implementasi Aparatur Sipil Negara Dalam Bidang Kesehatan Untuk Pembinaan Karir Jabatan Fungsional Epidemiologi Kesehatan, Sulawesi Tenggara: CP Press.
- Bambang Sunggono, 2006, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2014, Penelitian Hukum (Legal Research), Jakarta: Sinar Grafika.
- Eri Yulikhsan, 2016, Keputusan Diskresi Dalam Dinamika Pemerintahan (Aplikasi Dalam PTUN), Yogyakarta: Deepublish.
- M. Makhfudz, 2013, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nur Basuki Winarno, 2009, Penyalahgunaan Wewenang Dan Tindak Pidana Korupsi Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah, Surabaya: Leksbang Mediatama.
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ridwan HR, 2002, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sirajuddin, dkk., 2016, Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah, Malang: Setara Press.
- Sri Hartini dkk., Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.
- Suhardi Mukhlis, 2012, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta: leutikaprio.
- Teuku Saiful Bahri Johan, 2018, Hukum Tata Negara Dan Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: CV Budi Utama
- Zainuddin Ali, 2016, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. Jurnal:**

Arfan Faiz Muhlizi, 2012, Reformulasi Diskresi Dalam Penataan Hukum Administrasi, Jurnal Rechtsvinding, Volume 1 Nomor 1.

Hamzar Nodi, Pertanggungjawaban Pejabat Administrasi Negara Dalam Hal Terjadinya Kerugian Pada Keuangan Negara Dalam Kasus Tindak Pidana Korupsi, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3 Nomor 1.

La Sina, 2008, Dampak dan Upaya Pemberantasan Serta Pengawasan Korupsi Di Indonesia, Jurnal Hukum Pro Justitia, Volume 26 nomor 1.

Marojahan JS Panjaitan, 2017, Penyalahgunaan Wewenang Yang Menimbulkan Kerugian Negara Menurut Hukum Administrasi Negara, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Volume 24 Nomor 3.

Sabarudin dan Pujiyono, 2018, Pertanggungjawaban Pidana Atas Tindakan Diskresi Pejabat Pemerintahan Yang Berindikasi Adanya Penyalahgunaan Wewenang, Masalah-Masalah Hukum, Volume 2.

Shilvi Dwi Aulia, 2018, Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2017, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik.

Siti Rahmawati, 2017, Penyalahgunaan Wewenang Dalam Perintah Perjalanan Dinas Yang Berimplikasi Korupsi, Jurnal IUS, Volume. 5 Nomor 3.

Syarif Hidayatullah, 2015, Tindak Pidana Korupsi (Dugaan Penyalahgunaan Wewenang) Pejabat Publik (Perspektif Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014) Tentang Administrasi Pemerintahan, Jurnal Cita Hukum, Volume. 3 Nomor 1.

Ujang Chandra S., Potensi Penyalahgunaan Kewenangan Oleh Pejabat Administrasi Negara Dalam Pengambilan dan Pelaksanaan Kebijakan Publik, Jurnal Wawasan Hukum, Volume 27 Nomor 2.

## **C. Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**D. Situs:**

<https://www.google.co.id/amp/s/economy.okezone.com/amp/2018/02/08/320/1856551/1-759-pns-dikenai-hukuman-disiplin-dari-langgar-jam-kerja-hingga-salahgunakan-wewenang>

[http://perpustakaan.bappenas.go.id/lontar/file?file=digital/19995-\[Konten\]-Konten%202548.pdf](http://perpustakaan.bappenas.go.id/lontar/file?file=digital/19995-[Konten]-Konten%202548.pdf)

<https://faktualnews.co/2019/01/21/10-asn-pemkab-blitar-diberhentikan-tidak-hormat/119476/>

<https://daerah.sindonews.com/read/1289102/23/oknum-lurah-garum-terjaring-ott-polres-blitar-1520864417>

