

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA KORUPSI DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

SKRIPSI



ANDI HARUN ANSORI

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI
SELONG
2019**

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA KORUPSI DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Gunung Rinjani



Oleh :

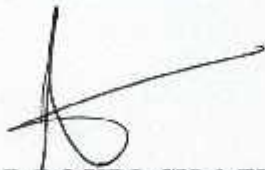
ANDI HARUN ANSORI
NPM. 5211875FH15

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI
SELONG
2019

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI UNTUK DIUJI
PADA TANGGAL 30 AGUSTUS 2019

Pembimbing I,



AHMAD ROSIDI, SH., MH.
NIDN : 0810018402

Pembimbing II,



MASYHUR, SH., MH.
NIDN : 0831126855

Selong, 30 Agustus 2019

Mengetahui,
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani
Dekan,



Basri Mulvani, SH., MH
NIDN : 0825107803

SKRIPSI INI TELAH DIUJI PADA TANGGAL AGUSTUS 2019
DEWAN PENGUJI SKRIPSI BERDASARKAN SK DEKAN FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI
NOMOR : /KPTS/D - 03 / UGR / IX / 2019

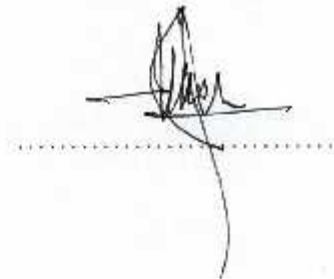
Penguji,
Basri Mulyani, SH., MH.
NIDN : 0825107803

Handwritten signature of Basri Mulyani, consisting of a large, stylized 'B' followed by 'asri' in cursive, written above a horizontal dotted line.

Pembimbing I,
AHMAD ROSIDI, SH., MH.
NIDN : 0810018402

Handwritten signature of Ahmad Rosidi, featuring a vertical stroke with a horizontal crossbar and a diagonal stroke extending to the right, written above a horizontal dotted line.

Pembimbing II,
MASYHUR, SH., MH.
NIDN : 0831126855

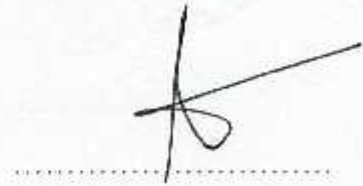
Handwritten signature of Masyhur, with a complex, overlapping cursive structure, written above a horizontal dotted line.

SKRIPSI INI TELAH DIPERBAIKI SESUAI SARAN / MASUKAN
DEWAN PENGUJI

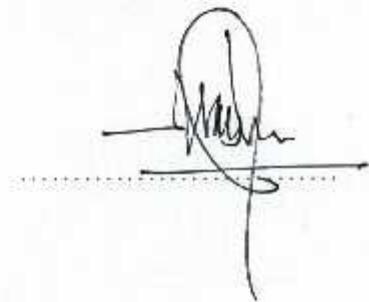
Penguji,
Basri Mulyani, SH., MH.
NIDN : 0825107803

Handwritten signature of Basri Mulyani in black ink, positioned above a horizontal dotted line.

Pembimbing I,
AHMAD ROSIDI, SH., MH.
NIDN : 0810018402

Handwritten signature of Ahmad Rosidi in black ink, positioned above a horizontal dotted line.

Pembimbing II,
MASYHUR, SH., MH.
NIDN : 0831126855

Handwritten signature of Masyhur in black ink, positioned above a horizontal dotted line.

SKRIPSI INI TELAH DITERIMA DAN DISAHKAN OLEH:

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI

PADA TANGGAL : 18 / 11 / 2019

DEKAN,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' shape followed by a smaller, more intricate flourish.

BASRI MULYANI, SH., MH
NIDN. 0825107803

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat taufik dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) TERHADAP MANTAN NARAPIDANA KORUPSI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani (UGR).

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari campur tangan berbagai pihak yang mencakup membantu. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Ali Bin Dachlan, SH., MM. selaku Rektor Universitas Gunung Rinjani.
2. Bapak Basri Mulyani, SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani (UGR)
3. Bapak Ahmad Rosidi, SH., MH. Selaku Kaprodi dan dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan ketekunan serta kebijaksanaannya telah begitu banyak sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Masyhur, SH., MH. Selaku Wakil Dekan dan dosen pembimbing II yang telah memberikan penulis dengan ilmu pengetahuan.

5. Para dosen pengampu mata kuliah pada program Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama proses perkuliahan.
6. Para karyawan Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani, atas segala pelayanan dan bantuannya selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Kepada kedua Orang Tua dan Keluarga Penulis yang selama ini telah memberikan segalanya untuk kesuksesan penulis.
8. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan arahan.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung baik dari segi moral maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Atas segala jerih payah dan kesabaran mereka mendampingi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Semoga amal kebaikan kalian dibalas berlipat ganda oleh Allah SWT.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memerlukan penyempurnaan dan karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dihati para pembaca baik menyangkut teori maupun pemaparan yang disajikan.

Selong, 15 Agustus 2019
Penulis,



ANDI HARUN ANSORI
NPM : 52111875FH15

PERNYATAAN

Bahwa skripsi ini adalah orisinal hasil karya ilmiah dari penulis dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil jiplakan atau plagiat. Maka penulis sanggup melepaskan gelar Sarjana Hukum yang telah disandang dan dituntut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dengan tidak ada paksaan dari siapapun.

Selong, Agustus 2019
Penulis



ANDI HARUN SNORI
NPM : 52111875FH15

ABSTRAK

PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) TINDAK PIDANA KORUPSI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

ANDI HARUN ANSORI

52111875FH15

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apa saja sanksi yang dapat diterapkan kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindakan pidana dalam jabatan dan Apa saja upaya hukum yang dilakukan terhadap sanksi yang diterimanya.

Adapun pengertian Aparatur Sipil Negara menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif. Pendekatan hukum yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual dengan murni mengkaji isi dari beberapa undang-undang dan beberapa literaksi lainnya. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan ^{hukum} primer dan sekunder. Analisis bahan hukum yang digunakan analisis kualitatif.

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Sanksi yang diterapkan kepada Aparatur Sipil negara akan disesuaikan dengan kadar pelanggaran yang dilakukan, adapun kadar pelanggaran yang dimaksud yaitu mulai dari hukuman ringan yang berupa teguran lisan hingga hukuman berat yang sampai kepada pemberhentian dengan tidak hormat.

Kata kunci : Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT
CIVIL SERVANTS TERMINATION CONVICTED CORRUPTION
REVIEWED BASED
ON CIVIL SERVANTS LAW NO. 5 2014

ANDI HARUN ANSORI
52111875FH15

This study aimed to determine. What are the sanctions that can be applied to the State Civil Apparatuses who commit criminal acts in office and what are the legal remedies carried out against the sanctions they receive.

The definition of the State Civil Apparatus according to Law Number 5 of 2014 namely the State Civil Apparatus is a profession for civil servants and government employees with work agreements that work for government agencies. Civil Servants are Indonesian citizens who meet certain conditions, are appointed as ASN Employees on a permanent basis by civil servant development officials to occupy government positions. The type of this research in a normative legal research. Legal approach that used in this study is the legislative approach by analyzing the content of the law and another literature. The legal materials used are primary and secondary legal materials. Qualitative analysis was used to analyze the legal materials.

Result of this study shows that Sanctions applied to the state Civil Apparatus will be adjusted according to the level of violations committed, while the level of violations in question is ranging from light sentences in the form of verbal reprimands to severe penalties that arrive at dismissal with disrespect.

Keywords: Termination of Civil Servants, State Civil Apparatus

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i	
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii	
LEMBAR PENGESAHAN	iii	
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv	
HALAMAN PENGESAHAN PERBAIKAN.....	v	
KATA PENGANTAR	vi	
PERNYATAAN.....	viii	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ix	
ABSTRAK	x	
DAFTAR ISI.....	xi	
BAB I PENDAHULUAN		
1. Latar Belakang.....	1	
2. Rumusan Masalah.....	6	
3. Tujuan Dan Manfaat penelitian	6	
4. Ruang Lingkup Penelitian	7	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		14
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Pegawai Negeri Sipil (PNS	8	
2. Hak Dan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN).....	10	
3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	12	
4. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	13	
5. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	15	

6. Tinjauan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri.....	24
7. Penyelesaian Sengketa Administrasi Tata Usaha Negara.....	26
8. Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan.....	32
9. Pengertian Korupsi.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian	43
2. Metode Pendekatan.....	43
3. Sumber Dan Jenis Bahan Hukum	44
4. Teknik Dan Pengumpulan Alat Data.....	44
5. Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sanksi Atas Pelanggaran Yang Dilakukan ASN.....	46
2. Upaya Hukum Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS.....	51
3. Mekanisme Pemberhentian Pemberhentian PNS.....	55
4. Korupsi Sebagai Kejahatan dalam Jabatan	62
5. Pemberhentian Tidak dengan Hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi	65
6. Kekuatan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Dalam Memberhentian PNS Korupsi.....	73
7. Contoh Kasus Perkara Kepegawaian.....	76
8. Manajemen Kepegawaian.....	83

BAB V

A. KESIMPULAN.....	86
B. SARAN.....	87
Daftar Pustaka.....	89

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Institusi atau lembaga pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Dalam hal ini “aparatur” yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan. Sebagai tolak ukur meningkatkan kualitas sumber daya dan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan global. Dalam hal ini, salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. Dengan adanya Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki sistem manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik serta kepuasan publik sebab PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.¹

Dan oleh sebab itu, sebagai SDM yang handal dalam menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu menjalankan revolusi mental dengan mendasari tuntunan kehidupan beragama secara benar, selalu memiliki Prinsip dalam melayani masyarakat sehingga tercipta good governance. Di setiap organisasi akan bisa dicapai melalui kesadaran diri ASN yang mempunyai etos kerja yang baik sudah barang tentu akan

¹ Artikel, Dra. Ratna Hartati, M.Si. *MEMBANGUN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) YANG HANDAL DALAM MENJALANKAN REVOLUSI MENTAL*, 3 Juli 2015 08:50

menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan, sehingga akan didapatkan ASN yang professional.

Di dalam hal yang berbeda, Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan revolusi mental harus membentengi dengan cara mewarisi nilai – nilai kepahlawanan kemerdekaan para pendahulu kita ditambah nilai- nilai moral dengan menjalankan/mengamalkan kehidupan beragama secara konsisten.

