



## Tinjauan Yuridis Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Menerima Gratifikasi

Mukhamad Luthfan Setiaji <sup>a,1</sup>

<sup>a</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

<sup>1</sup>luthfansetiaji@gmail.com

\* luthfansetiaji@gmail.com

### INFORMASI ARTIKEL

#### Sejarah Artikel

Diserahkan:

2025-08-08

Diterima:

2025-08-21

Dipublikasikan:

2025-08-30

#### Kata Kunci:

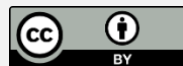
Civil servant;

Gratification;

Disciplinary action;

### ABSTRAK

*The capacity to adhere to duties and stay clear of restrictions outlined in statutory regulations is known as civil servant discipline. Accepting gifts associated with their position, such as gratuities, is prohibited for civil officers. Civil servant penalties will be imposed on civil servants who break the restrictions as stipulated in the statute. Utilising secondary data sources and qualitative analysis methodologies, the study employed the normative juridical research method. The findings demonstrated that federal servants would face disciplinary action if they accepted gifts or gratuities associated with their position. Everyone would face harsh disciplinary action, including dishonourable discharge, if it were established that you had broken the rules.*



This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

## 1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”. Indonesia menganut konsep negara hukum berdasarkan falsafah hidup bangsa yakni Pancasila. Sila kedua Pancasila berbunyi “kemanusiaan yang adil dan beradab” yang memiliki makna bahwa negara Indonesia menghargai setiap manusia dan memperlakukan manusia secara adil dan beradab, serta para pendiri bangsa Indonesia dan perumus Pancasila tidak melupakan aspek kemanusiaan dan aspek keadilan yang harus ada di dalamnya.<sup>1</sup> Indonesia sebagai negara hukum memberlakukan hukum nasional mencakup asas dan aturan yang harus dipatuhi oleh setiap elemen masyarakat. Hukum nasional bertujuan melindungi segenap bangsa Indonesia, seluruh tumpah darah Indonesia, dan negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur, memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia dimana hanya ada satu hukum nasional yang mengabdikan kepada kepentingan nasional.<sup>2</sup> Aspek kemanusiaan dan aspek keadilan di Indonesia berpedoman dan didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aparatur sipil negara sebagai salah satu alat kelengkapan negara mempunyai tugas melaksanakan roda pemerintahan dan tanggung jawab atas penyelenggaraan negara untuk

<sup>1</sup> ‘Bpip.Go.Id, <<https://Bpip.Go.Id/Artikel/Pentingnya-Pengamalan-Pancasila-Sila-Ke-2-Di-Lingkungan-Masyarakat>> [Diakses Tanggal 9 November 2024 Pukul 13.12].’

<sup>2</sup> ‘Edi Pranoto, “PEMBANGUNAN SISTEM HUKUM EKONOMI INDONESIA BERLANDASKAN PADA NILAI PANCASILA DI ERA GLOBALISASI”, Jurnal Spektrum Hukum, 15(1), 89-111. <<https://Dx.Doi.Org/10.35973/Sh.V15i1.1111>>.’

mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan bermartabat. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (UU ASN) menyatakan 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”. ASN yang telah diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki beberapa fungsi dan tugas baik melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).<sup>3</sup> ASN memiliki peran penting dalam melaksanakan pelayanan publik yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat dengan memperlakukan setiap orang secara adil, menghormati Hak Asasi Manusia (HAM), dan membangun hubungan yang beradab dengan semua elemen masyarakat.<sup>4</sup> Keberadaan ASN dalam penyelenggaraan negara dinilai sangatlah penting, sebab ASN yang notabeneanya merupakan alat kelengkapan negara mempunyai keberadaan yang sentral dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan untuk merealisasikan tujuan nasional melalui pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban ASN.<sup>5</sup>

Profesi ASN dalam sistem pemerintahan Negara Indonesia melaksanakan tugas dan fungsinya bukan hanya diwajibkan tunduk dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan saja, akan tetapi juga terhadap norma yang mengatur mengenai hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan sesuai dengan harkat dan martabat ASN itu sendiri.<sup>6</sup> Selain fungsi dan tugas, Pasal 12 UU ASN nyatakan bahwa “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”. Kelancaran pembangunan, pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik kepada masyarakat bergantung pada sikap maupun perilaku pegawai ASN utamanya adalah pegawai negeri sipil (PNS). Ketentuan UU ASN Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa “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”.

