

**PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus di Kota Subulussalam)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**RIZKI ARIANSYAH PUTRA HS**

NIM. 150105086

Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum  
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
1442 H /2021 M**

**PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus di Kota Subulussalam)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Darussalam-Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S.1) Dalam Hukum Islam

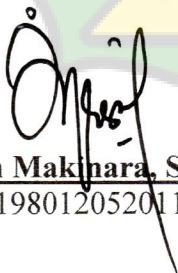
Oleh:

**RIZKI ARIANSYAH PUTRA HS**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Tata Negara (Siyasah)  
NIM. 150105086

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



**Ihdi Karim Makinara, S.HI., SH., MH**  
NIP. 198012052011011004

Pembimbing II,



**Rispalman, SH., MH**  
NIP. 198708252014031002

**PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus di Kota Subulussalam)**

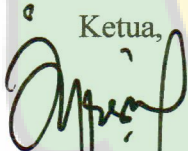
**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S.1)  
dalam Ilmu Hukum  
Tata Negara

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 05 Januari 2022 M  
03 Jumadil Akhir 1443 H

Di Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua,



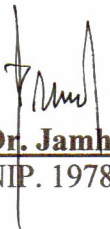
Ihdhi Karim Maknara, S.HI., SH., MH  
NIP. 198012052011011004

Sekretaris,



Rispalman, SH., MH  
NIP. 198708252014031002

Penguji I,



Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197804212014111001

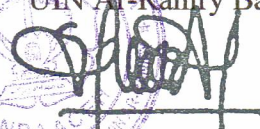
Penguji II



Hajarul Akbar, M.Ag  
NIDN. 2027098802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.  
NIP. 197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. (0651) 7557442, Fax. (0651) 7557442. Situs: [www.syariah.ac.id](http://www.syariah.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rizki Ariansyah Putra HS

NIM : 150105086

Prodi : Hukum Tata Negara (HTN)

Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 5 Januari 2022

Yang Menyatakan,



(Rizki Ariansyah Putra HS)

## ABSTRAK

Nama : Rizki Ariansyah Putra HS  
NIM : 150105086  
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum / Hukum Tata Negara  
(Siyasah)  
Judul : Pemberhentian Tidak Dengan Hormat  
Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kota  
Subulussalam)  
Tanggal Sidang : 5 Januari 2022  
Tebal Skripsi : 73 Halaman  
Pembimbing I : Ildi Karim Makinara, S.HI., SH., MH  
Pembimbing II : Rispalman, SH., MH  
Kata Kunci : *Pemberhentian Dengan Tidak Hormat, PNS,  
Subulussalam.*

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil, termasuk pemberhentian tidak dengan hormat disebabkan karena dipidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah bagaimana putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi? dan bagaimana Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitian adalah bagi PNS yang telah divonis bersalah oleh pengadilan (*inkracht*) karena terbukti melakukan tindak pidana korupsi, dapat diberhentikan dengan tidak hormat. Hal ini diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 87/PUU-XVI/2018 dan Surat Keputusan Bersama (SKB). Dalam penanganannya, Pemerintah Daerah Kota Subulussalam harus mampu bertanggungjawab terhadap oknum PNS yang terlibat dalam kasus korupsi, hal ini untuk mendukung kedisiplinan maupun kepatuhan ASN dalam tugasnya, sehingga tidak terlibat dalam kasus korupsi. Dari paparan diatas disimpulkan bahwa, bagi PNS yang telah divonis bersalah oleh pengadilan (*inkracht*) karena terbukti melakukan tindak pidana korupsi, sesuai dengan Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor untuk PNS yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan tidak hormat, dengan ketentuan memenuhi unsur-unsur pidana, pidana penjara yang diputus hakim berdasarkan putusan berkekuatan hukum tetap dan tindak pidana korupsi yang dilakukan ada hubungannya dengan jabatan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kehadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kota Subulussalam)”** dengan baik dan benar. Shalawat beserta Salam peneliti sanjungkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw, serta para sahabat, tabi“in, dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam Risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan kepada alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mukhsin Nyak Umar, MA selaku Penasehat Akademik
2. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum
3. Ihdi Karim Makinara, SH.,SH.I.,MH selaku dosen Pembimbing I dan Rispalman, SH., MH selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta tambahan ilmu dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Mumtazinur, M.A selaku ketua prodi Hukum Tata Negara dan seluruh staf prodi Hukum Tata Negara
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari“ah dan Hukum yang telah memberi banyak pengetahuan dan motivasi dalam penyusunan tugas akhir ini.

6. Bapak dan Ibu Pustakawan yang telah membantu Peminjaman buku-buku untuk penulisan proposal.
7. Terima kasih yang tak terhingga kepada mamak dan ayah yang telah menjadi orangtua terhebat, yang selama ini senantiasa memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa yang tiada habisnya.
8. Terima kasih juga saya ucapkan kepada pihak keluarga yang telah memberikan saya dorongan dan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman leting 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun peneliti menyadari masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu pengetahuan yang peneliti dimiliki, oleh karena itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaannya dan semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak. *Aamiiiin Ya rabbal ,,Alamin.*

Banda Aceh, 5 Januari 2022

Penulis,

**Rizki Ariansyah Putra HS**

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z̤
3	ت	T	18	ع	”
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ḍ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	Ḥ
13	ش	Sy	28	ء	“
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			



## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌ُ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف: *kaifa*

هول: *hau-la*

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
اِ / يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قال : *qāla*  
رمى : *ramā*  
قيل : *qīla*  
يقول : *yaqūlu*