Aparatur Sipil Negara adalah suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada suatu instansi pemerintah, baik pemerintahan pusat, Provinsi maupun Kabupaten/kota. Pegawai Paratur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau yang disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Di era serba modern ini administrasi yang baik adalah kunci utama untuk mencapai tujuan suatu lembaga, jika suatu lembaga tersebut memiliki pengadministrasian yang baik maka sudah tentu lembaga tersebut dapat dikatakan sukses dalam mengatur rumah tangganya. Demikian pula seluruh birokrasi pemerintahan dan terutama segi kepegawaian. Karena merekalah yang pada akhirnya menjadi pelaksana dari kegiatan-kegiatan pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.²

² <http://benedictussinggih.blogspot.com> 15/10/2019

Namun, memang harus diakui bahwasanya pada sebagian besar negara-negara berkembang, terdapat kelemahan-kelemahan dan hambatan-hambatan dibidang administrasi kepegawaian ini. Dan salah satunya adalah tujuan dan kondisi kepegawaian yang diwarisi dari jaman penjajahan yang lebih ditujukan untuk kepentingan negara jajahannya dan kepentingan pemeliharaan keamanan dan ketertiban belaka. Itulah ciri-ciri tradisional masyarakat negara-negara yang belum maju seringkali menunjukkan, bahwa birokrasi pemerintahan memberikan gambaran sebagai pengganti kekuasaan feodal atau masih bersifat feodal, selain itu sifat kepegawaian lebih legalitas dari pada inovatif ataupun dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan politik dari sang penguasa.

Dewasa ini, Pegawai negeri sipil sebagai alat / aparatur pemerintah dengan keberadaannya jelas membawa kebijaksanaan atau peraturan pemerintah guna mewujudkan tujuan nasional. Hal ini terakumulasi dari pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri sipil juga spesifikasi per departemen.

Didalam tugas penyelenggaraan negara memerlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil, melalui pembinaan, yang dilaksanakan berdasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Indonesia adalah Negara yang berdaulat dengan berbagai macam kekayaan alam, Agama, Suku, budaya, bahasa dan adat istiadat. Beranekaragamnya segala hal yang ada di Negara ini tak khayal kemudian

meimbulkan banyak pula permasalahan-permasalahan yang datang silih berganti, tak luput pula masalah hukum secara luas dan masalah hukum Tindak Pidana Korupsi pada khususnya.

Mengenai pengertian “korupsi” harus dilihat terlebih dahulu dari asal katanya, yaitu dari kata latin; “corruption” yang berarti “*perbuatan buruk, tidak jujur, tidak bermoral, atau dapat disuap*” (Andi Hamzah, 1984: 3). Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarminta (19976: 524),³ Pengertian korupsi adalah; “*perbuatan buruk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogokan dan lain sebagainya*’, oleh karena ruang lingkupnya sangat luas, maka pengertian korupsi lebih disederhanakan yang secara umum merupakan “*perbuatan buruk dan dapat disuap*” (Andi Hamzah, 1984: 3).⁴

Theodore M. Smith (Suryadi, dkk. 1999: 268) yang menyoroiti korupsi di Indonesia dari aspek politik dan ekonomi mengartikan korupsi sebagai berikut :

*“Secara keseluruhan ekonomi di Indonesia muncul lebih sering sebagai masalah politik daripada ekonomi. Ia menyentuh keabsahan atau legitimasi pemerintah di mana generasi muda, kaum elit terdidik, dan pegawai negeri pada umumnya . . . korupsi mengurangi dukungan kepada pemerintah dari elit ditingkat provinsi dan kabupaten”.*⁵

³ Prof. Dr. Marwan Mas, S.H., M.H. “*Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*” (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014) halaman 5

⁴ Ibid, halaman 6

⁵ Prof. Dr. Marwan Mas, S.H., M.H. “*Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*” (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014) halaman 6

Merujuk dari pandangan ahli-ahli hukum diatas tentang pengertian korupsi, bahwa fenomena korupsi yang saat ini terjadi di Indonesia pada umumnya membutuhkan perhatian extra dan khusus, sebab terjadinya tindak pidana korupsi bukan semata-mata karena faktor ekonomi semata, akan tetapi adanya desakan serta kebutuhan politik yang jalan tidak dengan semestinya, seperti missal adanya istilah “mahar politik” dan lain sebagainya. Belum lagi ketika berada pada jabatan-jabatan strategis pemerintahan ataupun jabatan-jabatan politik yang terkenal dengan adanya kewenangan mutlak, yang dengan kewenangannya bisa mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang kadang dimanfaatkan demi meraih keuntungan dengan cara merugikan Negara serta melanggar Undang-undang yang berlaku.

Sejarah munculnya perilaku korupsi dapat dikaji sejak kehidupan manusia dalam bermasyarakat mulai berkembang, yaitu ketika lahir organisasi kemasyarakatan yang rumit, khususnya pada kerumitan birokrasi pemerintahan dan swasta membuka peluang terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (disingkat KKN). Manusia tampak mulai direpotkan oleh kerumitan perkembangan kehidupan social dan pemenuhan kebutuhannya, sehingga timbul perilaku korupsi dengan intensitas yang berbeda-beda pada waktu dan tempat yang berlainan, semakin menambah problema manusia yang kemudian harus diselesaikan oleh hukum. Seperti halnya dengan semua gejala yang serba rumit, maka perilaku korupsi oleh penyelenggara Negara, pegawai negeri, dan kalangan swasta yang juga rumit, tentu saja tidak bisa dirumuskan hanya dalam satu kalimat. Kemungkinannya hanyalah membuat

gambaran yang logis dan masuk akal (rasional) tentang indikator korupsi yang membedakannya dengan fenomena lain yang timbul dalam kehidupan manusia.⁶

Dalam realitasnya, perilaku korupsi di Indonesia bukan hanya sistemik dan massif, melainkan juga semakin liar, tidak terkendali. Ada sinyal kuat bahwa korupsi bertumbuh bukan lagi mengikuti “deret hitung”, melainkan mengikuti “deret ukur”. Korupsi telah menjadi penyakit kronis yang mengancam kelangsungan hidup bangsa dan kesinambungan pembangunan.⁷

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja sanksi yang dapat diterapkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindakan pidana dalam jabatan?
2. Apa saja upaya hukum yang dilakukan terhadap sanksi yang diterimanya?

3. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah meneliti, mengeksplorasi, menganalisa serta mendeskripsikan:

- a. Untuk mengetahui sanksi-sanksi yang dapat diterapkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindakan pidana dalam jabatan

⁶ Prof. Dr. Marwan Mas, S.H., M.H. “*Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*” (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014) halaman 1 dan 2

⁷ Kata pengantar Dr. Abraham Samad, SH.,M.H (*Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*, Prof. Dr. Marwan Mas, S.H., M.H.) tanpa halaman

- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Apa saja upaya hukum yang dilakukan terhadap sanksi yang diterimanya.

2. Manfaat penelitian

Manfaat Secara akedemis penelitian ini dapat berguna:

- a. Bagi program study ilmu hukum dapat memberikan kajian dan analisis mendalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan tindak pidana korupsi ditinjau dari undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Bagi Masyarakat Menyediakan refrensi, infoermasi, dan wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ASN tersebut sehingga masyarakat dapat lebih berfikir kritis dan analitis terhadap dan dampak-dampak dari suatu aturan baru tersebut.
- c. Bagi penulis sebagai saran pembelajaran akademis serta melengkapi tugas akhir sebagai syarat kelulusan, sebagai produsen ilmu pengetahuan untuk penelitaian selanjutnya.

4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan secara umum diseluruh wilayah Indonesia dan khususnya di wilayah Kabupaten Lombok Timur. Dan pada penelitian ini peneliti ingin lelih banyak mengetahui tentang mekanisme pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta untuk mengetahui apa saja sanksi-sanksi atas pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dalam melakukan eksekusi tidak terjadi pelanggaran hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli⁸ :

a) A.W. Widjaja

Menurut A.W.Wijaya Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

b) Musanef

Musanef berpendapat bahwa Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan

⁸ <http://repository.umy.ac.id>

karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu profesi atau pekerjaan bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁹ Selanjutnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah seorang warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pada saat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:

- 1) Memenuhi syarat yang ditentukan;
- 2) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- 4) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Hak Dan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN)

a) Hak Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pada dasarnya Hak adalah suatu bentuk kebutuhan yang selalu melekat pada setiap manusia. Hak yang melekat pada setiap manusia akan menjadi suatu pemicu kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta menaikan tarap hidup yang lebih sejahtera. Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Pengembangan kompetensi

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang

diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun, yang dimaksud pensiun adalah jaminan dihari tua yang diberikan sebagai balas terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN, untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diataranya yaitu :

- Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun
- Telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
- Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

b) Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Setiap Pegawai Negeri Sipil dibebani atas kewajiban-kewajiban. Adapun kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 yaitu¹⁰ :

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan Perundang-Undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

¹⁰ Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014

6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI

3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain¹¹:

1) Amiroeddin Sjarif:

Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku.

2) Alex S. Nitisemito:

Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap tingkat laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak.

3) Komaruddin:

Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.

¹¹ Angga Febriasmoro, 2011,” Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 29

Berdasarkan uraian diatas dan dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan/tata tertib dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin pegawai yang berasal dari pribadi (individu) dan melalui pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

4. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Mengenai sanksi pelanggaran Disiplin, Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan. Dengan untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ialah PNS ialah teguran lisan, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman pelanggaran disiplin bagi PNS dalam PP. Nomor 53 Tahun 2010 diatur pada Pasal 7 sebagai berikut:

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
- 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) huruf (a) terdiri dari:
- 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) huruf (b) terdiri dari:
1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun
 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) huruf (c) terdiri dari:
- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Pembebasan dari jabatan;
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

5. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 memuat 39 Pasal tentang ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena:

a. Atas Permintaan Sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang berbunyi:

Pada Ayat 1 : “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”. Sedangkan pada ayat 2 : “Permohonan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak”. Pada Ayat 3 menyebutkan : “Permintaan berhenti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”

b. Mencapai Batas Usia Pensiun

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 60 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 65 tahun.

c. Adanya Penyederhanaan Organisasi Pemerintahan

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan adalah kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberdaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai Perundang-Undangan yang berlaku.

d. Pemberhentian karena Melakukan Pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan.

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

1. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau

2. Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.¹²

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

1. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
2. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila seorang PNS dipidana atau pidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan

¹² H. Nainggolan, 1983, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Indra, hlm. 231

yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP.

Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

3. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

e. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji Kesehatan dinyatakan:

- 1) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya;
- 2) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya;
- 3) cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

f. Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa:

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugasnya (kewajibannya) secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga;
- 2) PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidakhadirannya itu karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali;
- 3) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak hormat sebagai PNS.

g. Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun bagi PNS yang

hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Surat Keterangan Hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang.