Masa kerja seorang PNS bisa dikatakan cukup lama di dalam pemerintahan karena diangkat secara tetap tanpa jangka waktu tertentu dan diberhentikan pada saat mencapai usia pensiun. PNS dituntut untuk bekerja secara profesional agar pembangunan dan pelayanan publik kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan lancar dengan menerapkan disiplin PNS. Disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS). Pasal 1 angka 4 PP Disiplin PNS menyebutkan bahwa “Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. PNS sejak setelah diangkat dalam jabatan sampai dengan

<sup>3</sup> Man Pami Switri Dan Cokorda Dalam Dahana, “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK MEMATUHI KEWAJIBAN MASUK KERJA”, *Jurnal Kertha Negara* Vol.10 No.02 Tahun 2022, Hlm. 123-132. Hlm. 124. <<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Kerthanegara/Article/Download/63542/44456>>.’

<sup>4</sup> Arip Budiyanto, “Makna Kesaktian Pancasila Bagi ASN: Menginternalisasi Nilai-Nilai Luhur Bangsa Dalam Pelayanan Publik”, *Djkn.Kemenkeu.Go.Ig*, <<https://Www.Djkn.Kemenkeu.Go.Id/Kpknl-Manado/Baca-Artikel/16488/Makna-Kesaktian-Pancasila-Bagi-ASN-Menginternalisasi-Nilai-Nilai-Luhur-Bangsa-Dalam-Pelayanan-Publik.Html>>, [Diakses Tanggal 19 November 2024 Pukul 13.31].’

<sup>5</sup> Dedy Mulyadi, , *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik, Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Alfabeta, 2016), Hlm. 3.*

<sup>6</sup> Stivanly Richard Tompoliu, Audi Herli Pondaag, Dan Carlo Aldrin Gerungan, “PENERAPAN SANKSI ATAS PELANGGARAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN PERATURAN BUPATI MINAHASA TENGGARA NOMOR 47 TAHUN 2019”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum* Vol.13 No.3 Mar, 2024, Hlm. 1. <<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/v3/Index.Php/Lexprivatum/Article/View/54745>>.’

berhenti/pensiun harus sanggup untuk taat pada kewajiban dan menghindari larangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bekerja sebagai pelayan publik kepada masyarakat. Seorang PNS yang gagal dalam melaksanakan kewajiban dan malah melakukan larangan maka akan dikenakan sanksi disiplin PNS.

Tuntutan PNS agar bekerja secara profesional, andal, dan bermoral harus didukung dengan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin PNS sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta untuk mendorong PNS agar lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.<sup>7</sup> Salah satu yang menjadi sorotan publik hingga saat ini adalah gratifikasi yang banyak dilakukan oleh PNS. Definisi gratifikasi sesuai dengan ketentuan penjelasan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yaitu “Yang dimaksud dengan "gratifikasi" dalam ayat ini adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik”.

Larangan bagi PNS salah satunya yaitu menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan termasuk ke dalam gratifikasi sesuai dengan definisi gratifikasi dalam penjelasan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Pekerjaan sebagai PNS tentu sudah digaji oleh negara melalui Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bagi Pemerintah Daerah Provinsi Kabupaten/Kota. Selain gaji pokok, PNS juga mendapat tunjangan anak dan/atau isteri, tunjangan makan minum, tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai, uang perjalanan dinas dan lain-lain pendapatan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Gratifikasi termasuk ke dalam praktik korupsi yang marak terjadi di kalangan PNS tak terkecuali menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan. Pelanggaran terhadap larangan PNS tersebut secara tegas akan dijatuhi hukuman sesuai dengan kriteria perbuatan pelanggaran yang dilakukan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan pilar penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan ujung tombak pelaksanaan reformasi birokrasi. Birokrasi merupakan organisasi formal yang bekerja berdasarkan aturan yang telah ditetapkan dan mempunyai bidang kekuasaan atau otoritas tertentu. Birokrasi memiliki susunan dasar hierarki dimana kedudukan yang lebih rendah berada di bawah kontrol dan pengendalian yang kedudukannya lebih tinggi. Melihat kinerja birokrasi yang berada di bawah kontrol pimpinan di atas, keberadaan birokrasi yang ada di dalam suatu organisasi sering disalahgunakan oleh pimpinan.<sup>8</sup> Dampak korupsi yang sampai saat ini terjadi secara sistematis dan meluas, namun masih banyak masyarakat yang belum mengetahui apa itu korupsi. Birokrasi antikorupsi merupakan hal yang wajib dilaksanakan agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang dengan cara menerapkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Komitmen integritas harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai negeri sipil

---

<sup>7</sup> Kinanthi Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, Dan Sri Hartini, “PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH (PP) NOMOR 94 TAHUN 2021 (STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN KUDUS)”. *Jurnal S.L.R Vol.4 (No.2): 63-74. Hlm. 65.* <<https://doi.org/10.20884/1.Slr.2022.4.2.181>>.’

