Jurnal Hukum Adigama

Volume 4 Nomor 1, Juni 2021
E-ISSN: 2655-7347 | P-ISSN: 2747-0873

ANALISIS PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Nida Indriani Azizah

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: indrinida29@gmail.com)

Dr. Tundjung Herning Sitabuana, S.H., CN., M.Hum.

(*Corresponding Author*)
(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)
(E-mail: tundjung@fh.untar.ac.id)

Abstract

Civil Servants (PNS) as state apparatus have a central presence in bringing policy components to the realization of national goals and national development. These components are accumulated in the form of distribution of duties, functions and obligations of Civil Servants (PNS). In accordance with the provisions of Article 87 paragraph (4) letter b of the ASN Law, and Article 250 letter b of Government Regulation Number 17 of 2020 concerning PNS Management, Civil Servants (PNS) are dishonorably discharged because "Sentenced to prison or imprisonment based on a court decision has permanent legal force for committing a criminal act of occupational crime or a criminal offense related to office and / or general crimes ". The problem under study is whether "The decision of PT. TUN Jakarta Number 160/B/2020/PT.TUN.JKT which rejected Gatot Rachmanto's request for the Cirebon Regent's Decree (PLT) Number: 888/Kep/260/BKPSDM dated May 28, 2019 to be postponed while the examination of the State Administration dispute is in progress until a court decision is legally enforceable, it will not contradict the provisions of Article 67 paragraph (2) of the Administrative Court Law. This research was conducted using a normative legal research method, with a statutory approach. The data from this research were processed and analyzed using qualitative analysis techniques, and then presented in narrative form.

Keywords: *Disrespectful Dismissal, Civil Servant, State Administrative Decisions*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu utamanya tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya

tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur negara.[1]

Dalam konteks hukum publik Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga wajib setia dan taat Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, Negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.[2]

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya pergeseran dalam pelayanan publik, secara otomatis hal ini akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen kepegawaian. [3]

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan guna

[1] SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara,* (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 98.
[2] Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 39.
[3] Sri Hartini, *Hukum…, ibid.,* hlm. 3.

terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya pergeseran dalam pelayanan publik, secara otomatis hal ini akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen kepegawaian. [4]

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN) yang menyatakan bahwa "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan".

Sesuai dengan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU ASN, dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (selanjutnya disebut PP Manajemen PNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan tidak dengan hormat karena:

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

b. **Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak**

[4] Sri Hartini, *Hukum…, ibid.,* hlm. 3.

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. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Skripsi ini mengkaji sengketa kepegawaian yang terjadi antara Gatot Rachmanto (Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon) yang menduduki jabatan sebagai Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon dengan (PLT) Bupati Cirebon. Kasus ini berawal dari dijatuhkannya hukuman pidana terhadap Gatot Rachmanto karena terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor: 119/Pid.Sus-TPK/2018/PN.Bdg tanggal 13 Desember 2018 yang telah berkekuatan hukum tetap. Amar putusan tersebut berbunyi "Terdakwa (Gatot Rachmanto) dijatuhkan pidana berupa Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan dan Pidana Denda sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah)".[5]

Dengan adanya Putusan Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor: 119/Pid.Sus-TPK/2018/PN.Bdg tersebut Gatot Rachmanto diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian karena dinyatakan telah terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi. Setelah masa tahanan berakhir Gatot Rachmanto diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun setelah 1 (satu) tahun pengaktifan kembali Gatot Rachmanto sebagai Pegawai Negeri Sipil

[5] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG.*

(PNS), pada tanggal 28 Mei 2019 (PLT) Bupati Cirebon menerbitkan Surat Keputusan Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM/2019 perihal "Penjatuhan Hukuman berupa Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) Sdr. Ir. Gatot Rachmanto selaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) NIP 19650409 199403 004 Pangkat/Golongan Ruang Pembina Tingkat I (IV/B) jabatan Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon". Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon itu dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU ASN yang menegaskan "Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana 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".[6]

