

**MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN BAGI
ASN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM. 1406200222



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

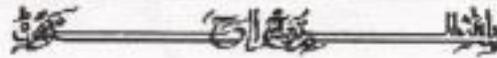
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Umul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
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



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM : 1406200222
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN BAGI ASN
YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)
PEMBIMBING : NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
24/5.21	Bab III, IV, Daftar pertanyaan wawancara & hasil yg. Abstrak, catat kaki	PK
20/6.21	Bab III, IV, Abstrak	PK
3/7.21	Idem	PK
2/8.21	Abstrak	PK
9/8.21	Bedah buku	PK
10/8.21	Idem	PK
11/8.21	Aec turnitin	PK
19/8.21	Aec diperbanyak	PK

Diketahui Dekan
DEKAN FAKULTAS HUKUM

an no 1

(Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

DOSEN PEMBIMBING

(NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM : 1406200222
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ACARA
**JUDUL SKRIPSI : MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN
BAGI ASN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan**

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian**

Medan, 19 Agustus 2021

DOSEN PEMBIMBING

NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.H
NIDN: 0111117402



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM : 1406200222
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ACARA
JUDUL SKRIPSI : MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN
BAGI ASN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)
PENDAFTARAN : 06 September 2021

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 196003031986012001

DOSEN PEMBIMBING

NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.H
NIDN: 0111117402



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 08 September 2021 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM : 1406200222
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ACARA
JUDUL SKRIPSI : MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN
BAGI ASN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)

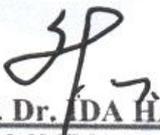
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan Predikat Lebih Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

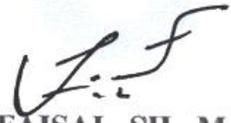
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Acara.

PANITIA UJIAN

Ketua

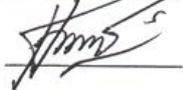
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H
NIP: 196003031986012001


Dr. FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H
2. MHD. TEGUH SYUHADA LUBIS, S.H., M.H
3. NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **RICKY RINANDA SURBAKTI**
NPM : 1406200222
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Bagian : Hukum Acara
Judul Skripsi : **MEKANISME PENJATUHAN SANKSI
DISPLIN BAGI ASN YANG MELAKUKAN
TINDAK PIDANA (Studi Di Kantor
Pemerintah Kota 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, Agustus 2021
Saya yang menyatakan



RICKY RINANDA SURBAKTI

**MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN BAGI ASN YANG
MELAKUKAN TINDAK PIDANA
(Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)**

**RICKY RISNANDA SURBAKTI
NPM. 1406200222**

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun. Sebagaimana ASN yang melakukan tindak pidana maka mekanisme penjatuhan sanksi disiplinya berbeda pula dengan penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN yang hanya melakukan pelanggaran ringan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap ASN, proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana, serta kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana.

Penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, data bersumber dari hukum islam, data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan studi kepustakaan. Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya diatur dalam beberapa peraturan hukum, diantaranya diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya tahap pemanggilan, tahap pemeriksaan, tahap penjatuhan hukuman, dan tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin. Kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana yakni terkendala karena lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana. Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana yaitu disebabkan karena setiap kasus tindak pidana akan di proses berbulan-bulan, sehingga untuk menunggu putusan pengadilan di perlukan waktu yang bisa dikatakan cukup lama.

Kata Kunci: Penjatuhan Sanksi Disiplin, ASN, Melakukan Tindak Pidana.

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Faedah Penelitian	5
B. Tujuan Penelitian	6
C. Definisi Operasioanal.....	6
D. Keaslian Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	9
2. Sifat Penelitian	9
3. Sumber Data.....	9
4. Alat Pengumpul Data	10
5. Analisis Data	11
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Sanksi Disiplin	12
B. Pengertian ASN.....	14
C. Pengertian Tindak Pidana	19

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Dalam Penjatuhan Sanksi Terhadap ASN.....	39
B. Proses Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana.....	63
C. Kendala Dalam Proses Penjatuhan Sanksi Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana.....	71

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.¹

Aparatur selaku garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan harus memiliki konsistensi keberadaannya yang berperilaku arif dengan menjunjung tinggi nilai luhur Pancasila dan UUD 1945, sehingga mampu menancapkan di jiwa nilai-nilai integritas baik secara struktural maupun kultural.² Sebagaimana era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral,

¹ Elly Fatimah dan Erna Irawati. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon Pns Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, halaman 1.

² Pemerintah Provinsi Riau. 2017. *Buku Saku Pembangunan Budaya Integritas*. Pekanbaru: BPSDM Provinsi Riau, halaman 1.

bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. ASN juga dituntut untuk patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku baik menyangkut bidang kepegawaian maupun bidang lainnya, sehingga kehidupan ASN akan menjadi sorotan dalam bermasyarakat. Untuk itu seorang ASN harus bisa menjadi contoh/suri tauladan dalam kehidupan bermasyarakat. Namun ada sebagian ASN tidak bisa dijadikan suri tauladan di masyarakat dengan melakukan perbuatan kejahatan baik pidana umum maupun khusus, sebagai misal kasus penggelapan, pembunuhan, korupsi, perjudian dan lain sebagainya.

Kasus Aparatur Sipil Negara yang melakukan kejahatan baik pidana umum dan khusus akhir-akhir ini sering sekali terjadi, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Sebagaimana salah satu pemerintahan daerah yang di teliti dalam hal ini yakni Pemerintah Daerah pada Kantor Pemerintahan Kota Medan. Dari data yang diketahui bahwa Pemerintah Kota (Pemko) Medan telah dua kali melakukan pemberhentian aparatur sipil negara (ASN) yang merupakan terpidana kasus korupsi. Tahap pertama 2018, sebanyak 11 orang. Tahap kedua, 2019 sebanyak 8 orang. Sebagaimana hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegadaian Daerah (BKD) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Medan, Muslim Harahap mengatakan pihaknya baru saja menerima salinan putusan yang incrah (berkekuatan hukum tetap) terhadap 2 ASN di Pemko Medan.³

³ Media Online Gatra, PEMKO Medan Proses Pemecatan 2 ASN Terpidana Korupsi", melalui <https://www.gatra.com/detail/news/429045/politik/pemko-medan-proses-pemecatan-2-asn-terpidana-korupsi>, diakses pada tanggal 30 Mei 2021, Pukul 10.10 Wib.

Salah satu contoh kasus Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kota Medan yang melakukan tindak pidana korupsi yakni dapat dilihat pada Putusan Nomor 16/Pid.Sus-TPK/2020/PN.Mdn, sebagaimana putusan tersebut menjatuhkan pidana kepada pelaku yang merupakan Kepala Sub Bagian Protokol Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Medan yang merupakan ASN dengan pidana penjara selama 4 (empat) tahun dan pidana denda sejumlah Rp.250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar oleh Terdakwa maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan.

Berdasarkan hal tersebut, maka ASN yang melakukan tindak pidana dapat dikatakan jelas-jelas merendahkan martabat Aparatur Sipil Negara yang sekarang menjadi sorotan di masyarakat, sehingga harus diproses sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. ASN sebagaimana warga negara yang lain, sama kedudukannya di muka hukum. Jika ia terlibat dalam kasus pidana maka ia harus diproses sebagaimana mestinya. Tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, seorang ASN juga harus diproses berdasarkan peraturan kepegawaian.

Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin baik pelanggaran ringan maupun berat. ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pemberhentian ASN diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri,

mencapai batas usia pension, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.⁴

ASN dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. ASN diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin ASN tingkat berat. ASN diberhentikan tidak dengan hormat karena salah satunya 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 dan/atau pidana umum dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.⁵

Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan perbuatan pidana yang dilakukan oleh ASN, maka mekanisme penjatuhan sanksinya haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN itu sendiri. Sebagaimana ASN yang melakukan tindak pidana maka mekanisme penjatuhan sanksi disiplinnya berbeda pula dengan penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN yang hanya melakukan pelanggaran ringan. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka tertarik melakukan penelitian dengan judul:

⁴ Elly Fatimah dan Erna Irawati. *Op. Cit.*, halaman 42-43.

⁵ *Ibid.*, halaman 43-44.

“Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana (Studi di Kantor Pemerintah Kota Medan)”.

1. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penulisan skripsi adalah:

- a. Bagaimana pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap ASN?
- b. Bagaimana proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?
- c. Bagaimana kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

2. Faedah Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian hukum ini, diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai mekanisme penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana, serta diharapkan akan menambah literatur ilmiah, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi kepada praktisi-praktisi mengenai mekanisme penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap ASN.

2. Untuk mengetahui proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana.
3. Untuk mengetahui kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul peneliti ini mengenai “Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana”, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan ditentukan:

1. Mekanisme adalah sebuah proses pelaksanaan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang/beberapa orang dengan menggunakan tatanan dan aturan.⁶
2. Sanksi adalah tindakan-tindakan (hukuman) untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati ketentuan undang-undang.⁷
3. Penjatuhan sanksi adalah suatu hukuman yang diberikan kepada orang yang melanggar suatu perbuatan yang dilarang. Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 tentang Pedoman Penjatuhan Hukuman Disiplin Pasal 2 bahwa penjatuhan sanksi dapat berupa sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin berat.
4. Disiplin adalah tata tertib; ketaatan pada peraturan.⁸

⁶ Anonim, “Pengertian Mekanisme”, melalui <https://brainly.co.id/tugas/5402678>, diakses pada tanggal 10 September 2020, Pukul 10.20 Wib.

⁷ Wahyu Untara. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indonesia Tera, halaman 439.

⁸ *Ibid.*, halaman 121.

5. Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Tindak Pidana adalah kelakuan yang diancam dengan pidana, yang bersifat melawan hukum, yang berhubungan dengan kesalahan dan yang dilakukan oleh orang yang mampu bertanggung jawab.⁹

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan cara yang terdapat dalam penelitian ini. Penulisan ini merupakan hasil karya asli dan bukan merupakan bahan duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya lain. Walaupun ada beberapa penelitian lain yang hampir sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, akan tetapi ini terbukti bukan merupakan duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya peneliti lain.