<sup>8</sup> Dimas Charis Suryo Nugroho Dan Edi Pranoto, “KEBIJAKAN PENANGANAN KASUS KETERLIBATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PILGUB JAWA TENGAH”, *Jurnal Juristic Volume 1 No. 01 April 2020, Hlm. 34.* <<https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/jrs/article/download/1450/pdf>>.’

agar tidak melakukan tindakan korupsi yang merugikan negara dan masyarakat. Pada umumnya masyarakat hanya memahami korupsi sebagai sesuatu yang merugikan keuangan negara. Padahal di dalam UU No. 31 Tahun 1999 jo UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi terdapat 30 (tiga puluh) jenis tindak pidana korupsi. Dari berbagai jenis korupsi yang diatur di dalamnya, gratifikasi merupakan salah satu bentuk korupsi yang selama ini banyak dipraktikkan dalam birokrasi.<sup>9</sup>

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. penelitian hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan aturan/hukum, prinsip dan doktrin hukum untuk menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.<sup>10</sup> Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang terdiri atas:

1. bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang bersifat mengikat;
2. bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer; dan
3. bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>11</sup>

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan penguraian data yang diperoleh dalam suatu gambaran sistematis yang didasarkan pada teori dan pengertian hukum yang terdapat dalam ilmu hukum untuk mendapatkan kesimpulan yang signifikan dan ilmiah.<sup>12</sup>

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Pengaturan mengenai hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang menerima gratifikasi

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU ASN menyebutkan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki tugas, fungsi, dan kewajiban yang sama akan tetapi ada perbedaan terkait dengan hak. PNS diangkat secara tetap setelah pengucapan sumpah janji sampai dengan diberhentikan ketika mencapai usia pensiun sesuai dengan jenjang jabatannya sedangkan PPPK diangkat setelah pengucapan sumpah janji dan berdasarkan perjanjian kerja untuk

---

<sup>9</sup> ‘Fry Anditya Rahayu Putri Rusadi, Sukinta, Dan Bambang Dwi Baskoro, “PENETAPAN GRATIFIKASI SEBAGAI TINDAK PIDANA KORUPSI DAN PEMBUKTIANNYA DALAM PROSES PERADILAN PIDANA”, DIPONEGORO LAW JOURNAL Volume 8, Nomor 2, Tahun 2019, Hlm. 1146. <<https://doi.org/10.14710/Dlj.2019.25460>>.’

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005), Hlm. 35.

<sup>11</sup> Amirudin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), Hlm. 35.

<sup>12</sup> ‘Inggrit Fernandes, “TINJAUAN YURIDIS ILLEGAL FISHING DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG PERIKANAN”. *Jurnal Hukum Respublica*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2017: 189-209. Hlm. 198. <<https://journal.unilak.ac.id/index.php/respublica/article/download/1456/1018>>.’

jangka waktu tertentu. ASN dalam bekerja memiliki nilai dasar yang dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku sebagai berikut:

“Pasal 4

- (1) Kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara.
- (2) Nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut:
  - a. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:
    1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
    2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
    3. melakukan perbaikan tiada henti;
  - b. akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:
    1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
    2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
    3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
  - c. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:
    1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
    1. membantu orang lain belajar; dan
    2. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
  - d. harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:
    1. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;
    2. suka menolong; dan
    3. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
  - e. loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:
    1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
    2. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; dan
    3. menjaga rahasia jabatan dan negara;
  - f. adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:
    1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
    2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
    3. bertindak proaktif;
  - g. kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:
    1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
    2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
    3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama”.

Kode etik dan kode perilaku di atas selanjutnya disebut dengan *Core Values* ASN yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Nilai-nilai BerAKHLAK tidak hanya menjadi sebuah catatan di atas kertas, tetapi juga dapat selalu tertanam dalam diri setiap Pegawai ASN selaku perpanjangan tangan negara dalam memenuhi tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa guna mewujudkan tujuan dan cita-cita Negara

Indonesia.<sup>13</sup> Roda berjalannya pemerintahan di Negara Indonesia dilaksanakan oleh PNS yang mempunyai kedudukan penting dalam pemerintahan atau sering juga disebut sebagai tulang punggung pemerintahan dalam kaitannya dengan pembangunan nasional.<sup>14</sup> Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS) Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”.

Perilaku disiplin sangat diperlukan karena PNS adalah pegawai yang melayani dan membantu masyarakat. PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selain menaati kewajiban juga harus menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Pasal 5 PP Disiplin PNS sebagai berikut:

“Pasal 5

PNS dilarang:

- a. menyalah gunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  1. ikut kampanye;
  2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
  3. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
  4. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;

---

<sup>13</sup> *Badan Kepegawaian Negara, Buku Saku Panduan Perilaku Core Values Badan Kepegawaian Negara, (Jakarta, 2022).*

<sup>14</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, “ANALISIS ASPEK KEADILAN DARI PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 2, (2019), 190-202.’

5. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
6. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk”.