Selanjutnya di dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015 disebutkan bahwa PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan kemudian diketemukan kembali, tetapi cacat maka diperlakukan sebagai berikut:

1. Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun;
2. Jika hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut:

1. Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali;
2. Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan

hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut:

1. Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali;
2. Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

h. Pemberhentian karena hal-hal lain

Pemberhentian karena hal-hal lain dijelaskan dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 sebagai berikut:

1. PNS yang tidak melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
2. Pegawai Negeri Sipil yang sudah melaporkan dirinya kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dan mendapatkan hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dalam surat Edaran Kepala BKN K.26-30 I V. 1 -L 199 tanggal 15 Januari 2015 dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Apabila terjadi keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan, setelah ada persetujuan dari Kepala BKN;
 2. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 bulan, akan tetapi alasan-alasan tentang keterlambatannya melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan hak pensiun;
 3. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun.
- i. Tatacara Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun maksud dan tujuan pemberian hukuman disiplin pada dasarnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang juga dimaksudkan agar PNS yang lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan

pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak harus secara berjenjang. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum misalnya jabatan yang lowong karena pejabatnya berhalangan tetap, belum diangkat pejabat untuk jabatan tersebut, atau tidak terdapat dalam struktur organisasi, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat lebih tinggi. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan Instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan. Penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi wewenang Presiden diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan melampirkan:

1. Berita acara pemeriksaan
2. Bukti-bukti pelanggaran disiplin; dan
3. Bahan-bahan lain yang diperlukan.

6. Tinjauan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri

Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri adalah, Surat Keputusan Bersama yang ditandatangani oleh Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tjahjjo Kumolo, Menteri Pendayagunaan Aparatur Nedara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Syafruddin, dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana.¹³

Surat Keputusan Bersama tersebut tertuang di dalam putusan Nomor : 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018. Tentang, *Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan*. Adapun isi dari surat keputusan bersama tersebut yaitu; kesatu, Tujuan keputusan bersama ini dalam rangka sinergitas dan koordinasi Kementerian/Lembaga dalam rangka penegakan hukum khususnya terkait penjatuhan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS oleh pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan dalam jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Kedua, ruang lingkup keputusan bersama ini meliputi :

¹³<https://www.liputan6.com>, 20 Mei 2019

- a. Penjatuhan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan dalam jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan.
- b. Penjatuhan sanksi kepada pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang, yang tidak melaksanakan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- c. Peningkatan sistem informasi kepegawaian
- d. Optimalisasi pengawasan dan peningkatan peran aparat pengawas internal pemerintah, dan
- e. Monitoring pelaksanaan keputusan bersama ini secara terpadu.

Ketiga, Menyelesaikan ruang lingkup keputusan bersama ini sebagaimana dimaksud pada Diktum kedua paling lama bulan Desember 2018. Keempat, pelaksanaan keputusan bersama ini akan ditindak lanjuti oleh tim Teknis dari Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara serta Kementerian/Lembaga teknis terkait, sesuai dengan kebutuhan yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Negara dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sejak ditandatangani surat keputusan bersama ini. Kelima, Keputusan bersama ini berlaku sejak ditandatangani dan apabila terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

7. Penyelesaian Sengketa Administrasi Tata Usaha Negara

➤ Sengketa Tata Usaha Negara

Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang ada atau terjadi dalam ranah tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, baik pada tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perkara atau Sengketa tata usaha negara ini diselesaikan di Pengadilan Tata Usaha Negara dengan mengajukan gugatan tertulis yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi.

➤ Alur Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara¹⁴

1. Upaya Administratif

Upaya dalam sengketa administratif ialah dengan suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk:

¹⁴ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt581327c457099/alur-penyelesaian-sengketa-tata-usaha-negara/>

a) Keberatan

Penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilakukan sendiri oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara.

b) Banding Administratif

Penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara, yang berwenang memeriksa ulang Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan .

Prosedur di atas berbeda dengan prosedur yang ada pada Peradilan Tata Usaha Negara, maka pada prosedur banding administratif atau prosedur keberatan dilakukan penilaian yang lengkap, baik dari segi penerapan hukum maupun dari segi kebijaksanaan oleh instansi yang memutus. Dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dapat dilihat apakah terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara itu terbuka atau tidak terbuka kemungkinan untuk ditempuh suatu upaya administratif.

2. Gugatan Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara

Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara jika seluruh upaya administratif sudah digunakan¹⁵

Jika pada peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan, maka gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.¹⁶

Namun, jika peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan dan/ atau mewajibkan pengajuan surat banding administratif, maka gugatan terhadap putusan Tata Usaha Negara yang telah diputus dalam tingkat banding administratif diajukan langsung kepada pengadilan tinggi Tata Usaha Negara dalam tingkat pertama yang berwenang.¹⁷

➤ Ketentuan Pengajuan Gugatan Pada Pengadilan Tata Usaha Negara

1. Gugatan

Gugatan adalah permohonan yang berisi tuntutan terhadap badan atau pejabat tata usaha negara dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan. Sehingga yang menjadi tergugat adalah badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan

¹⁵ Pasal 48 ayat (2) UU 5/1986

¹⁶ Poin IV angka 2 huruf a SEMA 2/1991

¹⁷ Poin IV angka 2 huruf b SEMA 2/1991

wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata.

Selanjutnya yang dimaksud dengan keputusan Tata Usaha Negara, yang menjadi objek sengketa, adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang merupakan dasar dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Yang tidak termasuk ke dalam kategori Keputusan Tata Usaha Negara dalam UU 5/1986 beserta perubahannya adalah:

- a. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan perbuatan hukum perdata
- b. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum
- c. Keputusan Tata Usaha Negara yang masih memerlukan persetujuan
- d. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana atau peraturan perundang-undangan lain yang bersifat hukum pidana
- e. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- f. Keputusan Tata Usaha Negara mengenai tata usaha Tentara Nasional Indonesia
- g. Keputusan Komisi Pemilihan Umum baik di pusat maupun di daerah mengenai hasil pemilihan umum.

untuk diketahui bahwa suatu gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

➤ **Prosedur Dismissal**

Setelah diajukan gugatan, maka akan dilakukan pemeriksaan dismissal atau rapat permusyawaratan. Dalam rapat permusyawaratan ini, Ketua Pengadilan berwenang memutuskan dengan suatu penetapan yang dilengkapi dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa gugatan yang diajukan itu dinyatakan tidak diterima atau tidak berdasar, dalam hal:

1. Dalam pokok gugatan tersebut nyata-nyata tidak termasuk dalam wewenang Pengadilan yang bersangkutan.
2. syarat-syarat gugatan tidak dipenuhi oleh penggugat sekalipun ia telah diberi tahu dan diperingatkan;
3. gugatan tersebut tidak didasarkan pada alasan-alasan yang layak;
4. apa yang dituntut dalam gugatan sebenarnya sudah terpenuhi oleh Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat;
5. gugatan diajukan sebelum waktunya atau telah lewat waktunya.

Terhadap penetapan ini dapat diajukan Perlawanan kepada Pengadilan dalam tenggang waktu empat belas hari setelah diucapkan.

Apabila di dalam hal perlawanan tersebut dibenarkan oleh Pengadilan, maka penetapan gugur demi hukum dan pokok gugatan akan diperiksa, diputus dan diselesaikan menurut acara biasa. Terhadap putusan mengenai perlawanan itu tidak dapat digunakan upaya hukum.¹⁸

➤ Pemeriksaan Persiapan

Sebelum pemeriksaan pokok sengketa dimulai, Hakim wajib mengadakan pemeriksaan persiapan untuk melengkapi gugatan yang kurang jelas.¹⁹

Dalam pemeriksaan persiapan Hakim²⁰ :

- a. Wajib memberi nasihat kepada penggugat untuk memperbaiki gugatan dan melengkapinya dengan data yang diperlukan dalam jangka waktu tiga puluh hari
- b. Dapat meminta penjelasan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan.

Dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari penggugat belum menyempurnakan gugatan, maka Hakim menyatakan dengan putusan bahwa gugatan tidak dapat diterima. Terhadap putusan ini tidak dapat digunakan upaya hukum, tetapi dapat diajukan gugatan baru.

Setelah dilakukan pemeriksaan persiapan maka akan dilakukan pemeriksaan perkara untuk mendapatkan putusan. Terhadap putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dapat dimintakan pemeriksaan banding oleh penggugat atau tergugat kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

¹⁸ Pasal 62 ayat (6) UU 5/1986

¹⁹ Pasal 63 ayat (1) UU 5/1986

²⁰ Pasal 63 ayat (2) UU 5/1986

Bahkan bila penggugat tidak juga puas dengan putusan tersebut, dapat dilakukan upaya hukum kasasi hingga upaya hukum luar biasa peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung.²¹

8. Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan

Di dalam sengketa Kewenangan yang terdapat pada Undang-undang Administrasi Pemerintahan Sejak 17 Oktober 2014, Indonesia sudah semakin berkomitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU Administrasi Pemerintahan). Di dalam asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), yang dahulu merupakan retorika ideal, telah menjadi salah satu asas penting dalam hukum positif penyelenggaraan administrasi pemerintahan di Indonesia. Administrasi Pemerintahan diartikan sebagai tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan. Artinya, segala bentuk pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh instansi pemerintah dan pejabat harus didasarkan pada AUPB dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan Undang-undang Administrasi Pemerintahan.²²

Undang-undang Administrasi Pemerintahan akhirnya memberikan kejelasan atas pelaksanaan diskresi (*freies ermesen*) dalam bentuk keputusan dan/atau tindakan pejabat sesuai dengan kewenangan. Sebelum berlakunya Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, pejabat pemerintahan selama ini khawatir diskresi dapat menimbulkan masalah di kemudian hari, sehingga

²¹ Pasal 131 dan Pasal 132 UU 5/1986

²²http://birohukum.bappenas.go.id/data/data_artikel_jdih/sengketakewenangandalamAP.pdf

membiarkan terjadinya stagnasi pemerintahan. Dengan demikian,, apabila pejabat pemerintahan menghadapi suatu keadaan nyata dimana peraturan perundang-undangan tidak memberi kejelasan, tidak mengatur, atau tidak lengkap mengatur, sehingga dikhawatirkan menimbulkan stagnasi pemerintahan, maka ruang diskresi keputusan dan atau tindakan diberikan kepada pejabat pemerintahan yang bersangkutan. Dalam penggunaan diskresi tentu harus memerhatikan kewenangan dan sesuai dengan tujuan diskresi dalam UU Administrasi Pemerintahan.

Meskipun sudah ada kejelasan tentang pelaksanaan diskresi oleh Pejabat Pemerintahan, UU Administrasi Pemerintahan tidak menjamin pelaksanaan diskresi akan bebas dari sengketa. Pelaksanaan diskresi akan sangat berkaitan dengan kewenangan badan atau pejabat pemerintahan, sehingga sangat mungkin terjadi permasalahan dalam kewenangan pejabat pemerintahan. Atas dasar pertimbangan tersebut, legislator memasukan beberapa ketentuan Sengketa Kewenangan ke dalam UU Administrasi Pemerintahan.

Sengketa Kewenangan dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan pada dasarnya terjadi ketika dua atau lebih pejabat pemerintahan mempermasalahkan ketidakjelasan atau tumpang tindih kewenangan atas suatu urusan pemerintahan. Tentu yang akan menjadi pertanyaan kewenangan seperti apa yang dimaksud Undang-undang Administrasi Pemerintahan?. Kewenangan adalah kekuasaan berdasarkan atribusi, delegasi, atau mandat yang melekat pada pejabat untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan dalam urusan pemerintahan atau publik.

Philipus M. Hadjon(1994)menyampaikan bahwa setiap keputusan dan/atau tindakan pejabat harus didasarkan pada kewenangan yang sah, baik berdasarkan atribusi, delegasi, maupun mandat.