Setelah menerima Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM/2019 tersebut, sesuai ketentuan Pasal 48 ayat (1) dan (2) UU PTUN pada tanggal 22 Oktober 2019 Gatot Rachmanto melakukan upaya hukum administratif "keberatan" kepada (PLT) Bupati Cirebon yang telah menerbitkan Surat Keputusan tersebut. Dalam jawaban (PLT) Bupati Cirebon tertanggal 4 November 2019 dinyatakan bahwa keberatan Gatot Rachmanto ditolak.[7]

Merasa tidak puas terhadap jawaban tersebut, Gatot Rachmanto melakukan upaya "banding administratif" kepada instansi atasan Pejabat Pembina Kepegawaian yang berdasar Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 adalah kewenangan Badan Pertimbangan Kepegawaian.

[6] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG*.
[7] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG*.

Dengan Surat Badan Pertimbangan Kepegawaian Nomor 727/BAPEK/S.1/2019, permohonan Gatot Rachmanto tidak dikabulkan.[8]

Merasa tidak puas terhadap kedua putusan dalam upaya administratif yang dilakukannya, pada tanggal 13 November 2019 Gatot Rachmanto mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dan terdaftar dalam Register Perkara Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG dengan alasan bahwa Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM/2019 secara nyata merugikan Gatot Rachmanto karena telah merampas rasa keadilan. Objek gugatannya adalah penundaan Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM yang menjadi objek sengketa karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB), sehingga sangat merugikan karena itu harus dinyatakan batal atau tidak sah.[9]

Dalam Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG yang dibacakan pada tanggal 26 November 2019, Majelis Hakim pada PTUN Bandung yang memeriksa, memutus dan mengadili para pihak yang berperkara (yaitu Gatot Rachmanto selaku Penggugat melawan Bupati Cirebon selaku Tergugat) menyatakan:[10]

1. "Menolak permohonan Penundaan Pelaksanaan Objek Sengketa yang diajukan Penggugat";

2. Menyatakan tidak sah Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM Tanggal 28 Mei 2019 perihal "Penjatuhan Hukuman berupa Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) Sdr. Ir. Gatot Rachmanto selaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) NIP 19650409

[8] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG.*
[9] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG.*
[10] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG.*

199403 004 Pangkat/Golongan Ruang Pembina Tingkat I (IV/B) jabatan Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon".

3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM Tanggal 28 Mei 2019 perihal "Penjatuhan Hukuman berupa Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) Sdr. Ir. Gatot Rachmanto selaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) NIP 19650409 199403 004 Pangkat/Golongan Ruang Pembina Tingkat I (IV/B) jabatan Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon".

4. Mewajibkan kepada Bupati Cirebon untuk menerbitkan kembali Surat Keputusan berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Merasa tidak puas terhadap putusan PTUN Bandung tersebut, pada tanggal 10 April 2020, Gatot Rachmanto mengajukan Permohonan Banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta (PTUN Jakarta) dan terdaftar dalam Register Perkara Nomor: 160/B/2020/PT.TUN.JKT, dengan alasan bahwa Majelis Hakim PTUN Bandung telah salah dalam menerapkan hukum, sehingga objek sengketa penundaan Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM tidak semestinya ditolak. Pada tanggal 16 Juni 2020 Majelis Hakim pada PT TUN Jakarta mengeluarkan Putusan Nomor: 160/B/2020/PT.TUN.JKT, yang dalam amar putusannya menyatakan bahwa:[11]

1. Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Objek Sengketa yang diajukan oleh Penggugat/Pembanding;
2. Gugatan Penggugat/Pembanding tidak diterima.