Pasal 5 huruf k menyebutkan bahwa salah satu larangan PNS adalah menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan. Perbuatan menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori gratifikasi yang merugikan negara yaitu praktik korupsi. Pasal 12B ayat (1) UU No.31 Tahun 1999 jo UU No. 20 Tahun 2001 menyatakan bahwa “Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya”. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya gratifikasi di kalangan PNS, antara lain: *pertama*, aspek sosial lingkungan keluarga dapat menjadi pendorong seseorang untuk berperilaku koruptif; *kedua*, sifat serakah dan gaya hidup yang konsumtif; *ketiga*, tamak/rakus yaitu selalu kurang dan tidak merasa puas dengan apa yang dimiliki; *keempat*, moral yang lemah gampang tergoda melakukan korupsi; *kelima*, aspek sosial, ekonomi, politik, organisasi, dan hukum.<sup>15</sup>

Kegiatan memberikan sesuatu kepada orang lain dalam barang dan uang serta bentuk apapun merupakan budaya yang telah mengakar kuat dalam tradisi masyarakat Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa kegiatan tersebut sudah lumrah terjadi dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sosial dan bermasyarakat, bahwa pemberian hadiah ini dilakukan yang memiliki tujuan sebagai bentuk ungkapan terima kasih kepada seseorang yang sudah memberikan bantuan.<sup>16</sup> Kecenderungan transformasi pemberian hadiah yang diterima oleh PNS atau penyelenggara negara apabila dilihat dari kebiasaan, tradisi saling memberi-menerima tumbuh subur dalam kebiasaan masyarakat. Hal tersebut sebetulnya mempunyai dampak positif sebagai bentuk kebersamaan, solidaritas, dan gotong royong. Namun jika praktik memberi-menerima diadopsi oleh sistem birokrasi, praktik positif tersebut akan berubah menjadi kendala dalam upaya pembangunan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik.<sup>17</sup>

Gratifikasi adalah segala pemberian yang diterima oleh PNS atau penyelenggara negara, oleh karena itu gratifikasi memiliki arti yang netral, sehingga tidak semua pemberian merupakan hal yang dilarang atau sesuatu yang salah. Gratifikasi dianggap sebagai perbuatan yang melanggar ketentuan apabila gratifikasi diberikan karena ada hubungan kerja/kedinasan antara pemberi dengan pejabat yang menerima.<sup>18</sup> Pemberian hadiah atau gratifikasi yang diterima oleh PNS atau penyelenggara negara merupakan salah satu sumber penyebab timbulnya konflik kepentingan yang jika tidak ditangani dengan baik dapat berpotensi mendorong terjadinya tindak pidana korupsi. Penerimaan gratifikasi oleh PNS atau penyelenggara negara dan keluarganya dalam suatu acara pribadi, atau menerima pemberian suatu fasilitas tertentu yang tidak wajar, semakin lama akan menjadi kebiasaan

<sup>15</sup> Vira Nurliza Dkk, “TANDA TERIMA KASIH YANG DAPAT BERUJUNG TINDAK PIDANA KORUPSI JENIS GRATIFIKASI”, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Volume 9. No 2. Sept. 2023. Hlm. 124-126. <<http://Dx.Doi.Org/10.30997/Jhd.V9i2.8560>>.

<sup>16</sup> Doni Muhandiansyah, *Buku Saku: Memahami Gratifikasi, Cet. Ke-1, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2010), Hlm. 1.*

<sup>17</sup> Komisi Pemberantasan Korupsi, *Buku Saku Memahami Gratifikasi Cetakan Kedua, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2014), Hlm. 15.*

<sup>18</sup> Guse Prajudi, *Tindak Pidana Korupsi; Dipandang Dalam Berbagai Aspek, (Yogyakarta: Pustaka Pena, 2010), Hlm 105.*

yang cepat atau lambat akan mempengaruhi PNS atau penyelenggara negara yang bersangkutan. Pemberian tersebut sekedar bentuk tanda terima kasih dan sah-sah saja, akan tetapi pemberian tersebut patut diwaspadai sebagai pemberian yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan karena berkaitan dengan jabatan yang dipangku oleh penerima serta kemungkinan besar adanya kepentingan dari pemberi, dan pada saatnya PNS atau penyelenggara negara sebagai penerima akan berbuat sesuatu untuk kepentingan pemberi sebagai balas jasa.<sup>19</sup>