Sengketa karena ketidakjelasan kewenangan dapat disebabkan dua pejabat atau lebih diberikan kewenangan untuk bertindak dalam satu bidang urusan pemerintahan yang terkait, tidak ada pembagian kewenangan secara jelas, atau bertindak sebagai pejabat tidak definitif (pelaksana tugas). Contoh, mandat Presiden RI kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) atau Kepala Bappenas untuk melaksanakan tugas dan kewenangan sebagai Koordinator Investasi (Chief Investment Officer). Sementara, kewenangan atributif di bidang koordinasi investasi atau penanaman modal telah diberikan kepada Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal berdasarkan UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Adapun pelaksanaan kewenangan di bidang investasi tersebut mungkin menimbulkan potensi sengketa kewenangan yang tentu menjadi perhatian dalam UU Administrasi Pemerintahan.Sedangkan, sengketa karena tumpang-tindih kewenangan dua atau lebih pejabat pemerintahan disebabkan karena pelaksanaan kewenangan pejabat pemerintahan bersinggungan dengan kewenangan pejabat pemerintahan yang lain, sehingga pelaksanaan kewenangan menjadi kurang efektif dan efisien. Contoh, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional atau Kepala Bappenas dan Menteri Keuangan diberikan kewenangan atributif untuk melakukan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional. 3Tarik-menarik kewenangan di bidang

perencanaan penganggaran pembangunan nasional terjadi karena dua pejabat pemerintahan bertindak dalam satu bidang urusan pemerintahan yang saling bersinggungan, dimana pembagian kewenangan tidak didasarkan pada proporsi yang dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dan hasilnya pun pada penyelenggaraan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional seringkali tidak sinkron.

Dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan memerlukan penjabaran teknis untuk melaksanakan ketentuan sengketa kewenangan. Cara alternatif penyelesaian sengketa pada prinsipnya sudah dikenal, mulai dari negosiasi oleh dua pihak, mediasi yang dibantu oleh pihak ketiga, hingga litigasi melalui badan peradilan umum. Perbandingan karakteristik, kelebihan, dan kekurangan alternatif penyelesaian sengketa, dapat ditinjau tabel berikut²³ :

Alternatif Penyelesaian Sengketa				
Negosiasi	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase	Litigasi
<u>Karakteristik</u>	<u>Karakteristik</u>	<u>Karakteristik</u>	<u>Karakteristik</u>	<u>Karakteristik</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dilakukan oleh para pihak sendiri ▪ Keterlibatan perasaan ▪ Pembahasan aspek posisi dan aspek kepentingan ▪ Bargaining power menentu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sukarela dan diputuskan oleh para pihak sendiri ▪ Dibantu mediator yang bersifat imparial, tidak mengambil keputusan ▪ Tidak formal ▪ Pembahasan aspek kepentingan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sukarela oleh para pihak sendiri ▪ Dibantu konsiliator yang lebih aktif memberikan pendapat/punya keahlian, imparial, tidak mengambil keputusan ▪ Tidak formal ▪ Pembahasan aspek kepentingan dari sudut ahli 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diperjanjikan oleh para pihak ▪ Arbiter memutuskan perkara sesuai bukti-bukti yang diajukan ▪ Semi-formal ▪ Pembahasan bukti-bukti untuk menentu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prosedur gugatan atau tuntutan oleh salah satu pihak ▪ Hakim memutuskan perkara sesuai bukti-bukti yang diajukan ▪ Legal-formal ▪ Pembahasan bukti-bukti untuk

²³ A. Haryo Yudanto, SH, MH, BKP, Artikel JDIIH -2016, Alternatif Penyelesaian Sengketa

			n kebenaran	menentukan kebenaran
<u>Kelebihan</u>	<u>Kelebihan</u>	<u>Kelebihan</u>	<u>Kelebihan</u>	<u>Kelebihan</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Win-win solution ▪ Tidak ada campur tangan pihak lain ▪ Biaya murah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Win-win solution ▪ Rahasia ▪ Tertutup ▪ Murah ▪ Jangka waktu relatif cep 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Win-win solution ▪ Rahasia ▪ Tertutup ▪ Murah ▪ Jangka waktu relatif cepat ▪ Kontribusi ahli 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahasia ▪ Tertutup ▪ Final & Binding ▪ Waktu relatif singkat dan biaya pasti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kekuatan hukum ▪ Efek jera ▪ Kekuatan eksekutorial untuk pelaksanaan
<u>Kekurangan</u>	<u>Kekurangan</u>	<u>Kekurangan</u>	<u>Kekurangan</u>	<u>Kekurangan</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perundingan bisa berlarut-larut ▪ Posisi menentukan, take it or leave it 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posisi bisa menentukan hasil kesepakatan ▪ Tidak bersifat eksekutorial, kecuali dimintakan Akta Perdamaian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posisi bisa menentukan hasil kesepakatan ▪ Tidak bersifat eksekutorial, kecuali dimintakan Akta Perdamaian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Win-lose solution ▪ Pelaksanan oleh para pihak sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Win-lose solution ▪ Upaya hukum ▪ Biaya mahal dan waktu lama

Untuk sengketa kewenangan yang menyangkut keuangan negara, aset negara, dan/atau lingkungan hidup, memang telah jelas cara penyelesaian sengketanya, sebagaimana lazim dikaitkan dengan UU Keuangan Negara, UU Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dan UU Lingkungan Hidup. Selain cara-cara tersebut, maka cara dan alternatif penyelesaian sengketa kewenangan belum jelas diatur dalam UU Administrasi Pemerintahan. Artinya, dalam UU Administrasi Pemerintahan terbuka peluang diskresi untuk aspek penyelesaian sengketa kewenangan. Apakah suatu sengketa kewenangan yang diselesaikan dalam konteks koordinasi untuk menghasilkan kesepakatan, baik dengan cara negosiasi, mediasi, ataupun konsiliasi. Dari pilihan tersebut akan menjadi diskresi atasan pejabat pemerintahan yang ada, sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 16 Ayat (2) UU Administrasi Pemerintahan. Dengan kata lain, atasan pejabat pemerintahan perlu berinisiatif memilih upaya penyelesaian sengketa kewenangan, sehingga antara dua atau lebih pejabat yang bersengketa dapat menghasilkan kesepakatan Konsep atas pemberdayaan mediasi dan konsiliasi atas sengketa kewenangan yang terjadi, dapat dilihat dalam bagan berikut²⁴ :

Penyelesaian Sengketa Kewenangan	
<u>Mediasi</u>	<u>Konsiliasi</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1) Membentuk Tim Ad-Hoc dan/atau Unit Penyelesaian Sengketa; 2) Pimpinan pejabat mentukan mediator atas kesukarelaan para pejabat yang bersengketa 3) Aturan, tempat dan waktu penyelesaian sengketa yang tidak mengganggu penyelenggaraan pemerintahan; 4) Pimpinan pejabat tidak terlibat dalam proses mediasi, akan tetapi turut mengawasi kelancaran mediasi 5) Kesepakatan para pejabat yang bersengketa, dibuat oleh mediator dengan mempertimbangkan syarat-syarat Undang-undang Administrasi Pemerintahan 6) Mediator harus melaporkan hasil kesepakatan kepada pimpinan pejabat untuk ditindak lanjuti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Membentuk Tim Ad-Hoc dan/atau Unit Penyelesaian Sengketa; 2) Atasan pejabat menjadi konsiliator terhadap para pejabat yang bersengketa; 3) Aturan, tempat dan waktu penyelesaian sengketa yang tidak mengganggu penyelenggaraan pemerintahan; 4) Pimpinan pejabat terlibat dalam proses konsiliasi, memberikan arahan sesuai kewenangan. 5) Kesepakatan para pejabat yang bersengketa ditetapkan oleh atasan pejabat (konsiliator) dengan mempertimbangkan syarat-syarat UU Administrasi Pemerintahan; 6) Atasan pejabat selaku konsiliator menindaklanjuti kesepakatan.

Pada konsep penyelesaian sengketa tersebut dapat berlaku di dalam internal satu instansi pemerintahan. Sesuai Pasal 16 Ayat (4), apabila sengketa kewenangan timbul di tingkat akhir pimpinan instansi pemerintahan atau antarinstansi pemerintahan, maka peran Presiden akan lebih strategis dan

²⁴ A. Haryo Yudanto, SH, MH, BKP, Artikel JDIIH -2016, Alternatif Penyelesaian Sengketa

sangat krusial untuk memutuskan sengketa Penyelesaian Sengketa kewenangan. Sementara, apabila suatu Lembaga Negara menghadapi sengketa kewenangan, maka penyelesaian sengketa dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi yang diatur dalam Undang-undang Mahkamah Konstitusi dan telah dijabarkan secara teknis dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 8/PMK/2006 tentang Pedoman Beracara dalam Sengketa Kewenangan Konstitusional Lembaga Negara.

9. Pengertian Korupsi

Korupsi sebagai suatu keadaan penyimpangan dalam kehidupan sosial, budaya, kemasyarakatan, dan kenegaraan sudah dikaji dan ditelaah secara kritis oleh banyak ilmuwan dan filosof. Aristoteles misalnya, yang diikuti oleh Machiavelli, sejak awal telah merumuskan sesuatu yang disebutkannya sebagai korupsi moral (*moral corruption*). Fenomena korupsi moral merujuk pada berbagai bentuk konstitusi yang sudah melenceng, hingga para penguasa rezim termasuk dalam system demokrasi, tidak lagi dipimpin oleh hukum, tetapi tidak lebih hanya berupaya melayani dirinya sendiri.²⁵

Korupsi berasal dari kata latin *Corruptio* atau *corruptus*. Kemudian, muncul dalam bahasa Inggris dan Prancis *Corruption*, dalam bahasa Belanda *Korruptie*, selanjutnya dalam bahasa Indonesia dengan sebutan Korupsi. Alatas (1987), menandakan esensi korupsi sebagai pencurian melalui penipuan dalam situasi yang mengkhianati kepercayaan.²⁶ Korupsi merupakan perwujudan immoral dari dorongan untuk memperoleh sesuatu

²⁵ DR. Mansyur Semma. 2008. *Negara Dan Korupsi*. Jakarta Yayasan Obor Indonesia.

²⁶ *Ibid*, hlm 32

dengan metode pencurian dan penipuan. Titik penting yang ingin diletakkannya disini, juga mencakup dua bentuk korupsi yang sulit untuk dimasukkan dalam kebanyakan peristilahan korupsi, yaitu nepotisme dan korupsi otogenik, dimana korupsi otogenik dapat didefinisikan sebagai bentuk korupsi atau penyelewengan yang dilakukan oleh seseorang diri. Sementara, Bank Dunia membuat batas pengertian korupsi hanya pada, “ pemanfaatan kekuasaan untuk mendapat keuntungan pribadi.” Ini merupakan definisi yang sangat luas dan mencakup tiga unsur korupsi yang digambarkan dalam akronim KKN (Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme).²⁷

Di dalam Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Nomor 20 Tahun 2001 atas perubahan Undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999, pengertian korupsi yaitu “Setiap orang yang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Hafidhuddin mencoba memberikan gambaran korupsi dalam perspektif ajaran Islam. Ia menyatakan, bahwa dalam Islam termasuk perbuatan fasad

²⁷ DR. Mansyur Semma. 2008. *Negara Dan Korupsi*. Jakarta Yayasan Obor Indonesia.

atau perbuatan yang merusak tatanan kehidupan. Pelakunya dikategorikan melakukan *jinayah kubro* (dosa besar) dan harus dikenai sanksi dibunuh, disalib atau dipotong tangan dan kakinya dengan cara menyilang (tangan kanan dengan kaki kiri atau tangan kiri dengan kaki kanan) atau diusir, dalam konteks ajaran Islam yang lebih luas, korupsi merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip keadilan (al-'adalah), akuntabilitas (al-amanah), dan tanggung jawab. Korupsi dengan segala dampak negatifnya menimbulkan berbagai distorsi terhadap kehidupan Negara dan Masyarakat dapat dikategorikan termasuk perbuatan fasad, kerusakan dimuka bumi, yang sekali-kali amat dikutuk Allah SWT.