[11] Lihat: *Putusan PT.TUN Jakarta Nomor: 160/B/2020/PT.TUN.JKT.*

Volume 4 Nomor 1, Juni 2021
E-ISSN: 2655-7347 | P-ISSN: 2747-0873

Dari putusan PT TUN Jakarta tersebut dapat diketahui bahwa permohonan Gatot Rachmanto agar dilakukan penundaan berlakunya Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM Tanggal 28 Mei 2019 selama sengketa Tata Usaha Negara sedang berjalan sampai ada putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap, tidak mendapatkan hasil seperti yang diharapkan padahal Pasal 67 ayat (2) UU PTUN menentukan bahwa Penggugat dapat mengajukan permohonan penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara selama pemeriksaan sedang berjalan sampai ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.[12]

Berdasarkan latar belakang tersebut maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam skripsi yang berjudul **Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah apakah "Putusan PT. TUN Jakarta Nomor 160/B/2020/PT.TUN.JKT yang menolak permohonan Gatot Rachmanto agar Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM Tanggal 28 Mei 2019 ditunda berlakunya selama pemeriksaan sengketa Tata Usaha Negara sedang berjalan sampai ada putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 67 ayat (2) UU PTUN?"

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

[12] Lihat: *Putusan PT.TUN Jakarta Nomor: 160/B/2020/PT.TUN.JKT.*

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.[13] Penelitian hukum ini mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.[14] Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, sejarah hukum dan inventarisasi hukum positif.[15]

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari isinya, penelitian hukum ini bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.[16] Hal ini bertujuan untuk mempertegas agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.[17]

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif karena dimaksudkan untuk memberikan gambaran peneliti mungkin mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU ASN.[18]

4. Jenis dan Sumber Data

[13] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 13.
[14] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 105.
[15] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *op.cit.*, hlm.14.
[16] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 72.
[17] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press,2006), hlm. 10.
[18] Soerjono Soekanto, *ibid.*, hlm. 10.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.[19] Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat,[20] yang terdiri dari:

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
3) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Pertama Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
4) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman;
5) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
6) Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
7) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;
9) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan

[19] Zainuddin Ali, *op.cit.*, hlm. 106.
[20] Soerjono Soekanto, *Pengantar …*, *op.cit.*, hlm. 52.

Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

10) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administrasi;
11) Putusan PT.TUN Jakarta Nomor 160/B/2020/PT.TUN.JKT;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu "suatu bahan yang erat hubungannya dengan badan hukum yang bersifat tidak mengikat, tetapi memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan primer",[21] terdiri dari: (a). Buku-buku; (b). Hasil karya dari kalangan hukum; (c). Dokumen-dokumen resmi; (d). Hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan; (e). Jurnal *online*.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu "bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder,"[22] seperti Kamus Hukum dan Kamus Umum Bahasa Indonesia.

5. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, digunakan teknik pengumpulan data sekunder berupa studi pustaka atau penelitian pustaka yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.[23]

6. Teknik Analisis Data

Terhadap data hasil penelitian yang telah diperoleh kemudian diolah dan dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, dan kemudian disajikan dalam bentuk narasi.

[21] Soerjono Soekanto, *Pengantar ..., ibid.*, hlm. 58.
[22] Soerjono Soekanto, *Pengantar ..., ibid.*, hlm. 59.
[23] Zainuddin Ali, *Metode ..., op.cit.*, hlm. 107.

Volume 4 Nomor 1, Juni 2021
E-ISSN: 2655-7347 | P-ISSN: 2747-0873

II. PEMBAHASAN

A. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon

Untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Setiap Pegawai ASN mempunyai hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu kewajiban yang bertujuan untuk membentuk pegawai ASN yang bersih dari segala masalah hukum. Kewajiban yang tidak dilaksanakan dapat berdampak akan hilangnya suatu hak kepegawaian.

Dalam penulisan ini akan dibahas tentang pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang terlibat dalam tindak pidana korupsi di Kabupaten Cirebon.