Gratifikasi terbagi menjadi 2 (dua) antara lain gratifikasi yang dianggap suap dan gratifikasi yang tidak dianggap suap. Gratifikasi yang dianggap suap yaitu gratifikasi yang diterima oleh PNS atau penyelenggara negara yang berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, sedangkan gratifikasi tidak dianggap suap apabila gratifikasi yang diterima oleh PNS atau penyelenggara negara berhubungan dengan jabatan mereka dan tidak bertentangan dengan tugas dan fungsi serta kewajiban mereka. Gratifikasi yang tidak dianggap suap terkait dengan kegiatan kedinasan termasuk menerima cinderamata dari instansi ataupun pihak lain selama kegiatan resmi kedinasan, seperti seminar rapat, *workshop*, konferensi, pendidikan dan pelatihan, atau kegiatan lainnya juga termasuk mendapatkan kompensasi dari instansi ataupun pihak lain untuk hal-hal seperti akomodasi, honorarium kegiatan, transportasi, dan pembiayaan lainnya sesuai dengan standar biaya yang berlaku dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>20</sup> Lebih lanjut, KPK menerbitkan Surat B-143/01-13/01/2013 tentang Himbauan Terkait Gratifikasi yang menyebutkan beberapa gratifikasi yang tidak perlu dilaporkan dalam angka 3 huruf a sampai dengan huruf j sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a) diperoleh dari hadiah langsung/undian, diskon/rabat, voucher, point rewards atau suvenir yang berlaku umum dan tidak terkait kedinasan;
- b) Diperoleh karena prestasi akademis atau non akademis (kejuaraan/perlombaan/kompetisi) dengan biaya sendiri dan tidak terkait kedinasan;
- c) diperoleh dari keuntungan/bunga dari penempatan dana, investasi atau kepemilikan saham yang berlaku umum dan tidak terkait kedinasan;
- d) diperoleh dari kompensasi atas profesi diluar kedinasan yang tidak terkait dari tupoksi pegawai negeri atau penyelenggara negara, tidak melanggar konflik kepentingan atau kode etik pegawai dan dengan izin tertulis dari atasan langsung;
- e) diperoleh dari hubungan keluarga sedarah dalam garis keturunan lurus dua derajat atau dalam garis keturunan kesamping satu derajat sepanjang tidak mempunyai konflik kepentingan dengan penerima gratifikasi;
- f) diperoleh dari hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus satu derajat atau dalam garis keturunan kesamping satu derajat sepanjang tidak mempunyai konflik kepentingan dengan penerima gratifikasi;
- g) diperoleh dari pihak yang mempunyai hubungan keluarga sebagaimana dimaksud pada huruf f dan g terkait dengan hadiah perkawinan, khitanan anak, ulang tahun, kegiatan keagamaan/ adat/tradisi dan bukan dari pihak-pihak yang mempunyai konflik kepentingan dengan penerima gratifikasi;
- h) diperoleh dari pihak terkait dengan musibah dan bencana, dan bukan dari pihak-pihak yang mempunyai konflik kepentingan dengan penerima gratifikasi;

<sup>19</sup> *Op.Cit*, Komisi Pemberantasan Korupsi Hlm. 16.

<sup>20</sup> 'Kinaria Afriani, Enni Merita, Dan Andi Candra, "TINJAUAN HUKUM MENGENAI TINDAK PIDANA GRATIFIKASI LAYANAN SEKSUAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2001 TENTANG PEMBERANTASAN TINDAK PIDANA KORUPSI DAN HUKUM ISLAM", *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 1, Desember 2023, Hal. 91-100. Hlm. 94. <<http://Dx.Doi.Org/10.46839/Ljih.V10i1.838>>.'

<sup>21</sup> 'Op.Cit, Komisi Pemberantasan Korupsi, Hlm. 31.'

- i) diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, workshop, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang berlaku secara umum berupa seminar kit, sertifikat dan plakat/ cinderamata; dan
- j) diperoleh dari acara resmi kedinasan dalam bentuk hidangan/ sajian/jamuan berupa makanan dan minuman yang berlaku umum.

Menurut Eddy Omar Syarif, Dosen dan Guru Besar Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, menyatakan bahwa perbedaan gratifikasi dan suap terletak pada ada atau tidak *meeting of mind* pada saat penerimaan. Pada tindak pidana suap, terdapat *meeting of mind* antara pemberi dan penerima suap, sedangkan pada tindak pidana gratifikasi tidak terdapat *meeting of mind* antara pemberi dan penerima. *Meeting of mind* merupakan nama lain dari konsensus atau hal yang bersifat transaksional.<sup>22</sup> Bahaya gratifikasi tidak berhenti sampai batas pemberian seseorang berupa uang, barang, atau dalam bentuk pemberian apapun kepada PNS atau penyelenggara negara. Gratifikasi sering dikaitkan dengan cikal bakal atau bibit dari suatu penyalahgunaan wewenang yang pada akhirnya dapat merugikan keuangan negara dengan nilai kerugian yang lebih besar dari nilai gratifikasi yang diberikan.<sup>23</sup> Alasan penyalahgunaan wewenang akibat perbuatan balas budi dalam bentuk hadiah kepada PNS atau penyelenggara negara rentan terjadi antara lain: *pertama*, PNS tersebut memiliki tanggung jawab kewajiban untuk melayani masyarakat, dan telah diberikan gaji oleh negara sesuai dengan tanggungjawabnya tersebut; *kedua*, Pelayanan prima harus dilandaskan pada keikhlasan dan ketulusan untuk berbuat atau tidak berbuat (tampa pamrih atau imbalan); *ketiga*, Setiap warga negara/masyarakat mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan dari negara melalui aparturnya (PNS atau penyelenggara negara), dan oleh karena itu setiap warga negara/masyarakat yang telah menunaikan kewajibannya membayar pajak yang salah satu fungsinya adalah untuk gaji aparatur pemerintah tersebut; dan *keempat*, Menerima hadiah bagi PNS atau penyelenggara negara merupakan perbuatan curang atau tidak fair, karena telah mendapatkan gaji dan tunjangan dari negara sesuai dengan tanggung jawab jabatannya.<sup>24</sup>