Mahzar (2003),²⁸ menandakan istilah korupsi secara umum sebagai berbagai tindakan gelap dan tidak sah (*illicit or illegal activities*) untuk mendapat keuntungan pribadi atau kelompok. Ia lalu menambahkan bahwa dalam perkembangannya lebih akhir, dari beragam pengertian korupsi, terdapat penekanan yang dilakukan sejumlah ahli dalam mendefinisikan korupsi, yakni “menyalahgunakan kekuasaan atau kedudukan publik untuk kepentingan pribadi.” Mahzar pun mencatat beberapa definisi korupsi yang paling sering digunakan dalam berbagai pembahasan tentang korupsi. Gagasan yang diambilnya dari Philip (1997) ini, menyebutkan definisi korupsi sebagai; pertama, pengertian korupsi yang berpusat pada kantor public (*public office-centered corruption*), yang didefinisikan sebagai tingkah laku dan tindakan seseorang pejabat publik yang menyimpang dari tugas-

²⁸ Opcit, hlm 34

tugas publik formal untuk mendapatkan keuntungan pribadi, atau keuntungan bagi orang-orang tertentu yang berkaitan erat dengannya seperti keluarga, karib kerabat dan teman. Pengertian ini juga mencakup kolusi dan nepotisme pemberian patronase lebih karena alasan hubungan kekeluargaan (ascriptive) daripada merit.

Selanjutnya pengertian korupsi yang berpusat pada dampak korupsi terhadap kepentingan umum (public interest centered). Dalam kerangka ini, korupsi dapat dikatakan telah terjadi, jika seorang pemegang kekuasaan atau fungsionaris pada kedudukan publik yang melakukan tindakan-tindakan tertentu dari orang-orang yang akan memberikan imbalan (apakah uang atau materi lain), sehingga dengan demikian merusak kedudukannya dan kepentingan publik. Ketiga, pengertian korupsi yang berpusat pada pasar (market-centered) berdasarkan analisis tentang korupsi yang menggunakan teori pilihan publik dan social, dan pendekatan ekonomi didalam kerangka analisis politik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam Penelitian skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan penyusun adalah jenis penelitian hukum normatif yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mempelajari teori- teori dan konsep- konsep yang terhubung dengan masalah²⁹. Pendekatan Normatif atau pendekatan kepustakaan adalah metode yang digunakan di dalam penelitian hukum yang diberlakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Norma hukum yang berlaku itu norma positif yang ditulis bentukan lembaga perundang- undangan, undang- undang, peraturan pemerintah dan Norma hukum yang tertulis yang berkemungkinan.

B. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis Normatif. Yang disajikan dalam bentuk deskriptif yang dimana bersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang Apa saja sanksi yang dapat diterapkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindakan pidana dalam jabatan serta upaya hukum yang dilakukan terhadap sanksi yang diterimanya, dilihat dari sudut pandang Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai

²⁹ <https://idtesis.com/pengertian-penelitian-hukum-normatif>. 22 Juli 2019

Negeri Sipil dan juga UU No. 30 Tahun 2014 hukum Administrasi Pemerintahan.

C. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Berkaitan dengan permasalahan dan pendekatan masalah yang digunakan maka prinsipnya penelitian ini menggunakan sumber data kepustakaan. Dan jenis datanya adalah:

1. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas serta mempelajari peraturan perundang-undangan, dan buku-buku hukum.
2. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan Perundang-undangan isi dari perjanjian dan peraturan lain yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
3. Bahan hukum sekunder yang merupakan bahan-bahan yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Seperti buku atau literature dan karya ilmiah dari kalangan hukum dan non hukum, peraturan pemerintah, rancangan undang-undang, dan naskah akademik.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data dikumpulkan diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data:

1. Studi literatur, dalam hal ini informasi dapat diperoleh dengan membaca buku dan dokumen yang sesuai dengan objek penelitian dan teori-teori yang berkaitan dengan dengan penyusunan penelitian yaitu undang-

undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah. Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), Undang-undang Pegawai Negeri Sipil, Administrasi Pemerintahan dan lain sebagainya.

2. Dokumentasi, yaitu dengan menganalisa beberapa laporan sumber data berkaitan dengan masalah yang diteliti, yang saat ini sedang dalam proses peradilan hingga penindakan sesuai dengan yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kepegawain, serta aturan-aturan lainnya yang tidak bertentangan dengan aturan yang di atasnya
3. Dalam penelitian hukum normatif, pengolahan bahan dapat berujud kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Dalam hal ini pengolahan bahan dilakukan dengan cara seleksi data sukender atau badan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis, tentu saja hal tersebut dilakukan secara logis, artinya hubungan dan keterkaitan dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian.

E. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menguraikan dan menjelaskan semua hasil kajian terhadap data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dalam bentuk kalimat-kalimat. Metode penarikan kesimpulan dilakukan dengan

cara induktif yaitu penarikan kesimpulan secara umum yang bersumber dari data yang bersifat Khusus, sehingga memperoleh jawaban terhadap permasalahan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sanksi Atas Pelanggaran Yang Dilakukan ASN

Apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mentaati kewajiban dan larangan yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah tersebut, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman yang juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bentuk sanksi atau hukuman yang diberikan yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman Disiplin Sedang:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun

3. Hukuman Disiplin Berat:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- e. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS.

Pada dasarnya adapun Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin melalui beberapa prosedur berikut ini sebagaimana ketentuan Pasal 23 s/d Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu:

Pasal 23 PP No. 53 Tahun 2010

Pasal 23

1. (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 24

1. (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

2. (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
3. (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 25

1. (1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
2. (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
3. (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 26

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

Pasal 27

1. (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
2. (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
3. (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 28

1. (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
2. (2) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

3. (3) PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 29

1. (1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.
2. (2) Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Pasal 30

1. (1) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
2. (2) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
3. (3) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
4. (4) Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan

penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 31

1. (1) Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
2. (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
3. (3) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
4. (4) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

2. Upaya Hukum Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.³⁰ Keputusan tersebut akan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Adapun

³⁰ Artikel, Sovia Hasanah, S.H., *Upaya Hukum Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS*, 10 Maret 2017

penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.

Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak setuju dengan keputusan pejabat terkait pelanggaran disiplin PNS, maka dapat dilakukan upaya administratif, yang terdiri dari:

- A. keberatan; dan
 - B. banding administratif
1. Keberatan

Hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif keberatan adalah hukuman disiplin sedang yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun atau penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun yang dijatuhkan oleh:

- a. Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara ke bawah;
- b. Sekretaris Daerah/Pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota ke bawah/Pejabat yang setara ke bawah;
- c. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit dengan sebutan lain yang atasan langsungnya Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- d. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan Kantor Perwakilan Provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Adapun Prosesnya sebagai berikut:³¹

- a. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Selanjutnya keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.
- b. Pejabat yang berwenang menghukum, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan. Tanggapan harus disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat tersebut, dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- c. Atasan atau pimpinan pejabat tersebut wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS dalam jangka waktu 21 hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.
- d. Jika dalam jangka waktu tersebut pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan, maka atasan pejabat tersebut mengambil keputusan berdasarkan data yang ada. Atasan atau pimpinan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

³¹ <https://www.hukumonline.com> 29/10/2019

- e. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum yang ditetapkan dengan keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum.
- f. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat. jika dalam kurung waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

2. Banding Administratif

Orang yang bersangkutan dapat mengajukan banding administratif jika dijatuhi hukuman disiplin berat berupa:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur.

Selanjutnya untuk upaya hukum banding administratif diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara

Dan Jika upaya hukum administratif (keberatan dan/atau banding administratif) tersebut telah ditempuh dan pihak yang bersangkutan masih

tetap belum merasa puas, barulah persoalannya dapat digugat dan diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Contoh

Sebagai contoh dapat kita lihat dalam Putusan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 104/G/2014/PTUN-BDG, dimana penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) terhadap objek sengketa berupa Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 888 / Kep.830 - BKD / 2014 tanggal 12 Juni Tahun 2014 tentang Pemberhentian Tidak hormatnya sebagai PNS karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan, yakni korupsi.

Sebelum diajukan ke PTUN, penggugat terlebih dahulu telah mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK), namun dinyatakan bahwa keputusan tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, sehingga penggugat memutuskan untuk mengajukan gugatan ke PTUN.

Namun, hakim berpendapat bahwa penerbitan obyek sengketa oleh Tergugat dalam perspektif prosedur/tata cara maupun substansi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga gugatan Penggugat dinyatakan ditolak.

3. Mekanisme Pemberhentian Pemberhentian PNS

A. Tata Cara Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri

1. Permohonan berhenti sebagai PNS diajukan secara tertulis kepada Presiden atau Pejabat Penanggungjawab Kepegawaian (PPK) melalui Pejabat Yang Bersangkutan (PyB secara hierarki.
2. Permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri disetujui, ditunda, atau ditolak diberikan setelah mendapat rekomendasi dari Pejabat yang Bersangkutan.
3. Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak, PPK menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada PNS yang bersangkutan.
4. Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima.
5. Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Tata-Cara Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia

Pensiun melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui Pejabat Yang Bersangkutan (PyB) menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 bulan sejak Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui Pejabat Yang Bersangkutan (PyB) menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 bulan sejak Kepala Badan Kepegawaian Negara menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun.³²

C. Tata Cara Pemberhentian karena Perampingan Organisasi Atau Kebijakan Pemerintah

1. PPK menginventarisasi kelebihan PNS sebagai akibat perampingan organisasi.
2. Kelebihan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri dan Kepala BKN.
3. Menteri merumuskan kebijakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah.

³² <http://bkpsdm.kepriprov.go.id> 10/15/2019

4. Kepala BKN melaksanakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Dalam hal kelebihan PNS tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

D. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan/Atau Rohani

1. Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh:
 - a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama; atau
 - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.
2. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

E. Tata Cara Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, Atau Hilang

1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui Pejabat Yang Bersangkutan (PyB) mengusulkan pemberhentian dengan hormat PNS yang meninggal dunia, tewas, atau hilang kepada Presiden atau PPK.
2. Presiden atau Pejabat Penanggungjawab Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima³³

F. Tata Cara Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan

1. Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana atau penyelewengan diusulkan oleh :
 - a. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - b. Pejabat yang Bersangkutan kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.
2. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan

³³ <http://bkpsdm.kepriprov.go.id> 10/15/2019

mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

G. Tata Cara Pemberhentian Karena Pelanggaran Disiplin

1. Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:
 - a. Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) utama, JPT madya, dan Jabatan Fungsional (JF) ahli utama, atau
 - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, Jabatan Administrasi (JA), dan JF selain JF ahli utama.
2. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Keputusan untuk pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

H. Tata Cara Pemberhentian Karena Mencalonkan Diri Atau Dicalonkan Menjadi Presiden Dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, Dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, Dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur Dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, Wakil Bupati/Wakil Walikota

1. Permohonan berhenti sebagai PNS karena mencalonkan atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, Wakil Bupati/Wakil Walikota diajukan secara tertulis dengan membuat surat pernyataan pengunduran diri kepada PPK melalui PyB secara hierarki setelah ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.
2. Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh:
 - a. Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama, atau
 - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
3. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Keputusan pemberhentian sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 ditetapkan paling lama 14 hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

I. Tata Cara Pemberhentian Karena Menjadi Anggota Dan/Atau Pengurus Partai Politik.

1. Permohonan berhenti sebagai PNS karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diajukan secara tertulis kepada PPK melalui Pejabat yang Bersangkutan (PyB) secara hierarki.
2. Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh:
 - a. Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
3. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

J. Tata Cara Pemberhentian Karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara.

1. Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara dan tidak tersedia lowongan Jabatan diusulkan oleh:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama
 - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
2. Presiden atau Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 3. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 ditetapkan paling lama 14 hari kerja setelah usul pemberhentian diterima

K. TATA CARA PEMBERHENTIAN KARENA HAL LAIN

1. Pemberhentian dengan hormat bagi PNS yang tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara diusulkan oleh:
 - a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - b. PyB kepada PPK bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

2. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

4. **Korupsi Sebagai Kejahatan dalam Jabatan**

Ketentuan mengenai kejahatan jabatan (*ambtsmisdrijven*) ditemukan pengaturannya dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Werboek van Strafrecht/ W.v.S*) yang berlaku sejak 1 Januari 1918. Beberapa ketentuan mengenai kejahatan dalam jabatan antara lain terdapat pada Bab XXVIII Buku II, Pasal 209, 210, 415,416,417,418,419,420,423 dan 424 serta 425 KUHP. Namun sebagian dari pasal-pasal tersebut kemudian diadopsi menjadi delik korupsi ke dalam UU No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Pengertian kejahatan jabatan dalam KUHP secara khusus dikaitkan dengan sifat pelaku atau kualitas yang berkedudukan sebagai “pegawai negeri” atau “penyelenggara negara”. Sifat atau kualitas atau kedudukan pelaku sebagai pegawai negeri atau penyelenggara inilah yang menjadikan sifat kejahatan ini memiliki sifat tertentu atau kejahatan bersifat khusus yang membedakannya dengan kejahatan

yang bersifat umum, sehingga ketentuannya diatur secara khusus dalam Bab XXVIII Buku II.14

Undang-undang pemberantasan tindak pidana korupsi, ketentuan mengenai kejahatan dalam jabatan ternyata disatukan dengan kejahatan yang sifat pelaku atau kualitas pelakunya tidak hanya berkedudukan sebagai pegawai negeri atau penyelenggara negara, juga suatu korporasi. Perluasan pengertian Pegawai Negeri tersebut sejalan pula dengan pengertian Keuangan Negara yang mencakup seluruh harta kekayaan negara dalam bentuk apapun, yang dipisahkan ataupun yang tidak dipisahkan, yang berada dalam penguasaan, pengurusan, dan pertanggung-jawaban Badan Usaha Milik Negara/ Daerah, yayasan, badan hukum dan perusahaan yang menyertakan modal negara.

Disamping itu, dalam undang-undang tindak pidana korupsi juga ditemukan suatu unsur penting, yaitu unsur penyalahgunaan kewenangan. Dalam hukum administrasi, kewenangan merupakan bagian yang sangat essensial sebagai dasar bertindak setiap badan/ pejabat administrasi negara, karenanya konsep atau ajaran tentang kewenangan dibahas secara khusus dan mendalam dalam hukum administrasi. Pengaturan kejahatan dalam jabatan dan pecegahan serta pemberantasannya ditemukan antara lain dalam :

- a. Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- b. Undang-Undang No. 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

- c. Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- d. Undang-Undang No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.31 Tahun 1999 atas Pemberantasan Tindak Pidana.

Ketentuan mengenai Korupsi, Kolusi dan Nepotisme diatur dalam Undang-Undang No.20 Tahun 1999. Di dalam undang-undang ini dirumuskan beberapa pengertian penting, salah satunya adanya mengenai yang dimaksud sebagai Penyelenggara Negara. Penyelenggara Negara adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif dan yudikatif dan pejabat lain yang fungsi dan tugas dan pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka yang termasuk Penyelenggara Negara meliputi, pejabat negara dalam lembaga tertinggi dan tinggi negara, menteri, gubernur, hakim, pejabat negara yang lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷ Demi terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme maka kemudian setiap penyelenggara negara di dalam aturan ini, yaitu di Pasal 5 ayat (4), maka penyelenggara negara wajib untuk tidak melakukan perbuatan kolusi, korupsi dan nepotisme, yang dalam hal ini penyelenggara negara termasuk pejabat negara di lingkungan eksekutif, yaitu termasuk PNS.

Ketentuan mengenai PNS yang melakukan tindak pidana, sebagaimana diatur dalam dalam Pasal 6 PP No.53 Tahun 2010 disebutkan bahwa, dengan

tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Kemudian dalam penjelasannya dinyatakan bahwa, PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dijatuhi hukuman disiplin dan apabila perbuatan tersebut terdapat unsur pidana maka terhadap PNS tersebut tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana. Terkait dengan tindak pidana korupsi, maka hukuman disiplin yang dimaksudkan adalah salah satunya karena melakukan pelanggaran disiplin, yaitu melakukan penyalahgunaan wewenang seperti yang tercantum pada Pasal 4 ayat (1) dan tidak mentaati kewajiban yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (4) PP No. 53 Tahun 2010. Disamping itu, dalam hal pidana yang dilakukan oleh PNS, sudah barang tentu pelak dan penanggungjawab adalah pejabat *in person*. Sebab tidak mungkin jabatan itu memberikan kewenangan kepada pejabat untuk melakukan tindak pidana, sebagaimana juga tidak mungkin jabatan itu memberikan kewenangan kepada Pejabat untuk melakukan tindak pidana.

5. Pemberhentian Tidak dengan Hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara atau ASN, selain Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sebagai Pegawai ASN, maka PNS berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional,

bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.¹⁹ Dari hal tersebut jelas bahwa PNS harus melaksanakan perannya dengan terbebas dari praktik korupsi, kolusi dan, nepotisme. Berbicara mengenai PNS, maka juga tidak akan terlepas dari adanya Manajemen ASN. Sebagaimana yang telah disinggung sebelumnya, pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang Profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan Nepotisme. Manajemen ASN merupakan salah satu bagian yang penting dari penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk merealisasikan seluruh potensi pegawai ASN PNS merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu sumber data yang terdapat dalam organisasi. Munculnya suatu kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya SDM dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM.²¹ Hal ini berarti PNS merupakan hal yang terpenting bagi organisasi, maka bagaimana kualitas PNS tersebut akan berpengaruh kepada organisasi tersebut. Yang mana salah satu penataan PNS berdasarkan dengan adanya manajemen.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Pasal 55 ayat (1) Manajemen PNS terdiri dari beberapa bagian. Salah satu manajemen PNS adalah pemberhentian. Terdapat macam-macam pemberhentian PNS yang

tercantum dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 menyebutkan PNS diberhentikan dengan hormat, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, dan PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat.

Adapun PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dijatuhi hukuman penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Selain itu pada Pasal 250 dalam PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 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

- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pasal 251 diatur bahwa, PNS 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, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan di Pasal 252 dinyatakan bahwa pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam pasal 250 huruf b dan huruf d dan Pasal 251, ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Ketentuan tentang pemberhentian tidak dengan hormat juga diatur dalam PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dalam hal ini maka pemberhentian tidak dengan hormat disini terkait dengan pemberian sanksi bagi yang melaksanakan disiplin PNS, baik tidak melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar larangan. Terkait dengan larangan yang berimplikasi pada pemberian sanksi disiplin, maka terdapat ketentuan pada Pasal 4 ayat (1) bahwa setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang dan juga salah satu

yang terkena sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah Pasal 3 angka 4 yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Semua yang berimplikasi pada sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah termasuk kategori atau jenis disiplin berat.

Adapun jenis hukuman berat menurut Pasal 7 ayat (4) dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yaitu:

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

Pasal 252 dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, yaitu pemberhentian tersebut ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Adapun yang menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat merupakan kewenangan dari Pejabat yang berwenang menghukum yang dalam hal ini merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang menetapkan salah satunya dalam hal pemberhentian, yang terdiri dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, peminangan,

dan pemberhentian PNS dan sesuai dengan Pasal 53 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Presiden, menteri, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian, sekretaris jenderal sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural, gubernur dan bupati/walikota. Selain itu terdapat pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pemberhentian tersebut. Pejabat yang berwenang diatur pada Pasal 54 Undang-Undang No.5 Tahun 2014. Berbicara mengenai pemberhentian tidak dengan hormat maka tidak akan terlepas dari adanya Manajemen ASN, karena seperti yang telah disinggung sebelumnya pemberhentian adalah merupakan bagian dari manajemen PNS. Sedangkan tujuan dari adanya manajemen ASN, yang meliputi salah satunya Manajemen ASN adalah suatu pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang antara dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme atau KKN. Namun dalam hal salah satu tahapan manajemen PNS sebagai bagian dari ASN yakni pemberhentian dirasa tidak sejalan dengan tujuan adanya manajemen itu sendiri yang bertujuan untuk memberantas adanya KKN. Banyaknya prosedur pemberhentian khususnya untuk PNS yang melakukan tindak pidana korupsi justru tidak berjalan. Secara normatif tindak pidana korupsi diklasifikasikan sebagai tindak 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, yang harusnya berimplikasi kepada pemberhentian tidak dengan hormat, karena tindak pidana

korupsi dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan jabatan. Kemudian, apabila dikaitkan dengan pelanggaran disiplin, maka tindak pidana korupsi masuk dalam disiplin tingkat berat, dikarenakan terdapat unsur penyalahgunaan wewenang dan tidak mentaati kewajiban yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, bila mana hal tersebut berimplikasi pada hukum disiplin pemberhentian tidak dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil. Namun pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana korupsi tersebut hingga saat ini masih belum berjalan secara maksimal. Seperti dibahas pada latar belakang tulisan ini, bahwa hingga 2018 ini masih tercatat ribuan PNS yang menjadi terpidana kasus tindak pidana korupsi yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, yang seharusnya mendapatkan pemberhentian dengan hormat justru hingga saat ini belum diberhentikan. Maka sudah sangat jelas semestinya agar Manajemen ASN dapat berjalan dengan baik sinkronisasi antara pengaturan dan penerapannya harus dilakukan, karena apabila tidak dapat menjadi masalah, yaitu seorang PNS yang melakukan telah terbukti melakukan tindak pidana korupsi dan mendapatkan hukuman pidana berdasarkan pada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap masih menjadi bagian dari ASN dan berstatus sebagai PNS, padahal Manajemen ASN itu sendiri tujuannya agar menghasilkan ASN yang salah satunya bersih dari sifat koruptif yaitu KKN. Bertolak dari hal tersebut, maka bentuk revitalisasi yang dilakukan pemerintah kini adalah dengan mengeluarkan instrumen hukum berupa Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparat Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi dan SKB yang

bernomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018.