### 4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

*Ta marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalḥah*

### Catatan:

#### Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## DAFTAR LAMPIRAN

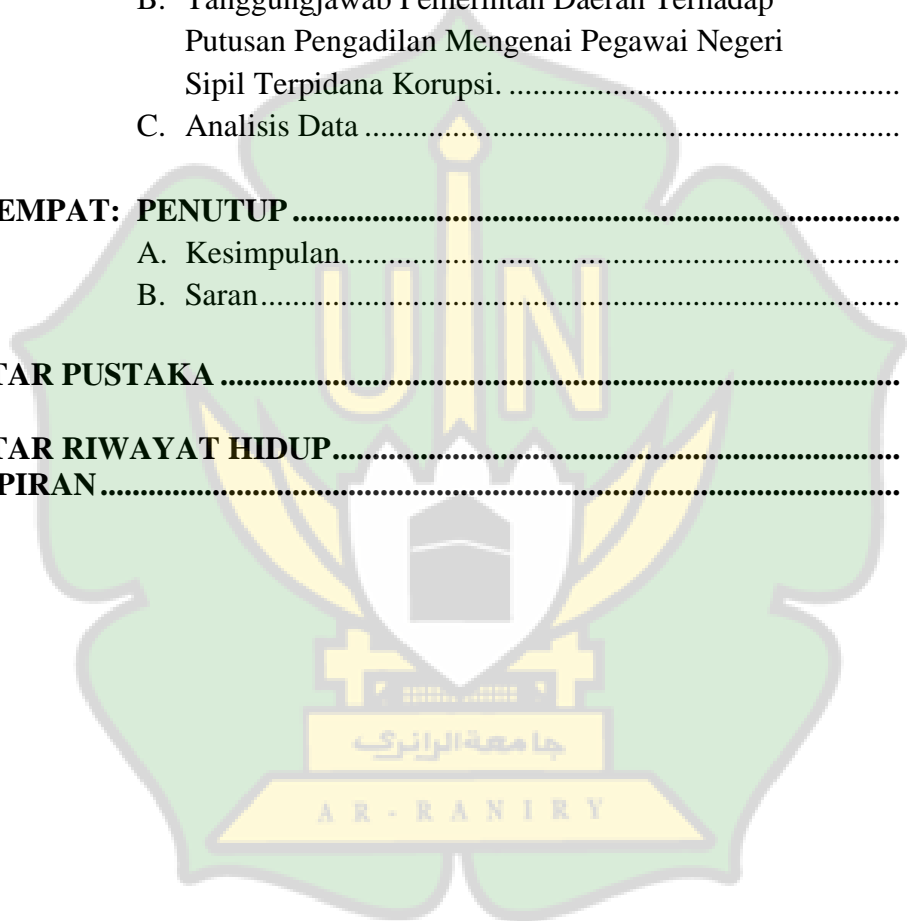
Lampiran 1	: Daftar Riwayat Hidup.....	67
Lampiran 2	: SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	68
Lampiran 3	: Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	69
Lampiran 4	: Daftar Wawancara .....	70
Lampiran 5	: Dokumentasi.....	72



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b>	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB SATU: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Penjelasan Istilah.....	10
F. Metode Penelitian.....	12
1. Pendekatan Penelitian .....	12
2. Jenis Penelitian.....	13
3. Sumber Data.....	13
4. Teknik Pengumpulan Data.....	14
5. Teknik Analisis Data.....	14
6. Pedoman Penulisan.....	15
G. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB DUA: KONSEP, TEORI DAN ASAS PEMBERHENTIAN</b>	
<b>PEGAWAI NEGERI SIPIL .....</b>	<b>17</b>
A. Konsep Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	17
1. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Hormat.....	17
2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Tidak Hormat .....	21
B. Teori-Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil .....	27
1. Tinjauan Umum Hukum Kepegawaian.....	27
2. Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil .....	28
3. Administrasi Pemberhentian Pegawai Negeri	

Sipil .....	34
C. Asas-Asas Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil .....	37
<b>BAB TIGA: PEMBERHENTIAN PEGAWAI DENGAN TIDAK HORMAT DI KOTA SUBULUSSALAM .....</b>	<b>45</b>
A. Putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi .....	45
B. Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi. ....	49
C. Analisis Data .....	57
<b>BAB EMPAT: PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>



# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.<sup>1</sup> Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada satuan organisasi Negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 04/SE/1980 tanggal 11 Februari 1980 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pemberhentian PNS yang banyak saat ini ialah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS karena 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.<sup>2</sup> Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tanggal 12 September 2018 berjumlah 2.259 PNS yang tersangkut masalah korupsi yang belum dipecat yang tersebar di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Selain itu yang ada di Institusi Kementerian atau Lembaga tingkat pusat sebanyak 98 PNS. Sehingga total keseluruhannya sebanyak 2.357 PNS yang terlibat masalah korupsi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 37.

<sup>2</sup> Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 73.

<sup>3</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia". *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16 No. 2 - Juni 2019, hlm. 192.

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara dengan tidak hormat disebutkan dalam Pasal 87 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen 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 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.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang ditandatangani Presiden Joko Widodo pada 30 Maret 2017 lalu, juga diatur mengenai beberapa skema pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan penanganannya. Skema-skema itu di antaranya pemberhentian atas permintaan sendiri, karena mencapai batas usia pensiun, dan karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah. Menurut PP ini, PNS yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila PNS yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas.<sup>4</sup>

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

---

<sup>4</sup> Pusdatin, PP No. 11/2017: Inilah Skema-Skema Pemberhentian PNS, 21 April 2017. Diakses melalui situs: <https://setkab.go.id/pp-no-112017-inilah-skema-skema-pemberhentian-pns/> pada tanggal 2 November 2020.



- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 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 (dua) tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana.

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, menurut PP ini, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Menurut PP ini, PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.<sup>5</sup> Pemberhentian sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Penjelasan di atas, apabila merujuk pada hasil sidang pleno Mahkamah Konstitusi perihal Uji Materi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) atas perkara Nomor 87/PUU-XVI/2018 dengan pokok perkara Pasal 87 ayat (2), Pasal 87 ayat (4) huruf b, dan Pasal 87 ayat (4) huruf d. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018 tersebut di atas, dijelaskan bahwa yang meneguhkan norma pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlibat tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan, seperti korupsi, tidak ada alasan lagi bagi kepala daerah untuk tidak segera memberhentikan PNS yang berstatus terpidana korupsi. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mengisyaratkan bahwa

---

<sup>5</sup> Selfianus Laritmas dan Yohanis Laritmas, Analisis Yuridis Terhadap Legalitas Suatu Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Oleh Bupati Kabupaten Maluku Tenggara Barat, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Era Hukum*, Vol. 16, No. 2, Oktober 2018.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan putusan *inkracht* dengan melakukan perbuatan yang ada kaitannya dengan jabatan seperti korupsi, suap, dan lain-lain agar segera diberhentikan dengan tidak hormat.<sup>6</sup>

Bahkan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018 memperkuat surat keputusan bersama (SKB) Menteri Dalam Negeri, Menteri PAN RB dan Kepala BKN Tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri 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.<sup>7</sup> Atas dasar putusan ini, Kemendagri menilai MK tidak membatalkan SKB percepatan pemecatan PNS yang telah terbukti korupsi. Kemendagri menyebut pemecatan PNS dilakukan bagi mereka yang telah terbukti melakukan kejahatan terkait jabatan seperti korupsi, suap dan lainnya berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau *inkracht*.

Putusan MK di atas menyatakan pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena dipidana melakukan kejahatan jabatan atau kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan adalah konstitusional. Norma tersebut menjadi dasar hukum penerbitan surat keputusan bersama (SKB) Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Men-PANRB), dan Kepala Badan Kepegawaian Negara yang mengatur penegakan hukum untuk PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau terkait jabatan. Menyusul SKB tersebut, Men-PANRB menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan

---

<sup>6</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 82.