Pelanggaran yang dilakukan PNS dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan pada prinsipnya merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap kesanggupan PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sejak diangkat dan dilantik. Setiap PNS yang tidak menaati ketentuan larangan sebagaimana dimaksud dalam PP Disiplin PNS akan dijatuhi sanksi kepegawaian berupa hukuman disiplin. Perbuatan PNS menerima gratifikasi berupa hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan akan dikenakan hukuman disiplin begitu juga dengan perbuatan PNS lainnya yang melakukan larangan dan tidak mematuhi kewajibannya sesuai dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS.

### 3.2 Kriteria penetapan hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang menerima gratifikasi

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak diangkat dan dilantik oleh pejabat yang berwenang memiliki hak, tugas, fungsi, dan kewajiban serta larangan yang melekat padanya. PNS yang tidak mematuhi kewajiban dan tidak menjauhi larangan dianggap melakukan pelanggaran disiplin. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 6 PP Disiplin PNS menyatakan bahwa

<sup>22</sup> Komisi Pemberantasan Korupsi, *Pedoman Pengendalian Gratifikasi*, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2015), Hlm. 9.

<sup>23</sup> 'Ingka Harsani Nasution, "SISTEM PELAPORAN GRATIFIKASI DALAM PENCEGAHAN TINDAK PIDANA KORUPSI DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG TINDAK PIDANA KORUPSI", Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. Vol. 2, No. 8 Agustus 2021, Hlm. 1358, <<http://Dx.Doi.Org/10.36418/Jist.V2i8.219>>.'

<sup>24</sup> 'Tigana Barkah Maradona, "TINDAK PIDANA GRATIFIKASI DI INDONESIA DITINJAU DARI ASPEK BUDAYA HUKUM", Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi, Volume 8, Nomor 2, 2020, Hlm. 37. <<https://Doi.Org/10.20961/Hpe.V9i1.52526>>.'

“Pelanggaran Disiplin adalah 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”. PNS harus berhati-hati dan menjaga setiap ucapan, tulisan, dan perbuatan/perilaku agar tidak melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik di dalam maupun di luar jam kerja dan dimanapun berada. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 6 PP Disiplin PNS menyatakan bahwa “Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS”.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS diatur dalam ketentuan PP Disiplin PNS Pasal 8 sebagai berikut:

“Pasal 8

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
  - a. Hukuman Disiplin ringan;
  - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
  - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; atau
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
  - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
  - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
  - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
  - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS”.

Perbuatan PNS menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan akan dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori pelanggaran terhadap larangan PNS dan dapat dikenakan sanksi tingkat hukuman disiplin berat. Hal ini sesuai dengan ketentuan PP Disiplin PNS Pasal 14 huruf g sebagai berikut:

“Pasal 14

Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf k;”.

Kriteria tingkatan dan jenis penetapan hukuman disiplin kepada PNS yang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan tidak dijatuhkan secara sewenang-

wenang atau tidak mempunyai dasar. Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh PNS bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang telah dilakukan. PNS yang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori pelanggaran berat dan akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin berat sesuai dengan ketentuan Pasal 8 PP Disiplin PNS antara lain: *pertama* penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; *kedua* pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan/atau *ketiga* pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.<sup>25</sup> PNS yang memang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori gratifikasi. Ketentuan mengenai pembuktian bahwa gratifikasi atau pemberian hadiah bagi PNS atau penyelenggara negara termasuk suap atau bukan diatur dalam Pasal 12 B ayat (1) UU No. 20/2001 yang menyatakan bahwa:

“Pasal 12 B

- (1) Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. yang nilainya Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi;
  - b. yang nilainya kurang dari Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), pembuktian bahwa gratifikasi tersebut suap dilakukan oleh penuntut umum”.