Kasus yang terjadi di Kabupaten Cirebon yaitu sengketa kepegawaian yang terjadi antara Gatot Rachmanto (Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon) yang menduduki jabatan sebagai Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon dengan (PLT) Bupati Cirebon. Kasus ini berawal dari dijatuhkannya hukuman pidana terhadap Gatot Rachmanto karena terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor: 119/Pid.Sus-TPK/2018/PN.Bdg tanggal 13 Desember 2018 yang telah berkekuatan hukum tetap. Amar putusan tersebut berbunyi “Terdakwa (Gatot Rachmanto) dijatuhkan pidana berupa Pidana Penjara

selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan dan Pidana Denda sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah)".[24]

B. Tata Cara Pemeriksaan atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disangka melakukan pelanggaran disiplin

1. Secara Lisan

   Pemeriksaan secara lisan apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2).[25]

2. Secara Tertulis

   Pemeriksaan secara tertulis apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan (4).[26]

3. Secara Tertutup

   Pemeriksaan atas Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, baik yang secara lisan maupun yang secara tertulis dilakukan secara tertutup karena Pegawai Negeri Sipil yang disangka belum tentu bersalah. Pemeriksaan tertutup berarti pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.[27]

C. Proses Pemeriksaan

[24] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG*.
[25] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 9 ayat (2) huruf a.
[26] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 9 ayat (2) huruf b.
[27] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 9 ayat (3).

Dalam melakukan proses pemeriksaan berupa *cross check* pelanggaran, mendengar pernyataan langsung dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disangka, mendengar atau meminta keterangan dari pihak lain agar dapat objektif dalam penjatuhan hukuman. Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar Pegawai Negeri Sipil tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulanginya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan.[28] Pejabat yang berwenang adalah:

1. Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang:
   a) Berpangkat Pembina Tingkat I (Gol IV/b ke atas) sepanjang mengenai jenis hukuman berat (Pasal 6 ayat (4) huruf c dan d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil);
   b) Yang mengaku jabatan struktur Eselon I (Khusus untuk membebaskan jabatan).
2. Menteri, untuk semua jabatan struktural Eselon I (Khusus untuk membebaskan jabatan).
3. Pejabat yang berwenang (menteri) dapat mendelegasikan wewenang kepada pejabat lain (kecuali untuk Pasal 6 ayat (4) huruf c dan d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil) dengan ketentuan
   a) Untuk hukuman disiplin ringan, dapat didelegasikan kepada Eselon IV.
   b) Untuk hukuman disiplin ringan dengan dan sedang (penundaan kenaikan gaji berkala), dapat didelegasikan kepada Eselon III.
   c) Untuk hukuman disiplin ringan dan sedang kepala Eselon II.
   d) Untuk hukuman disiplin ringan, sedang dan berat (kecuali huruf c dan d) kepala Eselon I.

[28] *Ibid*., hlm. 237.

4. Gubernur, dapat memerintahkan pejabat bawahnya untuk memeriksa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disangka.
5. Perwakilan RI di luar negeri.
6. Bupati/walikota seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

D. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Dengan adanya Putusan Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor: 119/Pid.Sus-TPK/2018/PN.Bdg tersebut Gatot Rachmanto diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian karena dinyatakan telah terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi.

Sementara itu, pemberhentian sementara dijelaskan dalam Pasal 88 UU ASN yaitu sebagai berikut:

1. PNS diberhentikan sementara, apabila:
   a. Diangkat menjadi pejabat negara;
   b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural; atau
   c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
2. Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pemberhentian Pegawai ASN yang melakukan tindak pidana di dalam PP Manajemen ASN, ketentuan-ketentuan yang mengatur terkait dengan Pemberhentian Pegawai ASN yang disebabkan tindak pidana. Pemberhentian sementara sebagai pegawai ASN berlaku ketentuan sebagai berikut:

1) Pegawai ASN/PNS yang diduga terlibat dalam tindak pidana dan ditahan menjadi tersangka tindak pidana, diberhentikan sementara sebagai PNS.[29]
2) Pemberhentian sementara PNS diusulkan oleh:[30]
   a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan T utama, JPT madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
   b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
3) Selanjutnya presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian sementara sebagai PNS, paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian sementara diterima, ddengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[31]
4) Untuk PNS yang diberhentikan sementara pada saat mencapai batas usia pensiun, apabila berdasarkan putusan pengadilan dinyatakan tidak bersalah, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhitungkan uang pemberhentian sementara yang sudah diterima, terhitung sejak akhir bulan dicapainya Batas Usia Pensiun.[32]
5) PNS yang sedang menjalani pemberhentian sementara yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa tetap menerima penghasilan PNS sesuai

[29] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 276 huruf c.
[30] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 284 ayat (1).
[31] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 284 ayat (2) dan (3).
[32] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 283 ayat (1) huruf b.

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sampai dengan selesainya masa pemberhentian sementara.[33]

Setelah masa tahanan berakhir Gatot Rachmanto diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun setelah 1 (satu) tahun pengaktifan kembali Gatot Rachmanto sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada tanggal 28 Mei 2019 (PLT) Bupati Cirebon menerbitkan Surat Keputusan Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM/2019 perihal "Penjatuhan Hukuman berupa Pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) Sdr. Ir. Gatot Rachmanto selaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) NIP 19650409 199403 004 Pangkat/Golongan Ruang Pembina Tingkat I (IV/B) jabatan Sekretaris pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon". Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon itu dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU ASN yang menegaskan "Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana 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".[34]

Dalam penjatuhan hukuman ada syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan dengan pertimbangan yang saksama dan objektif;
2. Dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum;
3. Penyampaiannya dapat secara lisan (untuk pelanggaran Pasal 6 ayat (2) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980) dan tertulis untuk pelanggaran yang lebih tinggi;

[33] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 359.
[34] Lihat: *Putusan PTUN Bandung Nomor: 123/G/2019/PTUN-BDG*.

4. Harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan;
5. Meskipun beberapa pelanggaran dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman;
6. Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama harus dijatuhi hukuman yang lebih berat.

Uraian pengaktifan kembali setelah pemberhentian sementara PNS sebagai berikut:

1. Setelah penetapan pemberhentian sementara, PNS dapat diaktifkan kembali sebagai PNS, apabila:[35]
   a. PNS yang menjadi tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penyidikan, dan menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersangkutan dihentikan dugaan tindak pidananya;
   b. PNS yang menjadikan tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penuntutan, dan menurut Jaksa yang bersangkutan dihentikan penuntutannya; atau
   c. PNS yang menjadi terdakwa tindak pidana ditahan pada pemeriksaan, dan menurut putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan.
   d. PNS dapat diaktifkan kembali sebagai PNS pada jabatan apabila tersedia lowongan Jabatan dan diberikan penghasilan yang dibayarkan sejak diangkat dalam Jabatan.
2. PNS yang diaktifkan kembali statusnya menjadi PNS, pembayaran penghasilannya diberikan sebagai berikut:[36]

[35] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 285 ayat (1).

a. Bagi PNS yang dinyatakan tidak bersalah, kekurangan bagian penghasilan yang tidak diterima selama bersangkutan diberhentikan sementara dibayarkan kembali dengan memperhitungkan uang pemberhentian sementara yang sudah diterima; dan
b. Bagi PNS yang dijatuhi pidana percobaan, kekurangan bagian penghasilan yang tidak diterima selama bersangkutan diberhentikan sementara tidak dibayarkan.

Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) ada beberapa jenis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU ASN yaitu sebagai berikut:

1. Diberhentikan dengan hormat

Diatur dalam Pasal 87 ayat (1) UU ASN sebagai berikut:

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan dengan hormat karena:

a) Meninggal dunia;
b) Atas permintaan sendiri;
c) Mencapai batas usia pensiun
d) Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
e) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Selain itu, diatur juga dalam Pasal 87 ayat (2) UU ASN berikut ini:

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan

[36] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Pasal 285 ayat (2).

hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

2. Diberhentikan tidak dengan hormat

   Sesuai ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU ASN, dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (selanjutnya disebut PP Manajemen PNS), sebagai berikut:

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

E. Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara

Setelah menerima Surat Keputusan (PLT) Bupati Cirebon Nomor: 888/Kep/260/BKPSDM/2019 tersebut, sesuai ketentuan Pasal 48 ayat (1) dan (2) UU PTUN pada tanggal 22 Oktober 2019 Gatot Rachmanto melakukan upaya hukum administratif “keberatan” kepada (PLT) Bupati Cirebon yang telah menerbitkan Surat Keputusan tersebut. Dalam jawaban (PLT) Bupati Cirebon tertanggal 4 November 2019 dinyatakan bahwa keberatan Gatot Rachmanto ditolak.

Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menyelesaikan sengketa melalui Peradilan Administrasi harus terlebih dahulu menggunakan sarana administrasi yang ada di dalam Pasal 48 yaitu sebagai berikut:

1) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia;
2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Objek penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam melaksanakan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), badan atau pejabat Administrasi Negara setelah mempelajari hasil laporan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus mengeluarkan keputusan (*beschikking*). Keputusan yang dirasakan merugikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) inilah yang menjadi "pangkal sengketa" yang perlu mendapat penyelesaian secara adil.

Dalam pengajuan keberatan syarat-syarat berupa:

1. Untuk hukuman ringan tidak dapat dijatuhkan keberatan;
2. Untuk hukuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dapat/berhak mengajukan keberatan;
3. Pengajuan untuk keberatan ditujukan pada pejabat yang berwenang menghukum secara tertulis (dalam jangka waktu 14 hari) melalui saluran

hierarki disertai alasan-alasan yang disebut secara jelas dan lengkap (Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980).

Hal-hal lain yang berkaitan dengan tata cara pengajuan keberatan adalah sebagai berikut:

1. Keputusan atasan yang berwenang tidak dapat diajukan banding (final) dan mengikat para pihak.
2. Penyampaian keberatan harus dilakukan melalui saluran hierarki, artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajukan keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya, keberatan ini harus disampaikan melalui pejabat yang berwenang menghukum.
3. Apabila dipandang perlu, sebelum mengambil keputusan, atasan pejabat yang berwenang dapat memanggil dan mendengar keterangan dari kedua belah pihak

Merasa tidak puas terhadap jawaban tersebut, Gatot Rachmanto melakukan upaya "banding administratif" kepada instansi atasan Pejabat Pembina Kepegawaian yang berdasar pada Pasal 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa "memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat Pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah". Dengan Surat Badan Pertimbangan Kepegawaian Nomor 727/BAPEK/S.1/2019, permohonan Gatot Rachmanto tidak dikabulkan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Volume 4 Nomor 1, Juni 2021
E-ISSN: 2655-7347 | P-ISSN: 2747-0873

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan oleh Peneliti mengenai permasalahan tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil. Maka dapat disimpulkan bahwa Putusan PT TUN Jakarta Nomor 160/B/2020/PT.TUN.JKT tidak bertentangan dengan Pasal 67 ayat (2) UU PTUN, ukuran yang dipakai pada saat penilaian untuk mengabulkan atau menolak suatu permohonan penundaan pelaksanaan keputusan Tata Usaha Negara yang diajukan oleh penggugat kepada Ketua Majelis Hakim yang bersangkutan masih bersifat umum. Dijelaskan pada Pasal 67 ayat (4) huruf b UU PTUN yang menyatakan bahwa permohonan penundaan pelaksanaan tidak dapat dikabulkan apabila adanya kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharusakan dilaksanakannya keputusan yang disengketakan.

B. Saran

Peneliti memberikan saran berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebaiknya dalam menjalankan tugas dan wewenang agar lebih memperhatikan aturan-aturan mengenai ASN.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

Badan Kepegawaian Nasional, *Pembinaan PNS*, (Jakarta: Badan Kepegawaian Nasional, 1984).

Harahap, Zairin. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).

Marbun, SF. dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 2000).

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, (Jakarta: UI Press, 1986).

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press,2006).

Syaodih Sukmadinata, Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006).

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

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

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Pertama Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.