<sup>7</sup> Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018 dan Nomor 153/KEP/2018 Tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri 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.

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara yang Terbukti Melakukan Tindak Pidana Korupsi.

Berdasarkan penjelasan di atas, kita melihat bahwa kasus yang terjadi di Kota Subulussalam terkait dengan seorang PNS yang terbukti melakukan perbuatan pidana korupsi pada tahun 2009 lalu. Sebagai terpidana kasus korupsi di Pengadilan Negeri Aceh Singkil karena kasus pengadaan pupuk NPK. Dimana terpidana ZZ sudah menjalani masa hukuman 1 tahun 6 bulan dan subsider tiga bulan kurungan penjara atau denda sebanyak Rp 50 juta. Namun sampai saat ini, ZZ tersebut masih berstatus sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Pemerintahan Kota Subulussalam.<sup>8</sup> Artinya, ZZ sampai saat ini belum ada tindak lanjut. Atas kasus ini, Gubernur Aceh sudah membalas surat Wali Kota Subulussalam, Nomor 862/19658 tanggal 12 November 2019 tentang penjelasan status PNS ZZ. Dalam surat tersebut, Gubernur Aceh mengharuskan Pemko Subulussalam melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) oknum berinisial ZZ dari ASN yang tersandung kasus korupsi.<sup>9</sup>

Oleh karena itu, antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP Nomor 11 Tahun 2017 merupakan dua aturan yang saling mengisi, di mana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan aturan utama dan PP Nomor 17 Tahun 2017 merupakan aturan pelaksana untuk mengatur hal yang lebih rinci yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Jadi karena PP Nomor 11 Tahun 2017 merupakan aturan pelaksana dari UU ASN, pemberhentian PNS tersebut tetap sah dilakukan meskipun putusan hakim tindak pidananya jatuh pada tahun 2009 dan hal ini bukan

---

<sup>8</sup> AB, Oknum PNS di Subulussalam Masih Aktif Walau Terbukti Korupsi, Ini Penjelasan Sekda, 17 Juni 2019. Diakses melalui situs: <https://www.indojayanews.com/daerah/oknum-pns-di-subulussalam-masih-aktif-walau-terbukti-korupsi-ini-penjelasan-sekda/> pada tanggal 16 September 2020.

<sup>9</sup> Khalidin, ASN Mantan Napi Korupsi Harus Dipecat, Isi Surat Gubernur Aceh ke Walikota Subulussalam, 20 November 2019. Diakses melalui situs: <https://www.google.com/search?q=Khalidin%2C+ASN+Mantan+Napi+Korupsi+Harus+Dipecat%2C+Isi+Surat+Gubernur+Aceh+ke+Walikota+Subulussalam> pada tanggal 6 September 2020.

merupakan hal yang berlaku surut / retroaktif, karena pengaturan mengenai pemberhentian PNS tidak dengan hormat pada dasarnya sudah diatur dalam UU ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 hanya peraturan pelaksanaannya saja.

Berdasarkan hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “**Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kota Subulussalam)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan merumuskan beberapa masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?
2. Bagaimana Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti terdapat suatu tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi.
2. Untuk mengetahui Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi.

## **D. Kajian Pustaka**

Terdapat beberapa tulisan dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, di antaranya skripsi:

*Pertama*, skripsi yang ditulis oleh Harris Pratama dengan judul, “Prosedur Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian di Kepolisian Daerah Aceh)” tahun 2020 menjelaskan bahwa penerapan penyelesaian perkara meliputi proses pemeriksaan oleh pemeriksa/akreditor Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Aceh; pemeriksaan di muka sidang yang diawali dengan persiapan sidang, pelaksanaan sidang dan pelaksanaan putusan sidang perkara. Hambatan yang ditemukan dilapangan ialah bahwasanya belum ada ketentuan yang mengatur prosedur PTDH ASN Polri dimana seharusnya ASN Polri memiliki aturan sendiri dalam penyelesaian kasus, tidak ditemukan batasan waktu untuk menentukan status hukum pelanggar yang sudah dijatuhi hukuman PTDH; proses yang berlarut-larut dan terkesan menunda-nunda dalam memberikan penilaian terhadap status hukum pelanggar dalam kurun waktu yang terlalu lama serta faktor kemanusiaan sehingga adanya keengganan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk melakukan pemecatan. Upaya yang dilakukan institusi Polri untuk penyelesaian kasus terhadap ASN yang sudah mendapat putusan PTDH adalah peningkatan sinergitas dan koordinasi pelaksana fungsi administrasi di bidang tata kelola kepegawaian, mengusulkan peraturan khusus dibidang penegakan disiplin ASN pada institusi Polri melalui rapat kerja teknis tahunan dan melakukan pengawasan melekat dari atasan pembina fungsi dalam upaya pre-emptif, preventif dan represif pelanggaran disiplin.<sup>10</sup>

*Kedua*, skripsi yang ditulis oleh Aisyah Nadila Ramadhanty dengan judul, “Analisis Tentang Penjatuhan Sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (Pasal 87 Ayat 4 Huruf B Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara) Kepada PNS Pelaku Tindak Pidana” tahun 2019 menjelaskan bahwa kategori tindak pidana yang diancam diberhentikan dengan tidak hormat jika dikaitkan dengan pasal 87 Ayat (4) huruf (b) Undang-Undang

---

<sup>10</sup> Harris Pratama, “Prosedur Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian di Kepolisian Daerah Aceh)” (Skripsi tidak dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, 2020, hlm. v

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu karena melakukan kejahatan jabatan, pidana yang berkaitan dengan jabatan dan pidana umum. Sedangkan implikasi yuridis terhadap pengenaan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat kepada ASN pelaku tindak pidana yaitu berupa dicabut haknya menggunakan tanda kehormatan, dicabut haknya untuk menerima gaji, tunjangan dan fasilitas, tidak menerima jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan sanksi tambahan menurut pasal 35 KUHP Nomor 3 dan 4, yaitu hak dipilih dan memilih dalam pemilihan umum dan hak menjadi penasehat hukum atau pengurus atas penetapan pengadilan, hak menjadi wali, wali pengawas, pengampu pengawas atas orang yang bukan anak sendiri.<sup>11</sup>

*Ketiga*, jurnal yang ditulis oleh Fitri Rahmadhani Muvariz dengan judul, “Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia” tahun 2019 menjelaskan bahwa Pemberhentian terhadap PNS mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan berdampak hilangnya salah satu hak kepegawaian PNS yaitu jaminan atas pensiun. PNS yang telah diberhentikan dikarenakan faktor-faktor tertentu, sebelumnya telah bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah. Sebagai bagian dari aparatur negara telah mengabdikan dirinya kepada negara untuk membantu menyelenggarakan tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Sebagai wujud Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia hendaknya tetap diberikan hak kepegawaiannya berupa jaminan atas pensiun guna menjamin kelangsungan hidupnya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Aisyah Nadila Ramadhanty, “Analisis Tentang Penjatuhan Sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (Pasal 87 Ayat 4 Huruf B Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara) Kepada PNS Pelaku Tindak Pidana” (Skripsi tidak dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, 2019, hlm. v.

<sup>12</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, “Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 16 No.2 - Juni 2019, hlm. 190.

*Keempat*, jurnal yang ditulis oleh Wirza Fahmi dan Mahdi Syahbandir dengan judul, “Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan” tahun 2017 menjelaskan bahwa dalam pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Terkait Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat karena melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan harus diberhentikan secara tidak dengan hormat dari jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Konsekuensi yuridis terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak diberhentikan pemblokiran data base bersangkutan dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian, sehingga tidak dapat diberikan pelayanan dalam pembinaan karirnya termasuk tidak berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan pensiun serta promosi jabatan.<sup>13</sup>

*Kelima*, jurnal yang ditulis oleh Fauzi Syam, Helmi dan Fitria dengan judul, “Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi” tahun 2019 menjelaskan bahwa adanya perbedaan penafsiran atas norma PTDH PNS yang melakukan kejahatan jabatan berdasarkan putusan pengadilan *inkracht* sebelum berlakunya UU ASN, menyebabkan terjadinya perbedaan penerapan penegakan hukum dalam praktik (ada yang diberhentikan tidak dengan hormat, diberhentikan dengan hormat, atau tidak diberhentikan). Perbedaan juga tercermin dalam putusan pengadilan di lingkungan PERATUN atas gugatan PTDH PNS, baik di tingkat *judex facti*

---

<sup>13</sup> Wirza Fahmi dan Mahdi Syahbandir, “Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan”. *Jurnal Syiah Kuala Law Journal*, Vol. 1 (1) April 2017, hlm. 246.

maupun *judex juris*. Ada gugatan yang dikabulkan, ditolak, atau dinyatakan tidak diterima. Persoalan-persoalan hukum yang muncul dalam putusan hakim di lingkungan PERATUN, bersifat mendasar dan strategis dalam menentukan maju mundurnya pembangunan hukum administrasi Indonesia yang pondasinya telah diatur dalam UU No.30/2014 tentang Administrasi Pemerintahan.<sup>14</sup>

Adapun perbedaan kajian terdahulu dengan penulis terdapat pada subjek dan objek penelitian, yaitu lokasi penelitian dan narasumber penelitian. Hal ini peneliti ingin melihat bagaimana proses ASN di Kota Subulussalam yang tersandung kasus korupsi belum juga diberhentikan dari jabatannya sebagai ASN di Kota Subulussalam. Tentunya hal ini sudah menyalahi aturan undang-undang dan putusan Mahkamah Konstitusi.

## **E. Penjelasan Istilah**

Untuk menghindari berbagai kesalahpahaman dalam memaknai beberapa istilah yang terdapat dalam kajian ini, maka dalam skripsi ini hendak menjelaskan beberapa istilah, diantaranya:

### **1. Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>15</sup> Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh

---

<sup>14</sup> Fauzi Syam, Helmi dan Fitria, "Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi". *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 20 No. 1, Maret 2020, hlm. 49.

<sup>15</sup> Wikipedia, Pegawai Negeri Sipil, 13 Februari 2020. Diakses melalui situs: [https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai\\_Negeri\\_Sipil](https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_Negeri_Sipil) pada tanggal 7 Oktober 2020.



tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah.<sup>16</sup> Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.<sup>17</sup>

## 2. Undang-undang

Undang-Undang adalah peraturan atau produk legislatif yang tertinggi yang dibentuk bersama-sama oleh Presiden dan DPR.<sup>18</sup> Undang-undang memiliki kedudukan sebagai aturan main bagi rakyat untuk konsolidasi posisi politik dan hukum, untuk mengatur kehidupan bersama dalam rangka mewujudkan tujuan dalam bentuk negara. Undang-undang dapat pula dikatakan sebagai kumpulan-kumpulan prinsip yang mengatur kekuasaan pemerintah, hak rakyat, dan hubungan di antara keduanya.

Undang-undang (*Legislation*) dari bahasa Latin *lex, legis* yang berarti hukum) berarti sumber hukum, semua dokumen yang dikeluarkan oleh otoritas yang lebih tinggi, yang dibuat dengan mengikuti prosedur tertulis. Konsep hukum yang didefinisikan oleh sebuah laporan dari kontrak dan Perjanjian (yang hasil dari negosiasi antara sama (dalam hal hukum), kedua dalam hubungan dengan sumber-sumber hukum lainnya: tradisi (dan kebiasaan), kasus hukum, undang-undang dasar (konstitusi, “Piagam Besar”, dsb.), dan peraturan-peraturan dan tindakan tertulis lainnya dari eksekutif, sementara undang-undang adalah karya legislatif, sering diwujudkan dalam parlemen yang mewakili rakyat.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm.21

<sup>17</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hlm. 478.

<sup>18</sup> Setiawan widagdo, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 571.

<sup>19</sup> Wikipedia, Undang-Undang (Indonesia), 18 Oktober 2020. Diakses melalui situs: [https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang\\_\(Indonesia\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang_(Indonesia)) pada tanggal 7 20 Oktober 2020

## F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara atau jalan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu.<sup>20</sup> Setiap penelitian memerlukan metode dan teknik pengumpulan data tertentu yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Adapun penelitian yang penulis gunakan sebagai berikut.<sup>21</sup>

### 1. Pendekatan Penelitian

Nilai ilmiah suatu pembahasan terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>22</sup> Dari beberapa pendekatan tersebut, pendekatan yang relevan dengan penelitian hukum ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mendekati masalah yang diteliti dengan menggunakan sifat hukum yang normatif, karena dalam penelitian ini hukum dikonsepsikan sebagai norma-norma tertulis yang dibuat oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pengkajian yang dilakukan hanya terbatas pada peraturan perundang-undangan. Selanjutnya penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif dengan menelaah, menjelaskan, memaparkan, menggambarkan serta menganalisis permasalahan atau isu hukum yang diangkat.

---

<sup>20</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Hukum*, (Surakarta: UNS press, 1989), hlm. 4.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1989), hlm. 3.

<sup>22</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 93.

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan ini berupa penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>23</sup> Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

## 3. Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber yang dimungkinkan seorang peneliti mendapatkan sejumlah informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian, baik data utama maupun data pendukung. Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari bahan-bahan pustaka dinamakan data primer sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dinamakan data sekunder.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

### a. Bahan Hukum Primer

Adapun yang menjadi bahan primer dalam penelitian ini adalah Pasal 87 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri Nomor 182/6597/SJ, Menteri PAN RB Nomor 15 Tahun 2018 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 153/KEP/2018 Tentang Penegakan Hukum Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana

---

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2007), hlm. 7

<sup>24</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 12.

Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan yang ada Hubungannya dengan Jabatan.<sup>25</sup>

b. Bahan Hukum Sekunder

Data sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum.<sup>26</sup>

Adapun bahan sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, skripsi, jurnal artikel serta bahan dari internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam kajian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Penelitian ini penulis lakukan dengan cara meneliti data yang berupa dokumen-dokumen yang didapatkan dari berbagai perpustakaan, mengkaji bahan-bahan pustaka dengan membaca dan mempelajari buku-buku literatur serta peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah yang penulis teliti.

b. Wawancara

Wawancara ini penulis lakukan sebagai pelengkap dan validasi terhadap data yang penulis peroleh dan juga sebagai keterangan tambahan. Wawancara dilakukan dengan pejabat-pejabat di berbagai instansi seperti Kantor Walikota Subulussalam dan Kantor Badan Kepegawaian Kota Subulussalam.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, baik dilapangan maupun diluar

---

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 141.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 142.

lapangan dengan mempergunakan teknik seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman:<sup>27</sup>

- a. Reduksi data, yaitu membuat abstraksi seluruh data yang diperoleh dari seluruh catatan lapangan hasil observasi wawancara dan pengkajian dokumen. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis data yang menajamkan, mengaharapkan hal-hal penting, menggolongkan mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar sistematis serta dapat membuat satu simpulan yang bermakna. Jadi, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan pengkajian dokumen dikumpulkan, diseleksi, dan dikelompokkan kemudian disimpulkan dengan tidak menghilangkan nilai data itu sendiri.
- b. Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dalam pengambilan tindakan. Proses penyajian data ini mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca dan dipahami, yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>28</sup>
- c. Kesimpulan dan verifikasi Data yang sudah diatur sedemikian rupa (dipolakan, difokuskan, disusun secara sistematis) kemudian disimpulkan sehingga makna data dapat ditemukan.

## 6. Pedoman Penulisan

Mengenai teknik penulisan yang digunakan dalam penulisan ini penulis berpedoman pada buku panduan penulisan skripsi dan laporan akhir studi Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh edisi revisi, tahun 2019.

---

<sup>27</sup> Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Terj. Tjejep Rohendi Rohidi, (Jakarta: UI-Press, 1992), hlm. 19-20.

<sup>28</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008) cet.6, hlm. 341.

## **G. Sistematika Pembahasan.**

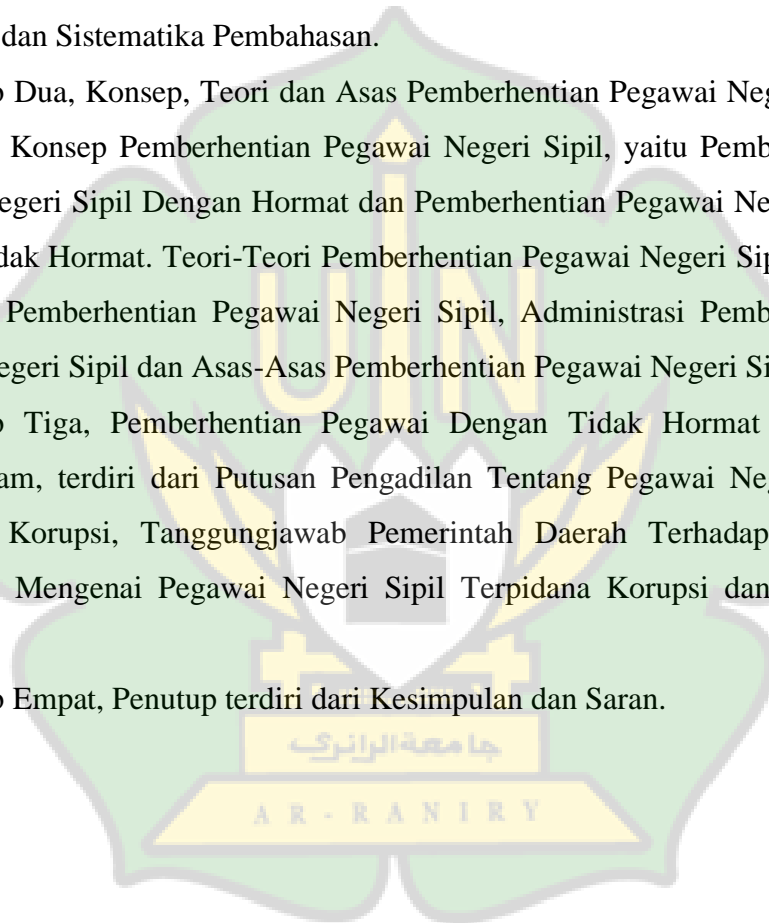
Agar skripsi ini lebih mudah dipahami secara integral dan terarah, terlebih dulu penulis menggunakan sistematika yang dapat menjawab pokok permasalahan yang sedang dirumuskan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab Satu, pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kajian Pustaka, Penjelasan Istilah, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Dua, Konsep, Teori dan Asas Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari Konsep Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Hormat dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Tidak Hormat. Teori-Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Administrasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Asas-Asas Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Bab Tiga, Pemberhentian Pegawai Dengan Tidak Hormat Di Kota Subulussalam, terdiri dari Putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi, Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi dan Analisis Data.

Bab Empat, Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.



## **BAB DUA**

### **KONSEP, TEORI DAN ASAS PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

#### **A. Konsep Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**

##### **1. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Hormat**

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun. Pemberhentian Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. Meninggal Dunia
2. Atas Permintaan sendiri.

Pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Permintaan berhenti tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun, apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan.