Beban pembuktian terhadap penerima gratifikasi sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 12 B ayat (1) huruf a adalah beban pembuktian terbalik, yaitu kewajiban untuk membuktikan bahwa seseorang tidak melakukan suap dalam bentuk gratifikasi adalah si penerima gratifikasi itu sendiri.<sup>26</sup> PNS yang menerima gratifikasi akan tetapi tidak berniat untuk menguntungkan diri sendiri maupun orang lain, sesuai dengan Pasal 12 C ayat (1) UU No.31/1999 jo UU No. 20/2001 menyatakan "Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 B Ayat (1) tidak berlaku, jika penerima melaporkan gratifikasi yang diterimanya kepada KPK". Selanjutnya dalam Pasal 12 C ayat (2) UU No.31/1999 jo UU No. 20/2001 menyatakan bahwa "Penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dilakukan oleh penerima gratifikasi paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima".

Selain hukuman disiplin yang telah ditentukan dalam PP Disiplin PNS, PNS yang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan atau PNS yang melakukan gratifikasi dapat dikenakan pidana sesuai dengan ketentuan Pasal 12B ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 menyatakan bahwa "Pidana bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun, dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling

<sup>25</sup> ‘Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil’.

<sup>26</sup> ‘Atozanolo Baene, “PENERAPAN HUKUM PIDANA PADA TINDAK PIDANA GRATIFIKASI YANG DILAKUKAN DALAM JABATAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1/PID.SUS.TPK/2017/PN.MDN)”, Jurnal Panah Hukum Vol. 1 No. 1 Edisi Januari 2022, Hlm. 8. <<https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/JPHUKUM/Article/View/790>>.’

banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Hukuman bagi PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan atau PNS yang melakukan gratifikasi tidak cukup dihukum dengan hukuman disiplin berat yakni pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, akan tetapi lebih tepat juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimana Pasal 250 menyatakan bahwa:

“Pasal 250

PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana”.

Menerima gratifikasi masuk ke dalam kategori perbuatan tercela dan tentu melanggar nilai-nilai yang terkandung dalam falsafah hidup bangsa yakni Pancasila dan konstitusi UUD 1945 karena merugikan negara dan masyarakat. Pemberhentian tidak dengan hormat merupakan sanksi berat yang diterima PNS sebagai akibat perbuatannya dengan tidak berhak atas gaji, tunjangan, dan pensiun.

#### 4. KESIMPULAN

Perbuatan menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori gratifikasi yang merugikan negara yaitu praktik korupsi. Pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan pada prinsipnya merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap kesanggupan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sejak diangkat dan dilantik. Setiap Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan larangan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan dijatuhi sanksi kepegawaian berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil yang menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan masuk ke dalam kategori pelanggaran berat dan akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin berat sesuai dengan ketentuan Pasal 8 PP Disiplin PNS antara lain: *pertama* penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan; *kedua* pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan; dan/atau *ketiga* pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimana jika terbukti melanggar melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka akan dikenakan hukuman berupa pemberhentian tidak dengan hormat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amirudin Dan Zainal Asikin, Pengantar Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), Hlm. 35.