Berdasarkan hal tersebut, adapun penelitian penulis lain, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agustian Yusuf, Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako, Tahun 2015 dengan judul: “Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik”. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris yaitu penelitian terhadap pemberian sanksi disiplin focus penelitian adalah *sociological jurisprudence* yang memfokuskan perhatian pada problema kesenjangan antara *law in book* dan *law in action*. Adapun jenis data yang

⁹ Moeljatno. 2015. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 61.

digunakan dititikberatkan pada Data Sekunder dan juga didukung dengan Data Primer yang diperoleh dari penelitian secara empiris untuk menjawab permasalahan pokok yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Miinudin dan Etry Mike, Mahasiswa Fakultas Syariah IAIN Bengkulu, dengan judul Penelitian: “Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu”. Penelitian ini mengkaji mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur tentang pemberhentian PNS tidak dengan hormat apabila dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum.

Berdasarkan hal tersebut, secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Dalam topik kajian yang penulis angkat kedalam bentuk penelitian ini mengarah kepada mekanisme penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara

memadupakan bahan-bahan hukum dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, adapun yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan adalah menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun penelitian hukum untuk kepentingan akademis.¹⁰

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, sifat penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori deskriptif analisis, melalui penelitian deskriptif peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian hukum ini terdiri atas:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam: yaitu Al-Qur'an yakni dalam Surah Al-Isra' ayat 15.
- b. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari Kantor Pemerintah Kota Medan.
- c. Data Sekunder yang terbagi atas:
 - 1) Bahan Hukum Primer yaitu Kitab Undang-undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai

¹⁰ Dyah Ochtorina Susanti Dan A'an Efendi. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 110.

Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- 2) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya ilmiah, buku, serta yang berhubungan dengan permasalahan ini.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.¹¹

4. Alat Pengumpul Data

Penelitian ini terdiri dari penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Secara terperinci teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut:

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu dilakukan dengan metode pengumpulan data dari lapangan serta wawancara tertulis kepada Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan).

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

1) Offline yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*Library Research*)

Secara langsung dengan mengunjungi perpustakaan didalam maupun

¹¹ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 21.

diluar Universitas Muhammadiyah Sumater Utara guna menghimpun data sekunder yang di butuhkan dalam penelitian.

- 2) Online yaitu studi kepustakaan (*Library Research*) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Analisis Data

Metode penulisan data yang sesuai dengan penelitian hukum dengan cara deskriptif adalah menggunakan pendekatan kualitatif, merupakan suatu analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran dari kepustakaan, yaitu dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada di dapat dari perundang-undangan, Peraturan-peraturan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk di analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sanksi Disiplin

Sanksi adalah tanggungan (tindakan, hukuman, dan sebagainya) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau maati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya).¹² Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan atau hukuman untuk memaksa orang, organisasi atau Negara, menepati perjanjian atau menaati aturan atau menaati undang-undang.¹³ Sanksi (*punishment*) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan. Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi.

Berhubungan dengan pekerjaan, maka sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oimoinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

¹² Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, halaman 144.

¹³ Wahyu Utara. *Op. Cit.*, halaman 439.

- a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
- a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penandaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
- a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian
 - d. Pemecatan.¹⁴

Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara pendisiplinan. Adapun tingkat-tingkat sanksi pelanggaran kerja dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Hukuman (sanksi) pelanggaran ringan

Hukuman (sanksi) pelanggaran ringan jenisnya dapat berupa:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis dan,
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

¹⁴ Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, halaman 61-62.

Adapun jenis pelanggaran yang termasuk jenis pelanggaran ringan seperti: kelebihan cuti, terlambat hadir ke sekolah atau pulang lebih awal, dan terlambat penyampaian laporan.

b. Hukuman (sanksi) pelanggaran sedang

Hukuman (sanksi) pelanggaran sedang jenisnya dapat berupa:

- 1) Penundaan kenaikan gaji
- 2) Penurunan gaji, dan
- 3) Penundaan kenaikan jabatan

Adapun jenis pelanggaran yang termasuk jenis pelanggaran sedang seperti kelalaian dalam pelaksanaan tugas.

c. Hukuman (sanksi) pelanggaran berat dapat berupa

Hukuman (sanksi) pelanggaran berat dapat berupa:

- 1) Penurunan pangkat
- 2) Pembebasan dari jabatan
- 3) Pemberhentian dan pemecatan.

Pelanggaran berat yang dikenakan sanksi pelanggaran berat dapat berupa: melanggar sumpah dan janji jabatan, melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama, pemalsuan data, terlibat tindakan kriminal, melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas selama 1 bulan atau lebih secara terus menerus. Berhubungan dengan hal tersebut, sebagaimana Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN diberhentikan tidak dengan hormat karena:

“Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana

kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum”.

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

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

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 menegaskan bahwa: ASN dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Adapun 2 (dua) jenis pemberhentian karena tindak pidana, yakni:

1. Pemberhentian dengan Hormat

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

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

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

- a. Perbuatannya baik secara langsung maupun tidak langsung tidak menurunkan harkat dan martabat dari ASN;
- b. Mempunyai prestasi kerja yang baik yang dapat diukur dari penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali yang dapat diukur sebelum yang bersangkutan dijatuhi pidana penjara selama melaksanakan tugas jabatan memiliki perilaku kerja yang baik; dan
- d. Tersedia lowongan Jabatan yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada.¹⁵

Berdasarkan hal tersebut, dalam hal ASN tidak memenuhi 4 (empat) kriteria sebagaimana dimaksud tersebut, maka ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN. Namun, ASN yang tidak

¹⁵ Muhammad Mufid, dkk. 2020. *Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Depok: BPSDM KUMHAM Press, halaman 43-44.

diberhentikan karena memenuhi kriteria diatas, selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai ASN dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai ASN dan dapat diaktifkan kembali sebagai ASN apabila tersedia lowongan Jabatan.

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

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

- a. Selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap berstatus sebagai ASN dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai ASN.
- b. Penghentian hak kepegawaian yang bersangkutan terhitung sejak akhir bulan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, yaitu selama menjalani pidana penjara sampai dengan pengaktifan kembali sebagai ASN.

- c. Dalam hal terdapat penghasilan yang sudah terlanjur dibayarkan kepada yang bersangkutan, maka dikembalikan ke kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Pengaktifkan kembali sebagai ASN tersebut dilakukan apabila tersedia lowongan Jabatan.
- e. Keputusan Pengaktifkan kembali sebagai ASN, disusun sesuai dengan secara tertulis
- f. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN.
- g. Selama menunggu lowongan jabatan, ASN yang dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, tidak menerima penghasilan. Penghasilan sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan terhitung mulai tanggal pengaktifan kembali sebagai ASN.
- h. Masa selama ASN menjalani pidana penjara sejak putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sampai dengan diaktifkan kembali tidak dihitung sebagai masa kerja ASN.
- i. PNS yang sedang menjalani pidana penjara dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai ASN terhitung sejak akhir bulan dicapainya usia 58 (lima puluh delapan) tahun.

- j. ASN yang sedang menjalani pidana penjara apabila meninggal dunia, maka diberhentikan dengan hormat sebagai ASN dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁶

Bagaimana dengan ASN yang dijatuhi putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dibawah 2 (dua) tahun. Dalam peraturan yang sama, disebutkan bahwa ASN yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai ASN apabila tersedia lowongan Jabatan. Ketersediaan lowongan Jabatan yang menjadi syarat agar ASN yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun tidak diberhentikan sebagai ASN, harus berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Meskipun begitu, apabila lowongan jabatan tidak tersedia dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun atau ASN yang bersangkutan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.¹⁷

2. Pemberhentian dengan Tidak Hormat

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

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶ *Ibid.*, halaman 45-46.

¹⁷ *Ibid.*

Khusus pemberhentian ASN tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam hal ASN terbukti melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka yang bersangkutan telah melanggar sumpahnya untuk taat dan setia kepada Pancasila dan UUD 1945.

- b. Dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum.

Khusus pemberhentian ASN tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Tindak pidana kejahatan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan ASN dalam jabatan ASN karena melaksanakan tugas jabatannya yang berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian Negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁸

¹⁸ *Ibid.*, halaman 47.

Tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan ASN bukan dalam jabatan ASN tetapi karena melaksanakan tugas tambahan atau tugas dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, dan berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

ASN melakukan tindak pidana bukan dalam jabatan ASN yaitu dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang yang dilakukan sebelum berstatus ASN tetapi berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka harus diberhentikan dengan hormat sebagai ASN karena salah satu pertimbangan mendasar dibentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 perlunya dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

ASN yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan harus diberhentikan tidak dengan hormat

karena dengan melakukan tindak pidana dimaksud ASN telah menyalahgunakan atau mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban pada saat yang bersangkutan berstatus sebagai Pegawai ASN.¹⁹

- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana (ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya memiliki kekuatan hukum tetap).²⁰

B. Pengertian ASN

Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Pasal 1 angka (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- (1) Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- (2) Aparatur Sipil Negara 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.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai

¹⁹ *Ibid.*, halaman 48.

²⁰ *Ibid.*, halaman 49.

tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.²¹ Untuk menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai berikut:

1. Pelaksana kebijakan publik;
2. Pelayan publik; dan
3. Perikat dan pemersatu bangsa.²²

Berdasarkan hal tersebut, selanjutnya Pegawai ASN bertugas:

1. Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.²³

Peran dari Pegawai ASN: “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”. ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut. Harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik.²⁴

²¹ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. 2016. *Buku Pintar Kepegawaian*. Lubuk Basung: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam, halaman 5.

²² Elly Fatimah dan Erna Irawati. *Op. Cit.*, halaman 10.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan tujuan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu ASN dituntut untuk professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.²⁵

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN senantiasa dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. ASN senantiasa menjunjung tinggi martabat ASN serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan. Dalam Undang-Undang ASN disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan dan kebijakan manajemen ASN, salah satu diantaranya asas persatuan dan kesatuan. ASN harus senantiasa mengutamakan dan mementingkan persatuan dan kesatuan bangsa (Kepentingan bangsa dan Negara di atas segalanya).²⁶

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi berlandaskan pada prinsip, sebagai berikut :

1. Nilai dasar;
2. Kode etik dan kode perilaku;
3. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;

²⁵ *Ibid.*, halaman 11.

²⁶ *Ibid.*

5. Kualifikasi akademik;
6. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
7. Profesionalitas jabatan.²⁷

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki nilai dasar, sebagai berikut :

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia dan mempertahankan UUD Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan

²⁷ Pemerintah Provinsi Riau. *Op. Cit.*, halaman 13.

15. Meningkatkan efektifitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.²⁸

Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan kode etik dan kode perilaku ditetapkan untuk mengatur perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), agar dalam :

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi;
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan etika pemerintahan;
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau orang lain;

²⁸ *Ibid.*, halaman 14-15.

11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;
12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.²⁹

Kewajiban serta kode etik dan kode perilaku yang dilanggar/tidak dilaksanakan dapat berdampak pada hilangnya status kepegawaian seorang ASN, yang berdampak pula pada hilangnya hak kepegawaiannya. Seperti diketahui, kedudukan ASN sangat penting sebagai unsur aparatur dan sebagai penggerak roda pemerintahan, namun tidak dapat dipungkiri seorang ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kode etik dan kewajiban sebagai seorang ASN. Seorang ASN yang melakukan tindakan tersebut dapat dikenai sanksi administratif sampai dengan pemberhentian.³⁰

C. Pengertian Tindak Pidana

Pemahaman mengenai pengertian tindak pidana ini penting, bukan saja untuk kepentingan akademis, tetapi juga dalam rangka pembangunan kesadaran hukum masyarakat.³¹ Mendefinisikan apa itu tindak pidana sampai saat ini belum ada keseragaman pendapat dari para ahli hukum, bahkan dalam hukum pidana pun tidak ada diatur secara definitif tentang pengertian dari tindak pidana. Masalah tindak pidana merupakan bagian yang paling pokok dan sangat penting.

²⁹ *Ibid.*, halaman 16-17.

³⁰ Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia", dalam Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No.2 - Juni 2019, halaman 191.

³¹ H.M. Rasyid Ariman & Fahmi Raghieb. 2015. *Hukum Pidana*. Malang: Setara Press, halaman 58.

Berbagai masalah dalam hukum pidana seolah tepat dan bersatu dengan persoalan tindak pidana. Oleh karena itu, memahami pengertian tindak pidana adalah sangat penting, istilah tindak pidana merupakan terjemahan dari istilah bahasa Belanda “*Strafbaar Feit dan Delict*”. Dalam peraturan perundang-undangan Indonesia tidak ditemukan definisi tindak pidana. Pengertian tindak pidana yang dipahami selama ini merupakan kreasi teoritis para ahli hukum. Para ahli hukum pidana umumnya masih memasukkan kesalahan sebagai bagian dari pengertian tindak pidana.

Berdasarkan asas konkordansi, sistem hukum pidana Indonesia mengadopsi hukum pidana dari Belanda, maka istilah asal dari “tindak pidana” berasal dari kata “*strafbaar feit*”. “*Strafbaar feit*” adalah istilah Belanda yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan dengan berbagai istilah. Selanjutnya, muncullah beberapa pandangan yang bervariasi dalam bahasa Indonesia sebagai padanan dari istilah “*strafbaar feit*” tersebut, seperti: “perbuatan pidana”, “peristiwa pidana”, “tindak pidana”, “perbuatan yang dapat dihukum” dan lain sebagainya.³²

Untuk menghindari perbedaan persepsi atas padanan dan istilah “*strafbaar feit*” yang sangat bervariasi dari penggunaan istilah yang berbeda tersebut, kiranya di masa yang akan datang perlu menggunakan istilah yang baku, paling tidak yang terdapat di dalam produk peraturan perundang-undangan. Dari beberapa contoh perundang-undangan tersebut di atas, dan juga istilah yang digunakan dalam Rancangan Kitab Undang-undang Hukum Pidana (RKUHP)

³² Lukman Hakim. 2020. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish, halaman 3-4.

yang akan datang, kiranya istilah “tindak pidana” merupakan istilah yang tepat untuk menggantikan istilah “*strafbaar feit*”, di samping sudah biasa dipergunakan dalam pergaulan masyarakat.³³

Persoalan mendasar berkaitan dengan tindak pidana adalah menyangkut saat penetapan perbuatan yang dilarang tersebut (tindak pidana). Doktrin Klasik menyatakan bahwa suatu perbuatan merupakan tindak pidana jika telah ditetapkan lebih dahulu dengan asas legalitas (*Legality principle*) yang merupakan asas hukum pidana yang dikenal secara universal.³⁴ Barda Nawawi Arief dalam bukunya Mohammad Ekaputra yang berjudul Dasar-Dasar Hukum Pidana, menyebutkan bahwa di dalam KUHP (Wvs) hanya ada asas legalitas (Pasal 1 KUHP) yang merupakan landasan yuridis untuk menyatakan suatu perbuatan (*feit*) sebagai perbuatan yang dapat dipidana (*strafbaar feit*). Namun apa yang dimaksud dengan *strafbaar feit* tidak dijelaskan. Jadi tidak ada pengertian/batasan yuridis tentang tindak pidana. Pengertian tindak pidana (*strafbaar feit*) hanya ada dalam teori atau pendapat para sarjana.³⁵

Pasal 1 KUHP menjelaskan bahwa:

1. Suatu perbuatan dapat dipidana kalau termasuk ketentuan pidana menurut undang-undang. Oleh karena itu, pemidanaan berdasarkan hukum tidak tertulis tidak dimungkinkan.
2. Ketentuan pidana itu harus lebih dahulu ada dari perbuatan itu lebih dahulu ada dari perbuatan itu. Dengan perkataan lain, ketentuan pidana itu harus sudah berlaku ketika perbuatan itu dilakukan. Oleh karena itu, ketentuan

³³ *Ibid.*

³⁴ M. Ali Zaidan. 2015. *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 367.

³⁵ Mohammad Ekaputra. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Medan: USU, halaman 75.

tersebut tidak berlaku surut, baik mengenai ketetapan dapat dipidana maupun sanksinya.

3. Pasal 1 ayat (2) KUHP membuat pengecualian atas ketentuan tidak berlaku surut untuk kepentingan terdakwa.

Roeslan Saleh menyatakan, perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dinamakan perbuatan pidana (*strafbaarfeit*) atau disebut juga delik.³⁶ Kata delik berasal dari bahasa latin, yakni *delictum*. Dalam bahasa Jerman disebut *delict*, dalam bahasa Prancis disebut *delit*, dan dalam bahasa Belanda disebut *delict*.³⁷

Muljatno, mengatakan bahwa perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barangsiapa yang melanggar larangan tersebut. Dapat juga dikatakan bahwa perbuatan pidana adalah perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana, asal saja dalam pada itu diingat bahwa larangan ditunjukkan kepada perbuatan (yaitu suatu keadaan atau kejadian yang ditimbulkan oleh kelakuan orang), sedangkan ancaman pidananya ditujukan kepada orang yang menimbulkan kejadian itu. Antara larangan dan ancaman pidana ada hubungan yang erat, oleh karena antara kejadian dan orang yang menimbulkan kejadian itu ada hubungan yang erat pula. Yang satu tidak dapat dipisahkan dari yang lain. Kejadian tidak dapat dilarang, jika yang menimbulkan bukan orang, dan orang tidak dapat diancam pidana, jika tidak karena kejadian

³⁶ Hanafi Amrani. 2019. *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*. Yogyakarta: UII-Press, halaman 109.

³⁷ Leden Marpaung. 2017. *Asas-Teori-Praktek Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 7.

yang ditimbulkan olehnya. Dan justru untuk menyatakan hubungan yang erat itu, maka di pakailah perkataan perbuatan, yaitu suatu pengertian abstrak yang menunjuk kepada kedua keadaan konkrit: pertama, adanya kejadian yang tertentu, dan kedua, adanya orang yang berbuat, yang menimbulkan kejadian itu.³⁸

Pembentuk undang-undang tidak memberikan suatu penjelasan mengenai maksud dari kalimat *strafbaar feit*, maka timbul berbagai pendapat para ahli tentang pengertian *strafbaar feit* tersebut. Simons sebagaimana dikutip dalam bukunya Moeljatno yang berjudul Asas-Asas Hukum Pidana menyebutkan bahwa “*Strafbaar feit* adalah kelakuan (*handeling*) yang diancam dengan pidana, yang bersifat melawan hukum, yang berhubungan dengan kesalahan dan yang dilakukan oleh orang yang mampu bertanggung jawab”.³⁹

Berdasarkan kata majemuk perbuatan pidana, maka pokok pengertian ada pada perbuatan itu, tapi tidak dipisahkan dengan orangnya. Ancaman atau di ancam dengan pidana menggambarkan bahwa mesti perbuatan itu dalam kenyataannya benar-benar dipidana.

Pengertian tindak pidana dirumuskan sebagai suatu tindakan pada tempat, waktu dan keadaan tertentu yang dilarang (diharuskan) dan diancam dengan pidana oleh undang-undang, bersifat melawan hukum, serta dengan kesalahan dilakukan oleh seseorang (yang mampu bertanggungjawab). Untuk mengetahui suatu perbuatan merupakan tindak pidana atau bukan merupakan tindak pidana haruslah dilihat pada ketentuan-ketentuan hukum pidana yang ada dan masih berlaku. Ketentuan-ketentuan hukum pidana terutama dalam KUHP serta undang-

³⁸ Suyanto. 2018. *Pengantar Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish, halaman 68-69.

³⁹ Moeljatno. *Op. Cit.*, halaman 61.

undang atau peraturan pidana lainnya yang merupakan ketentuan-ketentuan hukum pidana diluar KUHP.

Pembentuk KUHP (WvS) menggolongkan tindak pidana menjadi kejahatan (*misdrifven*) dan pelanggaran (*overtredingen*). Kejahatan diatur dalam Buku II KUHP dan pelanggaran diatur dalam Buku III KUHP. Sebenarnya pengertian antara kejahatan dan pelanggaran adalah sama, yaitu sama-sama merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hukum, sama-sama merupakan tindak pidana (perbuatan pidana). Sebagaimana Wirjono Prodjodikoro, tidak sependapat dengan pendapat tersebut yang mengatakan bahwa penggolongan ini tidak tepat oleh karena semua tindak pidana, baik yang diatur dalam Buku II (Kejahatan) maupun yang diatur dalam Buku III (pelanggaran), sama-sama berdasarkan undangundang. Kejahatan dan Pelanggaran adalah tindak pidana berdasarkan undang-undang, oleh karena kenyataannya untuk kedua golongan perbuatan itu undang-undangleh yang menjadikan si pembuat dapat dihukum. Dengan demikian tidak ada perbedaan “kualitatif”, melainkan hanya ada perbedaan “kuantitatif” saja, yaitu kejahatan pada umumnya diancam dengan hukuman lebih berat daripada pelanggaran.⁴⁰

Perbedaan antara kejahatan dan pelanggaran sangat penting, karena ada beberapa prinsip yang termuat dalam Buku 1 KUHP yang hanya berlaku bagi kejahatan saja, dan tidak berlaku bagi pelanggaran, seperti:

1. Perbuatan percobaan (*poging*) dan membantu (*medeplichtigheid*), hanya berlaku dalam tindak pidana kejahatan saja.

⁴⁰ Suyanto. *Op. Cit.*, halaman 70.

2. Tenggang waktu untuk daluwarsa (*verjaring*), untuk kejahatan lebih lama daripada untuk pelanggaran.
3. Keharusan adanya pengaduan (*klacht*) untuk penuntutan di muka hakim hanya ada terhadap beberapa tindak pidana kejahatan saja, dan tidak ada terhadap pelanggaran.
4. Ketentuan tentang gabungan tindak pidana (*samenloop*) berlainan untuk kejahatan dan untuk pelanggaran.⁴¹

Apakah suatu peristiwa telah memenuhi unsur-unsur dari suatu delik yang dirumuskan dalam pasal undang-undang, maka diadakanlah penyesuaian atau percocokan (bagian-bagian/kejadian-kejadian) dari peristiwa tersebut kepada unsur-unsur dari delik yang didakwakan. Dalam hal ini unsur-unsur delik tersebut disusun terlebih dahulu seperti tersebut di atas. Jika ternyata sudah cocok maka dapat ditentukan bahwa peristiwa itu merupakan suatu tindak pidana yang telah terjadi yang (dapat) dipertanggungjawab pidanakan, kepada subjeknya. Jika salah satu unsur tersebut tidak ada atau lebih tegas tidak terbukti, maka harus disimpulkan bahwa tindak pidana belum atau tidak terjadi. Boleh jadi tindakan sudah terjadi, tetapi bukan suatu tindakan yang terlarang oleh undang-undang terhadap mana diancamkan suatu pidana. Mungkin pula suatu tindakan telah terjadi sesuai dengan perumusan tindakan dalam pasal yang bersangkutan, tetapi tidak terdapat kesalahan pada petindak, dan/atau tindakan itu tidak bersifat melawan hukum.

⁴¹ *Ibid.*

Kesalahan sebagai unsur tindak pidana merupakan penilaian yang normative dengan meneliti cirri-ciri kelakuan dari pembuat pada saat pembuat melakukan suatu perbuatan.⁴² Pengkajian seperti ini dapat diambil kesimpulan yang juga dapat dijadikan suatu dasar atau pedoman bahwa:

1. Tiada pidana, tanpa telah terjadi suatu tindakan yang terlarang dan diancam pidana oleh undang-undang;
2. Tiada pidana, tanpa kesalahan;
3. Tiada pidana, tanpa sifat melaawan hukum (dari tindakan tersebut).
Mengingat bahwa unsur-unsur tindak pidana itu ada lima, sedangkan jika salah satu unsur tidak ada atau tidak terbukti;
4. Tiada pidana, tanpa adanya subjek (petindak yang ditentukan);
5. Tiada pidana, tanpa adanya unsur-unsur objektif lainnya.

Pada pembahasan sebelumnya telah dibicarakan mengenai berbagai pengertian dari tindak pidana oleh para ahli hukum. Istilah “tindak” dari “tindak pidana” merupakan singkatan dari kata “tindakan” sehingga artinya ada orang yang melakukan suatu “tindakan”, sedangkan orang yang melakukan dinamakan “petindak”. Antara petindak dengan suatu tindakan ada sebuah hubungan kejiwaan, hubungan dari penggunaan salah satu bagian tubuh, panca indera, dan alat lainnya sehingga terwujudnya suatu tindakan. Hubungan kejiwaan itu sedemikian rupa, dimana petindak dapat menilai tindakannya, dapat menentukan apa yang akan dilakukannya dan apa yang dihindarinya, dapat pula tidak dengan

⁴² Agus Rusianto. 2018. *Tindak Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 100.

sengaja melakukan tindakannya, atau setidaknya-tidaknya oleh masyarakat memandang bahwa tindakan itu tercela.⁴³

Apabila seseorang melakukan suatu tindakan sesuai dengan kehendaknya dan karenanya merugikan kepentingan umum/masyarakat termasuk kepentingan perseorangan, lebih lengkap kiranya apabila harus ternyata bahwa tindakan tersebut terjadi pada suatu tempat, waktu, dan keadaan yang ditentukan. Artinya, dipandang dari sudut tempat, tindakan itu harus terjadi pada suatu tempat dimana ketentuan pidana Indonesia berlaku. Di pandang dari sudut waktu, tindakan itu masih dirasakan sebagai suatu tindakan yang perlu diancam dengan pidana (belum daluwarsa), dan dari sudut keadaan, tindakan itu harus terjadi pada suatu keadaan dimana tindakan itu dipandang sebagai tercela. Dengan perkataan lain suatu tindakan yang dilakukan di luar jangkauan berlakunya ketentuan pidana Indonesia, bukanlah merupakan suatu tindak pidana dalam arti penerapan ketentuan pidana Indonesia.

Perlu diperhatikan pula, apabila masalah waktu, tempat dan keadaan ini dilihat dari sudut hukum pidana formal, maka ia sangat penting. Karena tanpa kehadirannya dalam surat dakwaan, maka surat dakwaan itu adalah batal demi hukum. Jadi sama dengan unsur-unsur lainnya yang harus hadir/terbukti.

Tindak pidana sebagai hasil perkembangan atau pembaharuan tindak pidana baik yang belum diatur maupun yang sudah diatur, namun masih mengandung kelemahan.⁴⁴ R. Tresna dalam Bukunya Mohammad Ekaputra yang

⁴³ Andi Sofyan dan Nur Azisa. 2016. *Buku Ajar Hukum Pidana*. Makassar: Pustaka Pena Press, halaman 99.

⁴⁴ Rusli Muhammad. 2019. *Pembaharuan Hukum Pidana Indonesia*. Yogyakarta: UII Press, halaman 54.

berjudul Dasar-Dasar Hukum Pidana, yang menetapkan mana yang harus ditetapkan sebagai peristiwa pidana dan mana yang tidak dianggap sedemikian pentingnya, dapat berubah-ubah tergantung dari keadaan, tempat dan waktu atau suasana serta berhubungan erat dengan perkembangan pikiran dan pendapat umum. Apa yang pada suatu waktu di tempat itu dianggap sebagai suatu perbuatan yang harus dicela namun tidak membahayakan kepentingan masyarakat, pada suatu saat bisa berubah dan dianggap sebagai suatu kejahatan. Sebaliknya, apa yang tadi dianggap sebagai suatu kejahatan, di waktu yang lain, karena keadaannya berubah, dianggap tidak merupakan suatu hal yang membahayakan. Undang-undang harus mencerminkan keadaan, pendapat atau anggapan umum, dan meskipun pada umumnya undang-undang selalu terbelakang dalam mengikuti perkembangan gerak hidup dalam masyarakat, akan tetapi terhadap beberapa perbuatan, ketentuan hukum tetap sesuai dengan anggapan umum. Misalnya pembunuhan, dari dulu kala sampai sekarang, tetap dianggap sebagai suatu perbuatan jahat, baik dilihat dari sudut agama atau moral, maupun dilihat dari sudut sopan santun.⁴⁵

Setiap tindak pidana yang terdapat dalam KUHP pada umumnya dapat dijabarkan kedalam 2 (dua) unsur yakni “unsur subyektif dan unsur objektif”. Unsur subyektif adalah unsur-unsur yang melekat pada diri sipelaku atau yang berhubungan dengan diri sipelaku, dan termasuk kedalamnya yaitu segala sesuatu yang terkandung didalam hatinya. Unsur obyektif adalah unsur-unsur yang ada hubungannya dengan keadaan-keadaan yaitu didalam keadaan-keadaan mana

⁴⁵ Mohammad Ekaputra. *Op. Cit.*, halaman 76.

tindakan-tindakan dari diri sipelaku itu harus dilakukan. Sebagaimana pelaku adalah orang yang melakukan kejahatan.⁴⁶

Seorang pembuat dalam melakukan suatu tindak pidana dalam menentukan adanya pertanggungjawaban harus ada sifat melawan hukum dari tindak pidana yang merupakan sifat terpenting dari tindak pidana. Sifat melawan hukum dihubungkan dengan keadaan psikis (jiwa) pembuat terhadap tindak pidana yang dilakukannya dapat berupa kesengajaan (*opzet*) atau karena kelalaian (*culpa*). Menurut pandangan para ahli hukum pidana ada 3 (tiga) bentuk kesengajaan (*opzet*), yakni:

1. Kesengajaan sebagai Maksud. Kesengajaan ini bersifat tujuan, si pelaku dapat dipertanggungjawabkan dan apabila kesengajaan seperti ini ada pada suatu tindak pidana, si pelaku pantas di kenakan hukuman.
2. Kesengajaan dengan Keinsafan Pasti. Kesengajaan ini ada apabila si pelaku (*doer or dader*) dengan perbuatannya tidak bertujuan untuk mencapai akibat yang menjadi dasar dari delik dan mengetahui pasti atau yakin benar bahwa selain akibat dimaksud akan terjadi suatu akibat lain.
3. Kesengajaan dengan Keinsafan Kemungkinan (*Dolus Eventualis*). Kesengajaan ini juga disebut kesengajaan dengan kesadaran kemungkinan, bahwa seseorang melakukan perbuatan dengan tujuan untuk menimbulkan suatu akibat tertentu. Akan tetapi, si pelaku menyadari bahwa mungkin akan timbul akibat lain yang juga dilarang dan diancam oleh Undang-Undang.⁴⁷

⁴⁶ Nursariani Simatupang dan Faisal. 2017. *Kriminologi*. Medan: Pustaka Prima, halaman 136.

⁴⁷ Leden Marpaung., *Op. Cit.*, halaman 15.

Orang itu dianggap dapat dipertanggungjawabkan kalau ia normal. Normal artinya bahwa ia mempunyai perasaan dan pikiran, seperti orang-orang lain dengan secara normal dapat menentukan kemauannya terhadap keadaan-keadaan atau secara bebas dapat menentukan kehendaknya sendiri seperti juga kebanyakan orang lainnya. Tentang hal dapat dipertanggungjawabkan tak usah dibuktikan, tetapi tiap orang dianggap bahwa ia dapat dipertanggungjawabkan kalau tidak terbukti sebaliknya. Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan. Kesalahan itu harus dibuktikan.

Tampak sekali antara tindak pidana dan pertanggungjawaban pidana tidak dapat dipisahkan. Sehingga, sifat melawan hukum merupakan unsur mutlak dalam suatu perbuatan pidana, sehingga ada yang mengatakan bahwa “tiada tindak pidana tanpa sifat melawan hukum” dan “tiada pertanggungjawaban pidana tanpa sifat melawan hukum”.⁴⁸ Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan tindak pidana, Allah SWT dalam Al-qur’an telah berfirman dalam Surah Al-Isra’ ayat 15:

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا
يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ

رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya: Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), maka sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat maka sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan meng'azab sebelum Kami mengutus seorang rasul.

⁴⁸ Hanafi Amrani. *Op. Cit.*, halaman 100.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum dalam Penjatuhan Sanksi Terhadap ASN

Aparatur pemerintah berada pada posisi yang penting tetapi di sisi lain berada pada posisi yang sulit. Karena aparatur pelayanan masyarakat merupakan ujung tombak yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Menghadapi masyarakat yang tinggi tuntunannya serta selalau mendapatkan tudingan negatif dari masyarakat seperti kurang mampu memberikan pelayanan, lamban dan kurang inisiatif.⁴⁹

Aparatur Sipil Negara menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Dalam rangka menjalankan tugasnya sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang mungkin mengganggu pelayanan publik yang seharusnya lebih diutamakan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat tentunya pegawai ASN pada saat diangkat wajib mengucapkan sumpah/janji”, pelanggaran terhadap tugas dan/atau sumpah/janji.⁵⁰

Berdasarkan hal tersebut, untuk tercapainya disiplin yang baik maka perlu adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin, sehingga akan tercipta proses

⁴⁹ Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher, halaman 199.

⁵⁰ Miinudin, “Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu”, dalam Jurnal AL-IMARAH (Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam), Vol. 3, No. 1, 2018, halaman 47.

disiplin yang secara teratur dan menyeluruh.⁵¹ Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi;
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara;
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien;
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;

⁵¹ Roy Marthen Moonti dan Irwan Polidu, "Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara", *Gorontalo Law Review*, Vol. 1, No. 1, April 2018, halaman 5.

11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan

12. Melaksanakan ketentuan peraturan mengenai disiplin Pegawai ASN.⁵²

Kode etik dan kode perilaku yang diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah. Fungsi kode etik ini sangat penting dalam birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan, diantaranya:

1. Sebagai pedoman, panduan birokrasi public/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangan agar tindakannya dinilai baik.
2. Sebagai standar penilaian sifat, perilaku, dan tindakan birokrasi publik/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.⁵³

Etika birokrasi penting sebagai panduan norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat dan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi, kelompok dan organisasinya. Etika diarahkan pada kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas.⁵⁴

Contohnya seorang karyawan yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi disipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai itu berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas. Penting untuk memperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap

⁵² Elly Fatimah dan Erna Irawati. *Op. Cit.*, halaman 14.

⁵³ *Ibid.*, halaman 15.

⁵⁴ *Ibid.*, halaman 16.

memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan "gaya" yang manusiawi pula.⁵⁵

Berdasarkan hal tersebut, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, Apabila suatu bentuk disiplin ASN dilanggar atau tidak diindahkan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, terjadilah sebuah pelanggaran disiplin ASN. Pelanggaran disiplin ASN itu sendiri merupakan suatu ketidaktaatan terhadap kewajiban dan pelanggaran yang dilakukan oleh seorang ASN terhadap larangan, yang menghadirkan konsekuensi berupa sanksi atau hukuman yang selanjutnya disebut hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin atas pelanggaran tindakan disiplin tentunya tidak dapat diberikan secara gegabah. Diperlukan sebuah regulasi yang digunakan untuk menjamin proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana agar dapat berjalan secara obyektif, seksama, memenuhi rasa keadilan dan sesuai dengan peraturan disiplin pegawai negeri sipil serta nilai-nilai hak asasi manusia, untuk itulah dibentuk sebuah peraturan yang mengatur tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin dan sanksi administratif yang dilakukan oleh pelanggar disiplin.

Pelanggaran disiplin ASN itu sendiri merupakan suatu ketidaktaatan terhadap kewajiban dan pelanggaran yang dilakukan oleh seorang ASN terhadap larangan, yang menghadirkan konsekuensi berupa sanksi atau hukuman yang selanjutnya disebut hukuman disiplin. Adapun peraturan yang menjadi dasar dalam mengatur disiplin ASN di Republik Indonesia adalah Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah

⁵⁵ Mahmudah Enny W. *Op. Cit.*, halaman 24.

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara, maka pada pemberian sanksi disiplin tetap berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan juga melihat dari vonis hakim yang dijatuhkan kepada ASN. Sebagaimana untuk pelanggaran disiplin apa saja yang dilakukan oleh ASN di Pemerintah Kota Medan, diantaranya:

1. Tidak mentaati peraturan Per-UU. ASN tidak mentaati peraturan per-UU disebabkan karena ASN tersebut tidak memahami mengenai peraturan per-UU yang ada. Untuk mewujudkan Pegawai ASN yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka Pegawai ASN dituntut untuk memahami dan mentaati peraturan per-UU.
2. Tidak melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada ASN pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Oleh karenanya setiap Pegawai ASN wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dedikasi dan tanggung jawab.
3. Melanggar kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja. Yang dimaksud dengan kewajiban masuk kerja adalah setiap ASN wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Jumlah ketidakhadiran kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan, maksudnya

pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari - Desember pada tahun yang bersangkutan. Ketentuan jam kerja ASN selama 1 minggu berjumlah 37.5 jam, dan operasionalisasinya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kerja dilingkungan unit kerja masing-masing. Keterlambatan jam masuk kerja dan/atau pulang lebih awal dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7.5 jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

4. Tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan. Target kinerja yang ditetapkan adalah adalah target yang akan dicapai oleh Pegawai ASN yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan.
5. Telah melakukan tindak pidana sebagaimana yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.⁵⁶

Faktor-faktor yang menyebabkan Aparatur Negara melakukan pelanggaran disiplin yakni kurang memahami peraturan perundang-undangan, tingkat kesadaran disiplin ASN yang rendah, kualitas SDM yang rendah, atasan yang tidak tegas, adanya budaya rasa sungkan dari atasan untuk menjatuhkan hukuman kepada bawahannya, kurangnya komitmen dalam level kepemimpinan, dan setiap pelanggaran disiplin hanya ditindaklanjuti dengan pembinaan dan teguran. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa faktor utama yang menyebabkan ASN melakukan pelanggaran disiplin yaitu tidak adanya kesadaran dari dalam diri ASN untuk menjadi Aparatur Negara yang disiplin dan juga pemahaman yang kurang terhadap aturan-aturan yang telah ada. Padahal aturan-aturan yang telah sudah jelas dan tegas mengatur mengenai larangan dan

⁵⁶ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

kewajiban yang harus ditaati oleh ASN. Apabila ASN memahami aturan tersebut maka ASN tidak akan melanggar ketentuan yang ada sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang terutama mengenai kewajiban dan larangan yang harus ditaati. Selain itu faktor utama yang menjadi penyebab adanya pelanggaran Disiplin ASN adalah atasan yang tidak bersikap tegas terhadap bawahannya.⁵⁷

Berdasarkan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan tingkat kedisiplinan khususnya bagi ASN, Pemerintah secara berkala telah menerbitkan beberapa regulasi terkait pengaturan disiplin ASN, dimulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, dan yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberbitkan dan mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 secara khusus mengatur berbagai ketentuan terkait Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 secara singkat menjelaskan disiplin ASN sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

hukuman disiplin. Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai pengertian disiplin diatas, penulis berpendapat bahwa disiplin memiliki beberapa unsur utama yakni, adanya kewajiban, kepatuhan, larangan, dan sanksi. Dengan demikian, disiplin ASN dapat dijabarkan sebagai suatu perilaku ASN yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang di tetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap peraturan yang mendatangkan sanksi bagi para pelanggarnya. Apabila suatu bentuk disiplin ASN dilanggar atau tidak diindahkan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, terjadilah sebuah pelanggaran disiplin ASN.⁵⁸

Peraturan tersebut juga secara tegas menyebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Peraturan ini diterbitkan guna menjadi acuan ASN dalam berperilaku sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia, pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Peraturan yang ditujukan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas ASN ini selanjutnya semakin dipertegas dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

⁵⁸ Muhammad Mufid, dkk. *Op. Cit.*, halaman 20-21.

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ketentuan spesifik dan mendalam mengenai jenis-jenis hukuman disiplin serta penjatuhan hukuman disiplin.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Adapun 3 (tiga) jenis hukuman disiplin yang diberikan kepada ASN yang tidak menaati kewajiban dan larangan tersebut.

1. Hukuman Disiplin Tingkat Ringan

Hukuman disiplin tingkat ringan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 7 ayat (2), jenis-jenis hukuman disiplin ringan adalah sebagai berikut:

a. Teguran Lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Perlu diperhatikan bahwa walaupun terminologi hukuman disiplin adalah "teguran lisan", namun dalam penerapannya penjatuhan hukuman disiplin "teguran lisan" dituangkan secara tertulis dalam suatu keputusan yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan.

b. Teguran Tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran.⁵⁹

Hukuman Disiplin Ringan dapat dijatuhkan kepada ASN yang melakukan pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kewajiban ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:
- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 2) Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 3) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 4) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

⁵⁹ *Ibid.*, halaman 27.

- 5) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 6) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 8) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja:
 - a) Teguran lisan bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b) Teguran tertulis bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja;
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
- 10) Menggunakan dan memelihara barangbarang milik negara dengan sebaikbaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

- 11) Memberikan pelayanan sebaikbaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 12) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
 - 13) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
 - 14) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- b. Larangan ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:
- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau Surat berharga milik negara, secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 2) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
 - 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani

sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.⁶⁰

2. Hukuman Disiplin Tingkat Sedang

a. Penundaan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun

Pada hukuman disiplin sedang berupa penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

b. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun diberikan dan dapat dipulihkan pada saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.⁶¹

⁶⁰ *Ibid.*, halaman 28-31.

⁶¹ *Ibid.*, halaman 31-32.

Hukuman Disiplin Tingkat sedang dapat dijatuhkan kepada ASN yang melakukan pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

a. Kewajiban ASN dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945, negara kesatuan republik indonesia, Dan pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 4) Menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat ASN, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan Bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);

- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang Bersangkutan;
 - 14) Memberikan pelayanan sebaikbaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
 - 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
 - 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran Berdampak negatif pada instansi yang Bersangkutan.
- b. Larangan ASN dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:
- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - 2) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
- 6) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain;
- 7) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara 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 ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- 8) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk

atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;

- 9) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.⁶²

3. Hukuman Disiplin Tingkat Berat

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun telah selesai, maka pangkat ASN yang bersangkutan akan kembali pada pangkat semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

⁶² *Ibid.*, halaman 32-37.

- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dengan memperhatikan formasi jabatan dan kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.

- c. Pembebasan dari jabatan;

Yang dimaksud dengan "jabatan" dalam hal ini adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN

Pemberian hak pensiun dapat diberikan kepada ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila telah memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

Berbeda dengan hukuman disiplin Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, pada ASN yang dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN tidak dapat diberikan hak-hak pensiunnya meskipun telah memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan yang berlaku.

Hukuman disiplin berat bagi pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat pada uraian berikut:

- a. Kewajiban ASN dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
 - 2) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau Negara;
 - 3) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
 - 4) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat ASN, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan Negara;
 - 5) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
 - 6) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;

- 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan Bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
- 8) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
- 9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, berupa:
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c) Pembebasan dari jabatan bagi ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih.

- 10) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada Akhir tahun kurang dari 25% ;
 - 11) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah Dan/atau Negara;
 - 12) Memberikan pelayanan sebaikbaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 13) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.
- b. Larangan ASN dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:
- 1) Menyalahgunakan wewenang;
 - 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 - 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
 - 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 - 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;

- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang Secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara;
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- 11) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama Masa kampanye;

13) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/ atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.⁶³

Terkait dengan penerapan hukuman disiplin, ada satu sisi yang menarik untuk dicermati sebagai bahan pemikiran untuk kedepannya. Hal ini berkaitan dengan apabila seorang pegawai yang terkena hukuman disiplin dan telah selesai menjalani hukuman disiplinnya. Apabila pegawai yang bersangkutan masih melanjutkan karirnya sebagai PNS, apakah rekam jejak yang terdapat pada pendokumentasian keputusan hukuman disiplin mempengaruhi karir pegawai tersebut? Berangkat dari fenomena tersebut, maka dimunculkan bentuk pemulihan bagi pegawai yang telah selesai menjalani hukuman disiplinnya. Pendekatan yang dilakukan dapat bersifat normatif maupun faktual berdasarkan temuan implementasi di lapangan.⁶⁴

Bentuk pemulihan tidak secara eksplisit disebutkan dalam aturan normatif. Meskipun demikian dalam implementasi aturan tersebut terdapat hal yang terkait dengan bentuk pemulihan. Bahwa setiap pegawai yang pernah melakukan pelanggaran disiplin dan telah menjalani hukuman disiplinnya maka atas nama pegawai tersebut terdapat pendokumentasian keputusan hukuman disiplin. Konsekuensinya saat pegawai yang bersangkutan menjalani proses kenaikan

⁶³ *Ibid.*, halaman 39-42.

⁶⁴ Oki Wahyu Budijanto, "Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM", *Jurnal Hukum*, Volume 13, Nomor 3, November 2019, halaman 304.

pangkat pegawai, promosi jabatan pegawai, pemberian penghargaan kepada pegawai maka catatan tersebut atau rekam jejak menjadi salah satu pertimbangan bagi karir pegawai yang bersangkutan. Pendokumentasian keputusan hukuman disiplin dapat juga diistilahkan sebagai “data cela” ataupun “rekam jejak” yang melekat pada pegawai yang terkena hukuman disiplin.⁶⁵

B. Proses Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana

ASN yang melakukan tindak pidana dalam waktu 3 tahun terakhir pada Kantor Pemerintahan kota Medan ada total sebanyak 23 ASN, sebagaimana ASN yang melakukan tindak pidana tersebut diberikan sanksi disiplin terkait telah melakukan tindak pidana. Untuk dalam perkara apa saja itu semua perkara tindak pidana, selama perbuatannya merupakan suatu tindak pidana dan dilarang oleh undang-undang. Untuk perkara tindak pidana yang pernah terjadi berdasarkan data kasus 3 tahun terakhir, maka terbagi dua, ada tindak pidana umum (2 kasus) dan tindak pidana korupsi (21 kasus).⁶⁶

Salah satu kasus korupsi yang terjadi pada Kantor Pemerintahan Kota Medan yang melakukan tindak pidana korupsi yakni dapat dilihat pada Putusan Nomor 16/Pid.Sus-TPK/2020/PN.Mdn, sebagaimana kasus tersebut bahwa Terdakwa Samsul Fitri selaku Pegawai Negeri yaitu selaku Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Protokol Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Medan berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 821.2/509.K tanggal 18 Oktober 2017, bersama-sama dengan Dzulmi Eldin S selaku Pegawai

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

Negeri atau Penyelenggara Negara yaitu selaku Walikota Medan periode tahun 2016 s.d 2021 berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 131.12-356 Tahun 2016 tanggal 9 Februari 2016 Tentang Pengangkatan Walikota Medan Provinsi Sumatera Utara (yang penuntutannya dilakukan secara terpisah), pada sekira bulan Juli 2018 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2019 atau setidaknya-tidaknya pada waktu lain ditahun 2018 sampai dengan tahun 2019, bertempat di ruang kerja Walikota Medan Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, di rumah dinas Walikota Medan Jalan Jenderal Sudirman Nomor 35 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan, Hotel Grand Aston City Hall Medan Jalan Balai Kota Nomor 1 Kota Medan, di kantor Dinas PU Kota Medan Jalan Pinang Baris Nomor 114-C Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan, di Bank BCA Kantor Cabang Katamsi Kampung Baru Medan, di rumah Isa Ansyari Jalan STM Gang Persatuan Nomor 25 Kelurahan Sitirejo Kecamatan Medan Amplas Kota Medan dan di Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada lingkungan Pemerintah Kota (Pemko) Medan atau setidaknya-tidaknya pada tempat-tempat lain yang masih termasuk dalam daerah hukum Pengadilan Tindak Pidana Korupsi pada Pengadilan Negeri Medan yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, telah melakukan atau turut serta melakukan beberapa perbuatan yang ada hubungannya sedemikian rupa sehingga dipandang sebagai perbuatan berlanjut.

Perbuatan tersebut dilakukan dengan menerima hadiah atau janji yaitu menerima hadiah berupa uang secara bertahap yakni berjumlah Rp.2.155.000.000,00 (dua miliar seratus lima puluh lima juta rupiah) atau sekira

sejumlah itu dari beberapa Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) / Pejabat Eselon II Pemko Medan, antara lain Isa Ansyari, Benny Iskandar, Suherman, Iswar S, Abdul Johan, Edwin Effendi, Emilia Lubis, Edliaty, Muhammad Husni, Agus Suriyono, Qomarul Fattah, Usma Polita Nasution, Dammikrot, S. Armansyah Lubis Alias Bob, M. Sofyan, Hannalore Simanjuntak, Renward Parapat, Khairunnisa Mozasa, Rusdi Sinuraya, Suryadi Panjaitan, Zulkarnain, Hasan Basri, Khairul Syahnan, Dan Ikhsar Risyad MarbuN, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.

Terdakwa mengetahui atau patut menduga bahwa uang tersebut diberikan kepada Dzulmi Eldin S melalui Terdakwa dengan maksud agar Dzulmi Eldin selaku Walikota Medan periode tahun 2016 s.d 2021 tetap mempertahankan Isa Ansyari dan Kepala OPD / Pejabat Eselon II lainnya dalam jabatannya masing-masing di Pemko Medan dengan menerima imbalan uang yang tidak sah untuk kepentingan Dzulmi Eldin S, yang bertentangan dengan kewajiban Dzulmi Eldin S selaku Walikota Medan periode tahun 2016 s.d 2021 untuk tidak melakukan perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana diatur dalam Pasal 5 angka 4 dan Pasal 5 angka 6 Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme juncto Pasal 67 huruf b dan e juncto Pasal 76 ayat (1) huruf a dan e Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang

Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Terdakwa selaku Kasubbag Protokol Pemko Medan melaksanakan tugas mengurus agenda kegiatan Walikota Medan. Selain tugas pokok tersebut Terdakwa sekira sejak pertengahan Juli 2018 mulai dipercaya oleh Dzulmi Eldin untuk mengurus anggaran kegiatan Walikota baik yang sudah dianggarkan dalam anggaran operasional protokol Walikota Medan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun anggaran kegiatan Walikota yang tidak ada dalam APBD (non budgeter). Untuk memenuhi kebutuhan anggaran yang tidak ada dalam APBD tersebut, Terdakwa mendapat arahan dari Dzulmi Eldin S untuk meminta uang kepada Kepala OPD di lingkungan Pemko Medan.

Setelah mendapat arahan dari Dzulmi Eldin, Terdakwa meskipun mengetahui hal tersebut bertentangan dengan kewajibannya selaku Kasubbag Protokol, maka untuk menunjukkan loyalitasnya, Terdakwa kemudian menindaklanjuti dengan meminta uang kepada Isa Ansyaselaku Kadis PU dan kepada Kepala OPD lainnya ketika ada kebutuhan Dzulmi Eldin S yang tidak ada anggarannya. Atas adanya permintaan Dzulmi Eldin S yang disampaikan melalui Terdakwa tersebut, maka untuk menunjukkan loyalitas serta agar Dzulmi Eldin S mempertahankan Isa Ansyari dan Para Kepala OPD / Pejabat Eselon II lainnya dalam jabatannya masing-masing di Pemko Medan, selanjutnya masing-masing Kepala OPD memberikan uang secara bertahap kepada Dzulmi Eldin S melalui Terdakwa.

Berdasarkan putusan tersebut, Majelis Hakim menjatuhkan pidana kepada pelaku yang merupakan Kepala Sub Bagian Protokol Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Medan yang merupakan ASN dengan pidana penjara selama 4 (empat) tahun dan pidana denda sejumlah Rp.250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar oleh Terdakwa maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan.

Setelah penjatuhan pidana penjara dan denda, maka secara administrative kepegawaian, pelaku yang merupakan ASN juga dijatuhi pelanggaran disiplin di Pemerintahan Kota Medan yang berpedoman pada Pasal 86 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yakni dijatuhkan hukuman disiplin berupa hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat sebagai ASN atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.⁶⁷

Berdasarkan itu Pemko Medan memantau proses pengadilan yang bersangkutan hingga yang bersangkutan dinyatakan bersalah oleh pengadilan dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap maka yang bersangkutan dapat diproses hukuman disiplinnya. Hukuman disiplinnya itu nanti tergantung jenis pelanggaran nya apa, peraturan perundang-undangan apa yang dilanggar, dan lamanya hukuman. ASN yang melaukan tindak pidana dapat diproses sanksi disiplinnya apabila yang bersangkutan sudah keluar putusan pengadilan sudah

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

berkekuatan hukum tetap, tetapi jika yang bersangkutan melakukan banding ke Pengadilan Tinggi belum bisa diproses sampai keluar hasil putusannya *inkrah*, apabila masih melakukan upaya hukum lagi yaitu kasasi maka harus ditunggu lagi sampai hasil putusannya tersebut benar-benar sudah berkekuatan hukum tetap (*inkrah*).⁶⁸

Pada Tingkat Pemerintahan Kota Medan itu sendiri kekuasaan untuk memberikan sanksi disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran maupun tindak pidana itu dipegang oleh Pemegang kekuasaan tertinggi yaitu Walikota selaku PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).⁶⁹ Pemberhentian karena Melakukan Pelanggaran/TindakPidana/ Penyelewengan ASN dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai ASN karena:

1. Melanggar sumpah/janji PNS, sumpah/janji jabatan atau pelanggaran disiplin berat;
2. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan tindakan pidana kejahatan yang diancam pidana penjara setinggi-tingginya 4 tahun atau ancaman pidana lebih berat.⁷⁰

Pemberhentian sebagaimana tersebut di atas dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, tergantung pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan itu. ASN diberhentikan tidak

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

⁷⁰ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. *Op. Cit.*, halaman 127.

dengan hormat sebagai ASN apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena:

1. Melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 Kitab Undang-undang Hukum Pidana;
2. Melakukan tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.⁷¹

Berdasarkan hal tersebut, untuk mekanisme penjatuhan sanksi juga sudah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yakni tahap pemanggilan, tahap pemeriksaan, tahap penjatuhan hukuman, dan tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin. Hal tersebut dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Dalam tahap pemanggilan, ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dipanggil oleh atasan langsung paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal pemanggilan pertama. Jika yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
2. Dalam tahap pemeriksaan, pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam

⁷¹ *Ibid.*

BAP. Syarat yang diperlukan dalam melakukan pemeriksaan yaitu teliti dan objektif.

3. Dalam tahap penjatuhan hukuman, ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi. ASN yang ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin hanya dapat dijatuhi 1 (satu) hukuman disiplin yang terberat. ASN yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin yang terakhir, kecuali ketentuan hukuman masuk menaati jam kerja.
4. Dalam tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin, setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada ASN yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal ASN yang dijatuhi hukuman tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukum disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.⁷²

⁷² Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

Berdasarkan penjatuhan sanksi tersebut, pada dasarnya bagi ASN yang melakukan tindak pidana berat tidak terdapat perbedaan dalam proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana, semua sama dimata hukum tanpa memandang jabatan, pangkat dan golongan. Apabila ASN tersebut dinyatakan salah oleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka akan diberikan sanksi disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya.⁷³

C. Kendala Dalam Proses Penjatuhan Sanksi Bagi ASN Yang Melakukan Tindak Pidana

Mengenai adanya Terpidana yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap tetapi tidak dijatuhi hukuman disiplin, menurut penulis didasarkan kepada rasa kemanusiaan, mereka patuh hukum hanya menunggu waktu, proses tetap berjalan. Dapat dipahami bahwa pertimbangan untuk tidak memberhentikan ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah pertimbangan kemanusiaan, namun sesuai dengan data dan fakta yang ada sudah diberhentikan dan ada yang belum, makanya ada gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Berdasarkan studi dokumen yang dilakukan terdapat data bahwa memang proses pemberhentian sedang berjalan, hanya menunggu waktu.

Berdasarkan hal tersebut, adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan peraturan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara dilingkungan pemerintah daerah Kota Medan yakni terkendala karena lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar

⁷³ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana. Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana yaitu disebabkan karena setiap kasus tindak pidana akan di proses berbulan-bulan, sehingga untuk menunggu putusan pengadilan di perlukan waktu yang bisa dikatakan cukup lama, karena setelah putusan pengadilan keluar dan membuktikan si pelaku tersebut bersalah, maka pihak BKD akan memberikan surat panggilan kepada ASN yang melanggar sanksi tersebut dan di proses sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.⁷⁴

Berdasarkan hal tersebut, terkait upaya dalam menangani hambatan yang ada dalam menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana ialah dengan pimpinan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Pemko Medan harus mampu menjalankan fungsi pembinaan dalam penegakan disiplin kepada setiap pegawai di lingkup kerjanya misalnya dilingkup OPD masing-masing biasanya mereka membuat suatu kegiatan pertemuan untuk pembinaan disiplin agar setiap pegawainya dapat bekerja lebih optimal.⁷⁵ Sehubungan dengan hal tersebut, terkait dengan ada atau tidaknya strategi penting yang pernah dilakukan oleh Pemerintah Kota Medan guna mengurangi angka terjadinya tindak pidana yang dilakukan oleh ASN, berdasarkan hasil wawancara bahwa tidak ada strategi penting yang spesifik yang dilakukan Pemko Medan, hanya saja untuk tindak pidana korupsi, adanya penyalahgunaan wewenang dalam jabatan berarti tiap-tiap

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

pejabat itu harus membekali dirinya dengan pengetahuan bagaimana menjalankan pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan dan lebih menekankan SOP di tiap-tiap jabatan yang diembannya.⁷⁶

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Yuli Anggraini, S.H., menjabat sebagai Pengelola Disiplin pada Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan), tanggal 7 Februari 2021, Pukul 10.30 Wib.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya diatur dalam beberapa peraturan hukum, diantaranya diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
2. Proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya tahap pemanggilan, tahap pemeriksaan, tahap penjatuhan hukuman, dan tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin. Dalam tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin, setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal ASN yang dijatuhi hukuman tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukum disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.
3. Kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana yakni terkendala karena lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi

disiplin khusus kasus tindak pidana. Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana yaitu disebabkan karena setiap kasus tindak pidana akan di proses berbulan-bulan, sehingga untuk menunggu putusan pengadilan di perlukan waktu yang bisa dikatakan cukup lama, karena setelah putusan pengadilan keluar dan membuktikan si pelaku tersebut bersalah, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota akan memberikan surat panggilan kepada ASN yang melanggar sanksi tersebut dan di proses sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran

1. Diharapkan bagi setiap atasan ASN, agar dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada bawahannya (ASN), berupa apresiasi dan pujian karena dengan adanya penghargaan (*reward*) tersebut akan memicu ASN untuk bekerja lebih maksimal.
2. Diharapkan agar atasan ASN yang secara langsung dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran, sehingga ASN tidak melakukan pelanggaran disiplin kembali.
3. Diharapkan bagi Tim Pengelola Disiplin agar secara rutin melakukan sosialisasi kepada ASN karena dengan adanya sosialisasi diharapkan ASN dapat lebih mengerti dan memahami mengenai kedisiplinan dan tidak melakukan pelanggaran maupun tindak pidana lagi..

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agus Rusianto. 2018. *Tindak Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Andi Sofyan dan Nur Azisa. 2016. *Buku Ajar Hukum Pidana*. Makassar: Pustaka Pena Press.
- Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. 2016. *Buku Pintar Kepegawaian*. Lubuk Basung: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam.
- Dyah Ochtorina Susanti Dan A'an Efendi. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Elly Fatimah dan Erna Irawati. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon Pns Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- H.M. Rasyid Ariman & Fahmi Raghieb. 2015. *Hukum Pidana*. Malang: Setara Press.
- Hanafi Amrani. 2019. *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*. Yogyakarta: UII-Press.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Leden Marpaung. 2017. *Asas-Teori-Praktek Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lukman Hakim. 2020. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish.
- M. Ali Zaidan. 2015. *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Moeljatno. 2015. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mohammad Ekaputra. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Medan: USU.

Muhammad Mufid, dkk. 2020. *Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Depok: BPSDM KUMHAM Press.

Nursariani Simatupang dan Faisal. 2017. *Kriminologi*. Medan: Pustaka Prima.

Pemerintah Provinsi Riau. 2017. *Buku Saku Pembangunan Budaya Integritas*. Pekanbaru: BPSDM Provinsi Riau.

Rusli Muhammad. 2019. *Pembaharuan Hukum Pidana Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.

Suyanto. 2018. *Pengantar Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish.

Taufiqurokman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Wahyu Untara. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indonesia Tera.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

C. Jurnal

Fitri Rahmadhani Muvariz, “Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia”, dalam Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No.2 - Juni 2019.

Miinudin, “Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu”, dalam Jurnal AL-IMARAH (Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam), Vol. 3, No. 1, 2018.

Oki Wahyu Budijanto, “Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM”, Jurnal Hukum, Volume 13, Nomor 3, November 2019.

Roy Marthen Moonti dan Irwan Polidu, “Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara”, Gorontalo Law Review, Vol. 1, No. 1, April 2018.

D. Internet

Anonim, “Pengertian Mekanisme”, melalui <https://brainly.co.id/tugas/5402678>, diakses pada tanggal 10 September 2020, Pukul 10.20 Wib.

Media Online Gatra, PEMKO Medan Proses Pemecatan 2 ASN Terpidana Korupsi”, melalui <https://www.gatra.com/detail/news/429045/politik/pemko-medan-proses-pemecatan-2-asn-terpidana-korupsi>, diakses pada tanggal 30 Mei 2021, Pukul 10.10 Wib

LAMPIRAN WAWANCARA

Data Narasumber

Nama : Yuli Anggraini, S.H
Jabatan : Pengelola Disiplin
Instansi : Pemerintah Kota Medan (Pemko Medan)
Tanggal/Pukul: 7 Februari 2021 / Pukul 10.30 Wib.

Daftar Pertanyaan

1. Apakah di Pemerintah Kota Medan pernah melakukan penjatuhan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)?

Jawab: Ya, Pemerintahan Kota Medan pernah melakukan penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN.

2. Pelanggaran disiplin apa saja yang dilakukan oleh ASN di Pemerintah Kota Medan?

Jawab: Untuk pelanggaran disiplin apa saja yang dilakukan oleh ASN di Pemerintah Kota Medan, diantaranya:

- Tidak mentaati peraturan Per-UU. ASN tidak mentaati peraturan per-UU disebabkan karena ASN tersebut tidak memahami mengenai peraturan per-UU yang ada. Untuk mewujudkan Pegawai ASN yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka Pegawai ASN dituntut untuk memahami dan mentaati peraturan per-UU.
- Tidak melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada ASN pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Oleh karenanya setiap Pegawai ASN wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dedikasi dan tanggung jawab.

- Melanggar kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja. Yang dimaksud dengan kewajiban masuk kerja adalah setiap ASN wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Jumlah ketidakhadiran kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan, maksudnya pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari - Desember pada tahun yang bersangkutan. Ketentuan jam kerja ASN selama 1 minggu berjumlah 37.5 jam, dan operasionalisasinya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kerja dilingkungan unit kerja masing-masing. Keterlambatan jam masuk kerja dan/atau pulang lebih awal dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7.5 jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- Tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan. Target kinerja yang ditetapkan adalah adalah target yang akan dicapai oleh Pegawai ASN yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan.
- Telah melakukan tindak pidana sebagaimana yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Apa faktor yang menyebabkan ASN melakukan pelanggaran disiplin?

Jawab: Faktor-faktor yang menyebabkan Aparatur Negara melakukan pelanggaran disiplin yakni kurang memahami peraturan perundang-undangan, tingkat kesadaran disiplin ASN yang rendah, kualitas SDM yang rendah, atasan yang tidak tegas, adanya budaya rasa sungkan dari atasan untuk menjatuhkan hukuman kepada bawahannya, kurangnya komitmen dalam level kepemimpinan, dan setiap pelanggaran disiplin hanya ditindaklanjuti dengan pembinaan dan teguran. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa faktor utama yang menyebabkan ASN melakukan pelanggaran

disiplin yaitu tidak adanya kesadaran dari dalam diri ASN untuk menjadi Aparatur Negara yang disiplin dan juga pemahaman yang kurang terhadap aturan-aturan yang telah ada. Padahal aturan-aturan yang telah sudah jelas dan tegas mengatur mengenai larangan dan kewajiban yang harus ditaati oleh ASN. Apabila ASN memahami aturan tersebut maka ASN tidak akan melanggar ketentuan yang ada sebagaimana tercantum dalam UU terutama mengenai kewajiban dan larangan yang harus ditaati. Selain itu faktor utama yang menjadi penyebab adanya pelanggaran Disiplin ASN adalah atasan yang tidak bersikap tegas terhadap bawahannya.

4. Terkait dengan pelanggaran disiplin atas tindak pidana yang dilakukan oleh ASN, ada berapa banyak ASN pada 3 tahun terakhir ini yang telah diberikan sanksi disiplin terkait telah melakukan tindak pidana? Dan dalam perkara apa saja itu?

Jawab: Berdasarkan data yang ada pada kami, dalam waktu 3 tahun terakhir ada total 23 ASN yang diberikan sanksi disiplin terkait telah melakukan tindak pidana. Untuk dalam perkara apa saja itu semua perkara tindak pidana, selama perbuatannya merupakan suatu tindak pidana dan dilarang oleh undang-undang. Untuk perkara tindak pidana yang pernah terjadi berdasarkan data kasus 3 tahun terakhir, maka terbagi dua, ada tindak pidana umum (2 kasus) dan tindak pidana korupsi (21 kasus).

5. Apakah ada dasar hukum dalam menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

Jawab: Ya, dasar hukumnya Pemerintahan Kota Medan tetap berpedoman pada Pasal 86 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

6. Adakah pembedaan antara sanksi disiplin yang diberikan kepada ASN yang melakukan tindak pidana ringan, sedang dan berat?

Jawab: Ya ada perbedaan antara sanksi disiplin yang diberikan kepada ASN yang melakukan tindak pidana ringan, sedang, dan berat. Kalau untuk sanksi pidana ringan itu terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Lalu untuk sanksi disiplin sedang itu terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama setahun, penundaan kenaikan pangkat selama setahun, penurunan kenaikan pangkat selama setahun. Lalu untuk yang sanksi disiplin berat itu terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, pembebasan jabatan (non job), pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, lalu yang terberat itu Pemberhentian dengan tidak hormat.

7. Golongan bagaimana yang dapat dikatakan sebagai sanksi disiplin ringan, sedang dan berat?

Jawab: Disini karena kita mengacu pada pemberian sanksi disiplin pada tindak pidana, maka kita menggunakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan juga melihat dari vonis hakim yang dijatuhkan kepada ASN.

8. Siapakah yang berhak yang menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

Jawab: Pada Tingkat Pemerintahan Kota Medan itu sendiri kekuasaan itu dipegang oleh Pemegang kekuasaan tertinggi yaitu Walikota selaku PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

9. Kapan dikatakan bahwa ASN yang melakukan tindak pidana dapat diproses sanksi disiplinya?

Jawab: Awalnya kami terlebih dahulu mengetahui ASN melakukan tindak pidana karena adanya laporan dari instansi ASN tersebut bekerja, bisa juga dari media massa maupun surat penahanan dari polisi. Berdasarkan itu Pemko Medan memantau proses pengadilan yang

bersangkutan hingga yang bersangkutan dinyatakan bersalah oleh pengadilan dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap maka yang bersangkutan dapat diproses hukuman disiplinnya. Hukuman disiplinnya itu nanti tergantung jenis pelanggaran nya apa, peraturan perundang-undangan apa yang dilanggar, dan lamanya hukuman. ASN yang melakukan tindak pidana dapat diproses sanksi disiplinnya apabila yang bersangkutan sudah keluar putusan pengadilan sudah berkekuatan hukum tetap, tetapi jika yang bersangkutan melakukan banding ke Pengadilan Tinggi belum bisa diproses sampai keluar hasil putusannya *inkrah*, apabila masih melakukan upaya hukum lagi yaitu kasasi maka harus ditunggu lagi sampai hasil putusannya tersebut benar-benar sudah berkekuatan hukum tetap (*inkrah*).

10. Bagaimana proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

Jawab: Mekanisme penjatuhan sanksi juga sudah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yakni tahap pemanggilan, tahap pemeriksaan, tahap penjatuhan hukuman, dan tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin.

5. Dalam tahap pemanggilan, ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dipanggil oleh atasan langsung paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal pemanggilan pertama. Jika yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
6. Dalam tahap pemeriksaan, pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup. Hasil

pemeriksaan dituangkan dalam BAP. Syarat yang diperlukan dalam melakukan pemeriksaan yaitu teliti dan objektif.

7. Dalam tahap penjatuhan hukuman, ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi. ASN yang ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin hanya dapat dijatuhi 1 (satu) hukuman disiplin yang terberat. ASN yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin yang terakhir, kecuali ketentuan hukuman masuk menaati jam kerja.
 8. Dalam tahap penyampaian keputusan hukuman disiplin, setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada ASN yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal ASN yang dijatuhi hukuman tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukum disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan
11. Apakah bagi ASN yang melakukan tindak pidana berat terdapat perbedaan dalam proses penjatuhan sanksi disiplinnya?
- Jawab: Tidak terdapat perbedaan dalam proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana, semua sama dimata hukum tanpa memandang jabatan, pangkat dan golongan. Apabila ASN

tersebut dinyatakan salah oleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka akan diberikan sanksi disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya.

12. Apakah ada kendala atau hambatan yang ditemui dalam menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

Jawab: Tentu saja ada kendala yang ditemui dalam menjatuhkan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana. Seperti lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Medan bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana yaitu disebabkan karena setiap kasus tindak pidana akan di proses berbulan-bulan, sehingga untuk menunggu putusan pengadilan di perlukan waktu yang bisa dikatakan cukup lama, karena setelah putusan pengadilan keluar dan membuktikan si pelaku tersebut bersalah, maka pihak BKD akan memberikan surat panggilan kepada ASN yang melanggar sanksi tersebut dan di proses sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

13. Bagaimana upaya dalam menangani hambatan yang ada dalam menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

Jawab: Upaya dalam menangani hambatan yang ada dalam menjatuhkan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana ialah dengan pimpinan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Pemko Medan harus mampu menjalankan fungsi pembinaan dalam penegakan disiplin kepada setiap pegawai di lingkup kerjanya misalnya dilingkup OPD masing-masing biasanya mereka membuat suatu kegiatan pertemuan untuk pembinaan disiplin agar setiap pegawainya dapat bekerja lebih optimal.

14. Apakah ada strategi penting yang pernah dilakukan oleh Pemerintah Kota Medan guna mengurangi angka terjadinya tindak pidana yang dilakukan oleh ASN?

Jawab: Kalau menurut saya tidak ada strategi penting yang spesifik yang dilakukan Pemko Medan, hanya saja untuk tipikor, adanya penyalahgunaan wewenang dalam jabatan berarti tiap-tiap pejabat itu harus membekali dirinya dengan pengetahuan bagaimana menjalankan pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan dan lebih menekankan SOP di tiap-tiap jabatan yang diembannya.

15. Bagaimana efektifitas dari penjatuhkan sanksi disiplin yang diberikan kepada ASN yang melakukan tindak pidana? Apakah sudah cukup efektif guna menciptakan ASN Pemerintah Kota Medan yang baik, jujur, dan bersih dari perbuatan pidana.

Jawab: Menurut saya dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sudah cukup efektif dengan segala sanksi yang ada di Undang-Undang tersebut.