Pemberhentian PNS dengan hormat juga dikarenakan faktor batas usia yang sudah memasuki masa pensiun atau Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, yaitu 56 (lima puluh enam) tahun dan PP Nomor 32 Tahun 1979 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 1 Tahun 1994 dan PP Nomor 65 Tahun 2008. Perpanjangan usia pensiunan sendiri terbagi menjadi tiga bagian, yakni:

- 1) Perpanjangan batas usia pensiun sampai 65 tahun untuk PNS yang memangku jabatan peneliti madya dan peneliti utama dengan

tugasnya secara penuh di bidang penelitian atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden. Kemudian perpanjangan batas usia pensiun bagi PNS yang memegang jabatan struktural Eselon I tertentu pada saat sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun, memperhatikan dengan tegas persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi
  - b. Memiliki kinerja yang baik
  - c. Memiliki moral dan integritas yang baik dan
  - d. Sehat jasmanl dan rohani yang dibuktikan oleh keterangan dokter.
  - e. Ditetapkan dengan Keputusan Presiden atas usul Pimpinan Instansi/lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Jabatan Struktural Eselon 1.
- 2) Usia pensiun sampai 60 tahun untuk PNS yang memegang golongan struktural eselon I dan II serta jabatan dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri dan jabatan pengawas sekolah menengah atas atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
  - 3) Usia pensiun 58 tahun untuk PNS yang menjadi hakim pada Mahkamah Pelayaran dan jabatan lain yang ditentukan Presiden.

Sesuai dengan PP Nomor 32 Tahun 1979, BUP dapat diperpanjang bagi PNS yang memegang jabatan tertentu. Jabatan-jabatan tertentu yang diduduki PNS yang dapat diperpanjang BUP-nya ada yang diatur dalam PP Nomor 32 Tahun 1979 dan ada diatur dalam Keputusan Presiden / Peraturan Presiden. Perpanjangan BUP bagi PNS yang telah diatur dalam PP Nomor 32 Tahun 1979, antara:



- 1) 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memegang jabatan Ahli Peneliti dan Peneliti
- 2) 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang memegang jabatan : Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pejabat Struktural Eselon I, Pejabat Struktural Eselon II, Dokter yang ditugaskan secara penuh pada Lembaga Kedokteran Negeri sesuai profesinya.

Perpanjangan BUP bagi PNS yang telah diatur dalam Keputusan Presiden / Peraturan Presiden, antara lain :

- 1) 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional Pustakawan Utama; Widyaiswara Utama; Pranata Nuklir Utama; Pengawas Radiasi Utama;
- 2) 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan Fungsional Pemeriksa Pajak (jenjang tertentu); Penilai Pajak Bumi dan Bangunan (jenjang tertentu); Penyuluh Pertanian (jenjang tertentu); Sandiman (jenjang tertentu); Penyelidik Bumi Utama dan Madya.

Selain diatur dalam PP dan Keputusan Presiden / Peraturan Presiden, juga terdapat pengaturan BUP PNS yang diatur dalam Undang-Undang, antara lain:

1. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan :
  - a. Dosen, sedangkan bagi Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang sampai dengan 70 (tujuh puluh) tahun (UU Nomor 14 Tahun 2005)
  - b. Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim Tingkat Banding di lingkungan Peradilan Umum, PTUN, dan Agama (UU Nomor 8 Tahun 2004, UU Nomor 9 Tahun 2004, dan UU Nomor 3 Tahun 2006).
2. 62 (enam puluh dua) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan:
  - a. Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim Tingkat Pertama di lingkungan Peradilan Umum, PTUN, dan Agama (UU Nomor 8 Tahun 2004, UU Nomor 9 Tahun 2004, dan UU Nomor 3 Tahun 2006)
  - b. Jaksa (UU Nomor 16 Tahun 2004)

3. 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan Guru (UU Nomor 14 Tahun 2005)

Selanjutnya, dalam PP Nomor 65 Tahun 2008, maka bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I tertentu, BUP dapat diperpanjang sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun. Adapun perpanjangan sebagaimana dimaksud dilaksanakan dengan persyaratan sebagaimana yang telah di sebutkan di atas. Dan Perpanjangan BUP sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun ditetapkan dengan Keputusan Presiden atas usul Pimpinan Instansi/Lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural Eselon I. Perpanjangan BUP sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun dilakukan secara selektif bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I yang sangat strategis. Dengan demikian, tidak semua PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dapat diperpanjang BUP-nya sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun.

4. Adanya Penyederhanaan Organisasi

Perubahan satuan organisasi negara adakalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal yang sedemikian maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Kalau penyaluran dimaksud tidak mungkin dilaksanakan, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani Berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlakuyang dinyatakan dengan surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan:

- a. Tidak dapat berkerja lagi dalam semua Jabatan Negeri karena kesehatannya.
- b. Menderita penyakit atau kelainan yan berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya.

Jadi, pemberhentian PNS dengan hormat dikarenakan faktor meninggal dunia dan atas permintaan sendiri, dimana telah memasuki masa pensiun atau karena faktor lainnya, seperti sakit. Alasan ini dapat dibenarkan menurut undang-undang ASN sehingga termasuk ke dalam pemberhentian pegawai dengan hormat.

## **2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Tidak Hormat**

Pemberhentian PNS dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringgannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang timbul oleh perbuatan itu.<sup>29</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) UU ASN menyatakan bahwa: PNS diberhentikan tidak dengan hormat:

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

Ketentuan tersebut juga diperkuat dalam Pasal 250 PP Manajemen PNS, kemudian dalam Pasal 251 PP Manajemen PNS dijelaskan bahwa PNS

---

<sup>29</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 154.

diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Dalam UU ASN tidak secara eksplisit menyatakan bahwa PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melanggar sumpah/janji PNS atau sumpah/ janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji PNS dan sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, negara serta Pemerintah. Namun secara implisit, makna pelanggaran sumpah/ janji sesuai dengan substansi Pasal 87 ayat (4) UU ASN bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Begitu juga terkait dengan proses pemberhentiannya, PNS yang dikenakan pasal ini tidak berhak menerima pensiun karena dianggap telah membuat kesalahan fatal. 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.

Jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari negara yang harus dilaksanakan dengan sebaikbaiknya. Apabila seorang PNS dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan amanat UU ASN, PNS harus profesional, bebas dari intervensi politik dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai perekat peratuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. PNS bekerja untuk menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat, untuk itu seorang PNS dilarang untuk menjadi anggota ataupun pengurus partai politik untuk menjaga tetap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pemberhentian PNS tidak dengan hormat akan mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti berikut ini.

- a. Melanggar sumpah/janji/peraturan disiplin.
- b. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana dengan ancaman hukuman pidana penjara setinggi-tingginya empat tahun atau yang lebih berat.
- c. Melakukan usaha yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau UUD 1945 atau terlibat melakukan kegiatan yang menentang negara atau pemerintah.
- d. Meninggalkan tugasnya secara tidak sah selama enam bulan terus menerus.

Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tanggal 12 September 2018, data pegawai bermasalah korupsi yang belum dipecat berjumlah 2.259 orang. Selain itu yang ada di Institusi Kementerian atau Lembaga tingkat pusat sebanyak 98 PNS. Sehingga total keseluruhannya sebanyak 2.357 PNS yang terlibat masalah korupsi.<sup>30</sup> Atas dasar ini, Menteri Dalam Negeri bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (MenPANRB) dan Kepala BKN menandatangani Surat Keputusan Bersama (SKB) terkait pemecatan 2.357 PNS yang berstatus Koruptor yaitu Surat Edaran Nomor 180/6867/SJ tanggal 10 September 2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan. SKB tersebut secara umum mengatur pemberhentian tidak dengan hormat para PNS yang terlibat kasus korupsi.

Pemberhentian ASN melalui SKB tersebut mempunyai tujuan yang baik, yaitu Pemerintah ingin menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa sebagai wujud dari spirit Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dan untuk menjalankan amanah UU ASN khususnya Pasal 87 huruf (a), (b), (c) dan (d) yang berbunyi: “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 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.

Selanjutnya, bila dilihat dari sudut pandang lain, SKB tersebut dianggap sebagai sebuah ancaman, bukan hanya bagi 2.357 PNS yang sedang menunggu keputusan pemberhentian tidak dengan hormat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di masing-masing instansi namun juga PNS yang di daerah, melainkan masa depan seluruh PNS di Indonesia. Hal ini tidak hanya berdampak kepada PNS tetapi juga berdampak kepada keluarga yang menjadi tanggungan PNS tersebut. SKB ini juga bersifat retroaktif (berlaku surut) yang

artinya semua ASN yang telah menjalani hukuman minimal dua tahun kurungan dan membayar denda atas kerugian negara tetap diberhentikan dengan tidak hormat.

Selain Pasal 87 di atas, ketentuan ini juga diperkuat dalam Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, kemudian dalam Pasal 251 PP Manajemen PNS dijelaskan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Dalam UU ASN tidak secara eksplisit menyatakan bahwa PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melanggar sumpah/janji PNS atau sumpah/ janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji PNS dan sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, negara serta Pemerintah. Namun secara implisit, makna pelanggaran sumpah/ janji sesuai dengan substansi Pasal 87 ayat (4) UU ASN bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

Dalam proses pemberhentiannya, PNS yang dikenakan pasal ini tidak berhak menerima pensiun karena dianggap telah membuat kesalahan fatal. 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; Jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah

merupakan kepercayaan dari negara yang harus dilaksanakan dengan sebaikbaiknya.<sup>31</sup>

Keterangan di atas menjelaskan bahwa, apabila seorang PNS dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan amanat UU ASN, PNS harus profesional, bebas dari intervensi politik dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai perekat peratuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan aturan dalam PP Manajemen PNS menjelaskan bahwa seorang PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS tidak akan mendapatkan jaminan pensiun. Seperti telah diuraikan sebelumnya tujuan pemberian jaminan pensiun kepada PNS ialah untuk membiayai kehidupannya agar dapat hidup dengan layak di hari tuanya. Melalui pensiun PNS memperoleh penghasilan yang besarnya berpedoman kepada pangkat dan masa kerjanya sebagaimana ditentukan menurut Pasal 88 ayat (1) UU ASN dan Pasal 281 PP Manajemen PNS. Oleh karena itu, sejak menjadi tersangka dan ditahan seorang PNS hanya menerima 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS. Penghasilan inilah yang digunakan untuk menghidupi keluarganya selama berada dalam tahanan sampai dengan diterbitkannya putusan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat yang berwenang.

---

<sup>31</sup> Sri Hartini, HJ. Sitiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 155-156.



## **B. Teori-Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**

### **1. Tinjauan Umum Hukum Kepegawaian**

Kedudukan dan peranan dari PNS dalam pemerintahan sangat menentukan, sebab PNS merupakan dasar jalannya pemerintahan dalam pembangunan nasional.<sup>32</sup> Pemberhentian sebagai PNS akan menghilangkan status kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Namun, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS akan menghilangkan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun. Jaminan atas pensiun merupakan salah satu penghargaan yang diterima oleh PNS dari negara atas pengabdianya selama bekerja.

Pegawai negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara.<sup>33</sup> Hubungan dinas publik itu terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara, berarti bagian dari pegawai negeri, tidak akan menolak dan menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.<sup>34</sup>

Menurut UU ASN, Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS merupakan bagian dari ASN, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara

---

<sup>32</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm, 32.

<sup>33</sup> Endang Larasati, *Demokrasi dan Regulasi Pelayanan Publik di Indonesia*, *MMH*, Jilid 37 No. 3, September 2008, hlm. 164.

<sup>34</sup> Sri Hartini, *Upaya Keberatan Terhadap PNS yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat*, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 11 No. 2, Mei 2011, hlm, 359.

tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan.<sup>35</sup>

Kedudukan PNS didasarkan pada UU ASN sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Atas dasar itu, maka aparatur sipil negara berfungsi: (1) pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat pembina; (2) pelayan publik yang berkualitas dan professional; (3) perekat dan pemersatu bangsa.<sup>36</sup> Dalam melaksanakan tugas jabatannya, seorang PNS akan mendapatkan hak dan diringi dengan kewajiban yang harus ditaati/dilaksanakan.

Jadi, PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan. Untuk itu setiap PNS harus menaati peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas jabatannya dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab. Setiap pelanggaran terhadap kewajiban, kode etik dan kode perilaku akan berdampak pada masa depan status kepegawaian seorang PNS sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, yang berakibat hilangnya status kepegawaian seorang PNS dan hilangnya salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun.

## **2. Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil terdiri atas pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak

---

<sup>35</sup> Pasal 1 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>36</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm, 154.

kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan, salah satunya hak atas pensiun. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, kehilangan hak-hak kepegawaiannya, seperti hak atas pensiun.<sup>37</sup>

Menurut Soetomo, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringgannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang timbul oleh perbuatan itu.<sup>38</sup> Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 23 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Sedangkan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, tindak pidana, dan penyelewengan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dijelaskan dalam beberapa pasal, diantaranya berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat dikarenakan melanggar peraturan disiplin berat, sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah atau janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan pemerintah, dan di hukum penjara atau kurungan setinggi-tingginya 4 (empat) tahun berdasarkan peraturan peradilan yang telah

---

<sup>37</sup> Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Rangkang Education, 2011), hlm. 17.

<sup>38</sup> Soetomo, *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1987), hlm. 225.

mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.<sup>39</sup>

Dalam Bab VIII, Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Manajemen ASN, diatur mengenai pemberhentian PNS sebagai berikut.

- Pasal 87 Ayat 1 PNS diberhentikan dengan hormat karena:
- a. Meninggal dunia
  - b. Atas permintaan sendiri
  - c. Mencapai batas usia pensiun
  - d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
  - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- Pasal 87 Ayat 2 PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- Pasal 87 Ayat 3 PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- Pasal 87 Ayat 4 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 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.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 155.