- ‘Arip Budiyo, “Makna Kesaktian Pancasila Bagi ASN: Menginternalisasi Nilai-Nilai Luhur Bangsa Dalam Pelayanan Publik”, Djkn.Kemenkeu.Go.Ig, <<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-manado/baca-artikel/16488/makna-kesaktian-pancasila-bagi-asn-menginternalisasi-nilai-nilai-luhur-bangsa-dalam-pelayanan-publik.html>>, [Diakses Tanggal 19 November 2024 Pukul 13.31].’
- ‘Atozanolo Baene, “PENERAPAN HUKUM PIDANA PADA TINDAK PIDANA GRATIFIKASI YANG DILAKUKAN DALAM JABATAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1/PID.SUS.TPK/2017/PN.MDN)”, Jurnal Panah Hukum Vol. 1 No. 1 Edisi Januari 2022, Hlm. 8. <<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jphukum/article/view/790>>.’
- Badan Kepegawaian Negara, Buku Saku Panduan Perilaku Core Values Badan Kepegawaian Negara, (Jakarta, 2022).
- ‘Bpip.Go.Id, <<https://bpip.go.id/artikel/pentingnya-pengamalan-pancasila-sila-ke-2-di-lingkungan-masyarakat>> [Diakses Tanggal 9 November 2024 Pukul 13.12].’
- Dedy Mulyadi, , Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik, Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Alfabeta, 2016), Hlm. 3.
- ‘Dimas Charis Suryo Nugroho Dan Edi Pranoto, “KEBIJAKAN PENANGANAN KASUS KETERLIBATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PILGUB JAWA TENGAH”, Jurnal Juristic Volume 1 No. 01 April 2020, Hlm. 34. <<https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/jrs/article/download/1450/pdf>>.’
- Doni Muhandiansyah, Buku Saku: Memahami Gratifikasi, Cet. Ke-1, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2010), Hlm. 1
- ‘Edi Pranoto, “PEMBANGUNAN SISTEM HUKUM EKONOMI INDONESIA BERLANDASKAN PADA NILAI PANCASILA DI ERA GLOBALISASI”, Jurnal Spektrum Hukum, 15(1), 89-111. <<https://dx.doi.org/10.35973/sh.v15i1.1111>>.’
- ‘Fitri Rahmadhani Muvariz, “ANALISIS ASPEK KEADILAN DARI PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA”, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 16, No. 2, (2019), 190-202.’
- ‘Fry Anditya Rahayu Putri Rusadi, Sukinta, Dan Bambang Dwi Baskoro, “PENETAPAN GRATIFIKASI SEBAGAI TINDAK PIDANA KORUPSI DAN PEMBUKTIANNYA DALAM PROSES PERADILAN PIDANA”, DIPONEGORO LAW JOURNAL Volume 8, Nomor 2, Tahun 2019, Hlm. 1146. <<https://doi.org/10.14710/dlj.2019.25460>>.’
- Guse Prajudi, Tindak Pidana Korupsi; Dipandang Dalam Berbagai Aspek, (Yogyakarta: Pustaka Pena, 2010), Hlm 105.
- ‘Inggrit Fernandes, “TINJAUAN YURIDIS ILLEGAL FISHING DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG PERIKANAN”. Jurnal Hukum Republica, Vol. 17 No. 1 Tahun 2017: 189-209. Hlm. 198. <<https://journal.unilak.ac.id/index.php/republica/article/download/1456/1018>>.’
- ‘Ingka Harsani Nasution, “SISTEM PELAPORAN GRATIFIKASI DALAM PENCEGAHAN TINDAK PIDANA KORUPSI DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG TINDAK PIDANA KORUPSI”, Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. Vol. 2, No. 8 Agustus 2021, Hlm. 1358, <<http://dx.doi.org/10.36418/jist.v2i8.219>>.’
- ‘Kinanthi Puspitaningtyas, Tedi Sudrajat, Dan Sri Hartini, “PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH (PP) NOMOR 94 TAHUN 2021

(STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN KUDUS)”. *Jurnal S.L.R Vol.4 (No.2): 63-74. Hlm. 65.* <<https://Doi.Org/10.20884/1.Slr.2022.4.2.181>>.’

‘Kinaria Afriani, Enni Merita, Dan Andi Candra, “TINJAUAN HUKUM MENGENAI TINDAK PIDANA GRATIFIKASI LAYANAN SEKSUAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2001 TENTANG PEMBERANTASAN TINDAK PIDANA KORUPSI DAN HUKUM ISLAM”, *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10 No. 1, Desember 2023, Hal. 91-100. Hlm. 94.* <<http://Dx.Doi.Org/10.46839/Lljih.V10i1.838>>.’

Komisi Pemberantasan Korupsi, *Buku Saku Memahami Gratifikasi Cetakan Kedua*, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2014), Hlm. 15.

Komisi Pemberantasan Korupsi, *Pedoman Pengendalian Gratifikasi*, (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2015), Hlm. 9.

‘Man Pami Switri Dan Cokorda Dalam Dahana, “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK MEMATUHI KEWAJIBAN MASUK KERJA”, *Jurnal Kertha Negara Vol.10 No.02 Tahun 2022, Hlm. 123-132. Hlm. 124.* <<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Kerthanegara/Article/Download/63542/44456>>.’

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005), Hlm. 35.

‘Stivanly Richard Tompoliu, Audi Herli Pondaag, Dan Carlo Aldrin Gerungan, “PENERAPAN SANKSI ATAS PELANGGARAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN PERATURAN BUPATI MINAHASA TENGGARA NOMOR 47 TAHUN 2019”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Vol.13 No.3 Mar, 2024, Hlm. 1.* <<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/v3/Index.Php/Lexprivatum/Article/View/54745>>.’

‘Tigana Barkah Maradona, “TINDAK PIDANA GRATIFIKASI DI INDONESIA DITINJAU DARI ASPEK BUDAYA HUKUM”, *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi, Volume 8, Nomor 2, 2020, Hlm. 37.* <<https://Doi.Org/10.20961/Hpe.V9i1.52526>>.’

‘Vira Nurliza Dkk, “TANDA TERIMAKASIH YANG DAPAT BERUJUNG TINDAK PIDANA KORUPSI JENIS GRATIFIKASI”, *Jurnal Hukum De’rechtsstaat. Volume 9. No 2. Sept. 2023. Hlm. 124-126.* <<http://Dx.Doi.Org/10.30997/Jhd.V9i2.8560>>.’

‘Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil’