

**MEKANISME PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN BAGI ASN YANG  
MELAKUKAN TINDAK PIDANA**

Ricky Risnanda Surbakti<sup>1</sup>, Nursariani Simatupang<sup>2</sup>  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rickysurbakti@gmail.com

**ABSTRAK**

Aparatur Sipil Negara 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. 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. 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, 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.

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

**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. Di Indonesia, program legalisasi salah satunya diawali karena (Rahmat Ramadhani, 2021). Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

<sup>2</sup>Staf Pengajar Jurusan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

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.<sup>3</sup>

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, 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.

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.<sup>4</sup> 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

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum dalam penjatuhan sanksi terhadap ASN?

---

<sup>3</sup> Elly Fatimah dan Erna Irawati. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon Pns Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, halaman 1.

<sup>4</sup> *Ibid.*, halaman 43-44.

2. Bagaimana proses penjatuhan sanksi disiplin bagi ASN yang melakukan tindak pidana?
3. Bagaimana kendala dalam proses penjatuhan sanksi bagi ASN yang melakukan tindak pidana?

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, sehingga menurut jenis dan sifat penelitiannya, datanya sumber yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku, jurnal ilmiah, karya ilmiah, dan artikel yang dapat memberikan penjelasan tentang hukum primer materiil (Ismail Koto, 2021). 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 (Dyah Octorina Susanti & A'an Efendi).

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.

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

1. Data yang bersumber dari hukum Islam: yaitu Al-Qur'an yakni dalam Surah Al-Isra' ayat 15.
2. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari Kantor Pemerintah Kota Medan.
3. Data Sekunder yang terbagi atas:
  - a) 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 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.
  - b) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya ilmiah, buku, serta yang berhubungan dengan permasalahan ini.
  - c) 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 (Ida Hanifah, 2018).

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:

1. 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).

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

a) *Offline* yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*Library Research*) Secara langsung dengan mengunjungi perpustakaan didalam maupun diluar Universitas Muhammadiyah Sumater Utara guna menghimpun data sekunder yang di butuhkan dalam penelitian.

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

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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hukum dalam Penjatuhan Sanksi Terhadap ASN

Secara etimologi, hukum berasal dari bahasa Arab kata jamak nya "alkas" yang selanjutnya ke dalam bahasa Indonesia menjadi "hukum", Wirjono prodjodikoro bahwa tujuan hukum itu untuk menciptakan kebahagiaan dan keselamatan serta tata tertib dalam masyarakat termasuk Untuk menghindarkan keguncangan di dalam masyarakat hukum mengatur hubungan tertentu di dalam masyarakat (Rahmat Ramadhani, 2020). Berkaitan dengan fungsi negara tersebut maka pemerintah sebagai penyelenggara negara harus mampu menciptakan peraturan perundang-undangan yang berpihak kepada rakyat (Ismail Koto, 2021).

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 (Miinudin, 2018).

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.

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.

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

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

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

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 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.

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 "tegur lisan", namun dalam penerapannya penjatuhan hukuman disiplin "tegur 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.

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.
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.
  - 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
  - d. 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.
4. 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.
5. 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

## **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)

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 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.

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. ASN diberhentikan tidak 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.

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 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

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

Adapun faktor penghambat dalam, penerapan peraturan (Ismail Koto, 2021) 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 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.

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. 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.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

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. 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. Kemudian 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**

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. Diharapkan agar atasan ASN yang secara langsung dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran, sehingga ASN tidak melakukan pelanggaran disiplin kembali. 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

- Susanti, Dyah Octorina & A'an Efendi. (2014). *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Sinar Grafika
- Fatimah, Elly & Erna Irawati. (2017). *Modul Pelatihan Dasar Calon Pns Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Hanifah, Ida, dkk. (2018). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Ramadhani, Rahmat. (2021). *Hukum & etika profesi hukum*. PT. Bunda Media Grup
- Koto, Ismail. (2021). Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Tindakan Malpraktik Tenaga Medis di Rumah Sakit. *Jurnal Volksgeist*, 4 (2)
- \_\_\_\_\_. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1)
- \_\_\_\_\_. (2021). Peran Badan Usaha Milik Negara Dalam Penyelenggaraan Perekonomian Nasional Guna Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*.
- Miinudin. (2018). Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu. *Jurnal AL-IMARAH (Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam)*, 3(1)
- Ramadhani, Rahmat. (2021). Legalisasi Aset Tanah Dan Asupan Modal Usaha Menengah Kecil Masyarakat. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1),