Dalam SKB maupun SE dicantumkan bahwa

Penjatuhan sanksi tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi putusan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Hal ini untuk melaksanakan ketentuan yang ada di dalam berbagai peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian, baik pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, PP No.11 Tahun 2017, dan PP No. 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa PNS yang melakukan kejahatan jabatan, yang dalam hal ini merupakan tindak pidana korupsi yang telah dijatuhi hukuman pidana dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap berimplikasi pada sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat. Selain itu di dalam Surat Keputusan Bersama 3 Menteri terdapat penjatuhan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang tidak melaksanakan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat kepada PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena telah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Hal inipun sejalan dengan apa yang terdapat dalam PP No.53 Tahun 2010, bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan sanksi pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, yang salah satunya adalah melakukan kejahatan jabatan berupa tindak pidana korupsi

justru akan diberikan sanksi oleh atasnya berupa hukuman disiplin yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan tersebut tercantum pada Pasal 21 PP No.53 Tahun 2010.

6. Kekuatan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Dalam Memberhentian PNS Korupsi

Mahkamah Konstitusi (MK) memperkuat Surat Keputusan Bersama (SKB) untuk percepatan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) terjerat korupsi yang sudah memiliki putusan *inkracht*. Putusan tersebut menjawab gugatan dari PNS Pemerintah Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau yang pernah divonis bersalah melakukan tindak pidana korupsi pada Tahun 2012 dengan menggugat Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)³⁴.

Berdasarkan putusan MK Nomor 87/PUU-XVI/2018 tersebut, pemberhentian tidak dengan hormat berlaku bagi mereka berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht*) karena melakukan perbuatan yang ada kaitannya dengan jabatan, seperti korupsi, suap, dan lain-lain. Sedangkan untuk tindak pidana umum, seperti perbuatan yang menyebabkan hilangnya nyawa orang lain tanpa perencanaan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan.

³⁴ <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/pqmafu453/mk-perkuat-skb-percepatan-pemberhentian-pns-terjerat-tipikor/20/08/2019>

Kepala Pusat Penerangan (Kapuspen) Kementerian Dalam Negeri Bahtiar mengatakan, SKB yang dibuat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), bukanlah produk hukum baru. Surat itu adalah penegasan agar kepala daerah selaku pejabat pembina kepegawaian menjalankan kewajiban sebagaimana diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN.

Dengan demikian, SKB tersebut masih sejalan dengan putusan MK. Kemendagri meminta kepala daerah segera melaksanakan putusan tersebut paling lambat 30 April 2019. “Surat Keputusan Bersama tersebut sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi dan kepala daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian diberi batas waktu melaksanakan putusan tersebut paling lambat tanggal 30 April 2019,” tegas Bahtiar.

Data dari PNS yang belum PTDH sebanyak 1.124 orang. Terdiri dari PNS provinsi sebanyak 143 orang dan PNS Kabupaten/Kota sebanyak 981 orang. Proses tersebut menurut Bahtiar, sesuai arahan Sekjen Kemendagri Hadi Prabowo akan terus berjalan sesuai petunjuk yang diarahkan MenPAN-RB.

Kepala Pusat Penerangan Kemendagri menjelaskan, maksud dari Putusan MK Nomor 87/PUU-XVI/2018 dalam perkara Pengujian UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah MK menyatakan frasa dan/atau pidana umum dalam pasal 87 ayat (4) huruf b UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasal 87 ayat (4) huruf b UU Nomor 5 Tahun 2014 Rentang ASN menjadi berbunyi: "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

A. Pengertian Peraturan Perundang-undangan

Pada kesempatan ini, disampaikan kepada pembaca mengenai kedudukan tata urutan perundang-undangan di Indonesia. namun, sebelum kita lebih jauh membahas hal tersebut, alangkah baiknya jika kita memahami terlebih dahulu apa itu peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata peraturan memiliki arti yaitu tataan, petunjuk, kaidah yang dibuat untuk mengatur, sedangkan perundang-undangan ialah segala hal yang bertalian dengan ketentuan dan peraturan negara yang dibuat oleh pemerintah dan mempunyai sifat mengikat ke dalam dan ke luar. Berdasarkan kedua pengertian ini, maka kita dapat menyimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan ialah segala kaidah tertulis yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga negara atau pun pejabat yang berwenang dan bersifat mengikat secara umum.

7. Contoh Kasus Perkara Kepegawaian

Adapun beberapa data persidangan sengketa kepegawaian di Kabupaten Lombok timur sebagai berikut³⁵ :

³⁵ <http://sipp.ptun-mataram.go.id>

1) Nomor Perkara : 61/G/2019/PTUN.MTR

Tanggal Pendaftaran	Jumat, 26 Jul. 2019	
Klasifikasi Perkara	Kepegawaian	
Nomor Perkara	61/G/2019/PTUN.MTR	
Tanggal Surat	Jumat, 26 Jul. 2019	
Nomor Surat		
Penggugat	No Nama 1 DEDY IRAWAN DL, ST.	
Kuasa Hukum Penggugat	No Nama 1 DIDIT INDRAWAN, S.H. 2 Dr. FIRZHAL ARZHI JIWANTARA, SH., MH. 3 SIGIT SURYADI PUTRA, SH.	Nama Pihak DEDY IRAWAN DL, ST. DEDY IRAWAN DL, ST. DEDY IRAWAN DL, ST.
Tergugat	No Nama 1 BUPATI LOMBOK TIMUR	
Kuasa Hukum Tergugat	-	
Gugatan	<p>PETITUM</p> <p>Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka tindakan Tergugat yang menerbitkan objek sengketa merupakan tindakan yang sangat tidak bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan azas-azas umum pemerintahan yang baik, Sehingga terhadap keputusan yang menjadi objek sengketa dalam perkara <i>a quo</i> haruslah dinyatakan batal dan/atau tidak sah dan untuk lebih jelasnya petitum gugatan penggugat, mohon kiranya Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram yang memeriksa dan menangani perkara ini memberikan putusan yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya. 2. Menyatakan batal atau tidak sah KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 292/888/253/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU 	

	<p>TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. DEDY IRAWAN DL, ST., NIP. 19701026 200003 1 006, Pangkat/Golongan Ruang : Pembina (IV/a).</p> <p>3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 292/888/253/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. DEDY IRAWAN DL, ST., NIP. 19701026 200003 1 006, Pangkat/Golongan Ruang : Pembina (IV/a).</p> <p>4. Mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi Penggugat berupa pemulihan hak Penggugat dalam kemampuan, kedudukan harkat dan martabat sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan semula atau setidak-tidaknya pada Jabatan yang setara sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.</p> <p>5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini</p>
Tanggal Putusan	Rabu, 23 Okt. 2019
Putusan Verstek	Tidak
Sumber Hukum	Perpu dan Asas-Asas Pemerintahan Yang Baik
Status Putusan	Dikabulkan
Nilai Ganti Kerugian (Rp.)	
Amar Putusan	<p>MENGADILI</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan batal Surat Keputusan Tata Usaha Negara berupa Surat Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor :292/888/253/KPSDM/2019 tanggal 29 April 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan atas nama Dedy Irawan DL, ST.; 3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Bupati

	<p>Lombok Timur Nomor :292/888/253/KPSDM/2019 tanggal 29 April 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan atas nama Dedy Irawan DL, ST.;</p> <p>4. Mewajibkan Tergugat untuk menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru yang berisi mengenai Surat Keputusan tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya dengan Jabatan a.n. Penggugat terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan;</p> <p>5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;</p> <p>6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.336.000,- (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah);</p>
--	---

2) Nomor Perkara : 60/G/2019/PTUN.MTR

Tanggal Pendaftaran	Kamis, 25 Jul. 2019	
Klasifikasi Perkara	Kepegawaian	
Nomor Perkara	60/G/2019/PTUN.MTR	
Tanggal Surat	Kamis, 25 Jul. 2019	
Nomor Surat		
Penggugat	No Nama 1 SUBHAN, S.Sos.	
Kuasa Hukum Penggugat	No Nama 1 DIDIT INDRAWAN, S.H. 2 Dr. FIRZHAL ARZHI JIWANTARA, SH., MH. 3 SIGIT SURYADI PUTRA, SH.	Nama Pihak SUBHAN, S.Sos. SUBHAN, S.Sos. SUBHAN, S.Sos.
Tergugat	No Nama 1 BUPATI LOMBOK TIMUR	
Kuasa Hukum Tergugat		
Gugatan	PETITUM Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka tindakan Tergugat	

	<p>yang menerbitkan objek sengketa merupakan tindakan yang sangat tidak bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, Sehingga terhadap keputusan yang menjadi objek sengketa dalam perkara <i>a quo</i> haruslah dinyatakan batal dan/atau tidak sah dan untuk lebih jelasnya petitem gugatan penggugat, mohon kiranya Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram yang memeriksa dan menangani perkara ini memberikan putusan yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya. 2. Menyatakan batal atau tidak sah SURAT KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 300/888/261/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. SUBHAN, S. Sos., NIP. 19661231 199203 1 146, Pagkat/Golongan Ruang Penata Tk.I (III/d). 3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut SURAT KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 300/ 888/261/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. SUBHAN, S. Sos., NIP. 19661231 199203 1 146, Pagkat/Golongan Ruang Penata Tk.I (III/d). 4. Mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi Penggugat berupa pemulihan hak Penggugat dalam kemampuan, kedudukan harkat dan martabat sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan semula atau setidak-tidaknya pada Jabatan yang setara sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. 5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.
Tanggal Putusan	Rabu, 23 Okt. 2019
Putusan Verstek	Tidak
Sumber Hukum	Perpu dan Asas-Asas Pemerintahan Yang Baik
Status Putusan	Dikabulkan

Nilai Ganti Kerugian (Rp.)	
MENGADILI	
Amar Putusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan batal Surat Keputusan Tata Usaha Negara berupa Surat Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor :300/888/261/KPSDM/2019 tanggal 29 April 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan atas nama Subhan, S.Sos.; 3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor :300/888/261/KPSDM/2019 tanggal 29 April 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan atas nama Subhan, S.Sos.; 4. Mewajibkan Tergugat untuk menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru yang berisi mengenai Surat Keputusan tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya dengan Jabatan a.n. Penggugat terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan; 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya; 6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 336.000,- (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

3) Nomor Perkara : 63/G/2019/PTUN.MTR

Tanggal Pendaftaran	Senin, 29 Jul. 2019	
Klasifikasi Perkara	Kepegawaian	
Nomor Perkara	63/G/2019/PTUN.MTR	
Tanggal Surat	Senin, 29 Jul. 2019	
Nomor Surat		
Penggugat	No Nama 1 H. M. NASIR B, Sos.	
Kuasa Hukum Penggugat	No Nama 1 DIDIT INDRAWAN, S.H.	Nama Pihak H. M. NASIR B, Sos.

	2 Dr. FIRZHAL ARZHI JIWANTARA, SH., H. M. NASIR B, MH. Sos.
Tergugat	No Nama 1 BUPATI LOMBOK TIMUR
Kuasa Hukum Tergugat	
Gugatan	<p>. PETITUM</p> <p>Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka tindakan Tergugat yang menerbitkan objek sengketa merupakan tindakan yang sangat tidak bersesuaian dengan peraturan perundang-undang yang berlaku dan azas-azas umum pemerintahan yang baik, Sehingga terhadap keputusan yang menjadi objek sengketa dalam perkara <i>a quo</i> haruslah dinyatakan batal dan/atau tidak sah dan untuk lebih jelasnya petitum gugatan penggugat, mohon kiranya Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram yang memeriksa dan menangani perkara ini memberikan putusan yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya. 2. Menyatakan batal atau tidak sah KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 296/888/257/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAKPIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. H.M. NASIR B, S.Sos., NIP. 19641231 199303 1 164 , Pangkat/Golongan Ruang : Penata Tk.1 (III/d). 3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut KEPUTUSAN BUPATI LOMBOK TIMUR NOMOR: 296/888/257/KPSDM/2019, tanggal 29 April 2019: PEMBERHENTIAN KARENA MELAKUKAN TINDAKPIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHATAN YANG ADA HUBUNGANNYA DENGAN JABATAN, An. H.M. NASIR B, S.Sos., NIP. 19641231 199303 1 164 ,

	<p style="text-align: center;">Pangkat/Golongan Ruang : Penata Tk.1 (III/d).</p> <p>4. Mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi Penggugat berupa pemulihan hak Penggugat dalam kemampuan, kedudukan harkat dan martabat sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan semula atau setidaknya pada Jabatan yang setara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.</p>
<p>Tanggal Putusan</p> <p>Putusan Verstek</p> <p>Sumber Hukum</p> <p>Status Putusan</p> <p>Nilai Ganti Kerugian (Rp.)</p> <p>Amar Putusan</p>	<p>Rabu, 23 Okt. 2019</p> <p>Tidak</p> <p>Peraturan Perundangan-Undangan</p> <p>Dikabulkan</p> <p>MENGADILI</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan Batal Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor: 296/888/257/KPSDM/2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan, tertanggal 29 April 2019; 3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor: 296/888/257/KPSDM/2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan, tertanggal 29 April 2019; 4. Mewajibkan Tergugat untuk menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru yaitu Surat Keputusan tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya dengan Jabatan atas nama Penggugat terhitung

- mulai tanggal ditetapkannya Keputusan;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
 6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp 296.000,- (Dua Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah);

8. Manajemen Kepegawaian

Manajemen Kepegawaian adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi Untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara garis besar telah ditentukan oleh administrator dengan menitikberatkan pada usaha-usaha :

- Mendapatkan pegawai yang cakap sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- Menggerakkan pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi.
- Memelihara dan mengembangkan kecepatan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kepegawaian adalah segala aktivitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya pegawai dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya dengan adanya manajemen kepegawaian yang diselenggarakan oleh Bagian Kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil secara efektif dan efisien dapat terwujud dan mampu menghasilkan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan.³⁶

Selanjutnya berkaitan dengan hal tersebut maka manajemen kepegawaian yang dalam pelaksanaannya harus dipenuhi syarat-syarat sebagai suatu ciri yang seharusnya ada dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas bidang kepegawaian sebagai berikut:

³⁶ <http://benedictussinggih.blogspot.com>

- Pelaksanaan manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen yang berdasarkan ilmiah, yaitu mengandung unsur-unsur manajemen dalam pelaksanaannya.
- Pembinaan pegawai diarahkan ke produktifitas kerja yang dapat menimbulkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- Pembinaan efektifitas dan efisiensi kerja ke arah pengaturan dan pengusahaan secara maksimal dilakukan dengan jalan memberikan pendidikan dan latihan kerja. Hal ini dilakukan baik pada permulaan maupun dalam rangka tugasnya untuk pemupukan dan perkembangan technical skill dan managerial skill untuk mewujudkan mental equipment rasa kesatuan dan keutuhan. Dimana perlu diadakan pembinaan kesejahteraan sosial para pegawai dan keluarga serta jaminan keamanan bekerja dengan baik selama bekerja maupun sebelumnya.
- Penempatan pegawai berdasarkan prinsip 'The right man on the right place'. Dengan adanya prinsip tersebut diharapkan Bagian Kepegawaian dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung bagi para pegawai untuk mengembangkan kemampuan mereka.
- Pengambilan tindakan disiplin terhadap pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Bagi masing-masing pegawai diusahakan adanya pemeliharaan kesehatan fisik dan mental.
- Menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, maupun antara para pegawai di lingkungan unit kerja mereka.

Kata manajemen merupakan perkembangan dari pengertian administrasi. Kata administrasi mengandung arti melayani, pimpinan, atau memimpin yang akhirnya berarti manajemen. Sementara manajemen itu sendiri merupakan inti dari administrasi, sehingga pembicaraan masalah manajemen sekaligus juga membicarakan masalah administrasi.³⁷

³⁷ <http://benedictussinggih.blogspot.com>

Menurut Frederick W. Taylor

“The art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then seeing that they do it in the best and cheapest way”

(maksudnya ilmu manajemen itu dapat diterjemahkan sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri yang sebenarnya akan anda kerjakan, selanjutnya mengkaji apakah sesuatu itu dikerjakan dengan cara terbaik serta mudah).

Menurut George Terry

“Management is a distinct process consisting of planing, organizing, actuating, and controling performance to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”

(maksudnya manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber lainnya).

BAB V

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwasanya secara aturan sudah jelas tertera di dalam Undang-undang maupun di dalam Peraturan Pemerintah tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Namun perlu diketahui tidak semua masalah kepegawaian bisa langsung dibawa ke ranah pengadilan, akan tetapi ada mekanisme tertentu yang harus dijalani terlebih dahulu. Dan sebagai acuan aturan dari masalah manajemen kepegawaian memang sudah seharusnya segala aturan termasuk mekanisme pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu kepada sistem dan aturan yang sudah ada, tanpa perlu mengeluarkan aturan lainnya sebagai terusan undang-undang dan Peraturan Pemerintah.
2. Adapun mengenai sanksi atas pelanggaran yang dilakukan ASN sudah jelas tertera yaitu dimulai dari hukuman disiplin ringan seperti teguran lisan dan seterusnya, serta sampai kepada hukuman disiplin berat seperti pemberhentian tidak dengan hormat.

B. SARAN

1. Sebagai warga negara yang baik, sudah seharusnya segala bentuk aturan hukum yang ada di negara ini kita laksanakan sebagaimana mestinya. Adapun kaitannya dengan beberapa uraian diatas, maka sudah sepantasnya siapapun yang melakukan tindak pidana harus segera di hukum tanpa pandang bulu, terlebih yang melakukan tindak pidana tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk pemerintah juga seharusnya lebih tanggap dan tegas dalam menindak hal-hal yang berkaitan dengan uraian diatas, tidak perlu menunggu adanya aturan baru apapun jenisnya, karena pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah memiliki mekanismenya tersendiri.
2. Adapun hal yang harus diperbaiki mengenai permasalahan tersebut yaitu, langkah eksekusi yang dilakukan oleh para Pejabat Penanggungjawab Kepegawaian (PPK) harus memiliki payung hukum yang jelas terlebih dahulu, sehingga di dalam pelaksanaannya tidak ada hambatan-hambatan yang nantinya dapat menghambat proses berjalannya roda pemerintahan disuatu daerah. Sekali lagi dipertegas Terutama bagi para Pejabat Penanggung Jawab Kebijakan (PPK) dalam hal ini para kepala daerah agar lebih memerhatikan peraturan yang sudah ada, tanpa harus menunggu intruksi - intruksi baru dalam menjalankan amanat dari

undang-undang yang sudah ada. Dan juga sudah selayaknya kepada seluruh lapisan masyarakat agar senantiasa peka terhadap segala hal yang menyangkut kepentingan bangsa, agar apa yang tidak kita inginkan bisa diminimalisir atau bahkan ditiadakan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-buku

- Prof. Dr. Marwan Mas, S.H., M.H. 2014 “*Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*”. Bogor, Ghalia Indonesia,
- DR. Mansyur Semma, 2008. *Negara Dan Korupsi*. Jakarta Yayasan Obor Indonesia.
- Brigjen Pol. (Purn.) Dr. Suharto, S.H., M.Hum. / Dr. Jonaedi Efendi, S.H.I., M.H. 2013 *Panduan Praktis Bila Anada Menghadapi Perkara Pidana*, Prenadamedia Group, Jakarta,
- H. Nainggolan, 1983, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : PT. Indra,
 hlm. 231

2. Undang-undang

- Indonesia, *Undang-undang Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, UU No. 10 Tahun 2015*.
- Indonesia, *Undang-undang Tentang Aparatur Sipil Negara, UU No. 5 tahun 2014*.
- Indonesia, *Undang-undang Tentang Tindak Pidana Korupsi. UU No. 20 Tahun 2001*.
- Indonesia, *Undang-undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. UU No. 5 Tahun 1986*.
- Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung, No. 2 Tahun 1991 Poin IV angka 2 huruf a*

3. Artikel

- Artikel, Dra. Ratna Hartati, M.Si. *MEMBANGUN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) YANG HANDAL DALAM MENJALANKAN REVOLUSI MENTAL*, 3
 Juli 2015 08:50

Artikel, Angga Febriasmoro, 2011, ” *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010*

Artikel, A.HaryoYudanto, SH, MH, BKP, Artikel JDIH - 2016, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*

Artikel, **Sovia Hasanah, S.H.**, *Upaya Hukum Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS*, 10 Maret 2017

4. Internet

http://birohukum.bappenas.go.id/data/data_artikel_jdih/sengketakewenangandala_mAP.pdf

<https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/pqmaf453/mk-perkuat-skb-percepatan-pemberhentian-pns-terjerat-tipikor>

<http://sipp.ptun-mataram.go.id>

<http://benedictussingih.blogspot.com> 15/10/2019

<http://medan.tribunnews.com/2018/09/13>. 20 Mei 2019

www.kompas.com. 20 Mei 2019

<https://www.hukumonline.com>, alur penyelesaian sengketa tata usaha negara.

<https://www.liputan6.com>. 20 Mei 2019

<http://benedictussingih.blogspot.com>

<http://bkpsdm.kepriprov.go.id>