Berdasarkan Pasal 87 UU Nomor 5 Tahun 2014 tersebut diatas, apabila:

1. Seorang PNS dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman paling singkat 2 tahun dan tindak pidana yang dilakukan tidak berencana, maka kepada yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan
2. Seorang PNS dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, maka kepada yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat
3. Seorang PNS dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana, maka kepada yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Hak-hak kepegawaian PNS seperti hak pensiun dan lain lain hanya diberikan kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat, sedangkan kepada PNS yang diberhentikan dengan tidak hormat tidak mendapatkan pensiun. Mengacu pada Surat Edaran BAKN Nomor 04/SE/1980 tentang Pemberhentian PNS, di dalam ketentuan lain-lain diatur bahwa:

PNS yang dikenakan pemberhentian sementara, apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 PP 32/1979 diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS dengan tidak mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan PP yang berlaku.

Selanjutnya, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 dimaksud mengatur tentang pemberhentian tidak dengan hormat PNS yang

dipidana penjara karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan kejahatan, serta melakukan kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai pasal 161 KUHP. Pasal 9 PP Nomor 32 Tahun 1979 Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

Mengenai prosedur dan tata cara pemberhentian PNS berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga mengacu pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan PP Nomor 9 Tahun 2003, terdapat 2 jenis pemberhentian, yaitu pemberhentian dari suatu jabatan dan pemberhentian sebagai PNS. Mengenai pemberhentian dari jabatan diatur sebagai berikut:

1. Presiden menetapkan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural eselon I, jabatan fungsional Jenjang Utama atau jabatan lain yang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden, kecuali pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat struktural eselon I di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi (Pasal 11 PP Nomor 9 Tahun 2003).

2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi (Gubernur) menetapkan pemberhentian Sekretaris Daerah Propinsi, dan pemberhentian PNS dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi (Pasal 13 PP Nomor 9 Tahun 2003).
3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pemberhentian PNS dari jabatan struktural eselon II dan III ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Pasal 14 PP Nomor 9 Tahun 2003). Mengenai pemberhentian sebagai PNS diatur sebagai berikut:
  1. Presiden menetapkan pemberhentian PNS Pusat dan PNS Daerah yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e (Pasal 22 PP Nomor 9 Tahun 2003).
  2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi (Gubernur) menetapkan pemberhentian PNS Daerah Propinsi yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah di lingkungannya dan pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/Kota yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b (Pasal 24 PP Nomor 9 Tahun 2003).
  3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/ Kota yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya (Pasal 25 PP Nomor 9 Tahun 2003).

Jadi, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringgannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang timbul oleh perbuatan itu.

### 3. Administrasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pengaturan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PTDH PNS) yang telah dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan berdasarkan Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap (PBHT), sesungguhnya telah diatur dalam Pasal 23 ayat (5) huruf c Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU PPK). Pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pengaturan ini kembali ditegaskan dalam Pasal 87 ayat (4) huruf b, dengan rumusan yang sedikit berbeda. Penerapan 1 Pasal 23 ayat (5) huruf c UU PPK menyebutkan: PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Sanksi administrasi di bidang kepegawaian lebih dikenal dengan sebutan “hukuman disiplin”. Sanksi administrasi memiliki karakteristik yuridis khusus. Menurut Riawan Tjandra, karakter norma sanksi administrasi bukan merupakan suatu kewajiban (*plicht*), tetapi merupakan kewenangan bebas yang mandiri, tidak tergantung pada organ lainnya.<sup>40</sup> Pejabat pemerintahan diberi wewenang secara eksklusif untuk menegakkan norma hukum administrasi tanpa bergantung pada institusi lain seperti pengadilan.<sup>41</sup>

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil disebutkan, untuk menyelenggarakan manajemen pegawai negeri sipil perihal pemberhentian, diperlukan pengaturan mengenai pemberhentian pegawai

---

<sup>40</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008), hlm. 218.

<sup>41</sup> Sri Nur Hari Susanto. “Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 1 (2019), hm. 126.



negeri sipil yang efektif dan akuntabel serta harus adanya jaminan untuk keseragaman dalam pelaksanaan pemberhentian pegawai negeri sipil, perlu didukung adanya petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian PNS, maka terdapat jenis pemberhentian PNS, terdiri atas: pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun, pemberhentian karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah, pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani, pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang, pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan, pemberhentian karena pelanggaran disiplin, 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, atau bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota, pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dan pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara.

Selain jenis pemberhentian tersebut di atas, berdasarkan Peraturan BKN atau Perka BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian PNS, dinyatakan pula bahwa PNS dapat diberhentikan karena hal lain, yakni: tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan, terbukti menggunakan ijazah palsu, tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar, PNS yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan; pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural dan PNS yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Banyak hal baru yang diatur dalam Peraturan BKN Nomor 3 tahun 2020 ini, salah satu hal adalah pemberhentian PNS yang tidak memenuhi target kinerja. Dinyatakan dalam peraturan ini bahwa PNS yang tidak memenuhi target kinerja diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Target kinerja dituangkan dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) dan akan dilakukan penilaian kinerja setiap tahunnya. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari/sama dengan 110 (seratus sepuluh) sampai angka kurang dari/sama dengan 120 (seratus dua puluh) dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka lebih dari 90 (sembilan puluh) sampai angka kurang dari/sama dengan 120 (seratus dua puluh).
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka lebih dari 70 (tujuh puluh) sampai angka sama dengan 90 (sembilan puluh).
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka lebih dari 50 (lima puluh) sampai angka sama dengan 70 (tujuh puluh).
- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

PNS diberhentikan dengan hormat karena mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang, apabila:

- a. PNS tersebut diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- b. Dalam hal PNS tidak menunjukkan perbaikan kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- c. Berdasarkan uji kompetensi, PNS yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai

dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. Dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong , PNS ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun; dan,
- e. Dalam hal setelah 1 (satu) tahun, tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Sehubungan dengan hal tersebut, sesuai dengan berbagai aturan hukum terkait administrasi pemberhentian PNS, maka oknum PNS yang terlibat dalam kejahatan jabatan atau melakukan perbuatan korupsi, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani hukuman pidana disebabkan tindak pidana korupsi atau kejahatan jabatan lainnya agar tidak diangkat dalam jabatan struktural, karena hal ini menyalahi aturan yang telah disahkan.

### **C. Asas-Asas Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**

Istilah pemberhentian dan pensiun pegawai sering dimaknai memiliki arti sama, padahal memiliki arti yang berbeda. Salah satu perbedaan dari keduanya adalah jika dalam pemberhentian, pegawai yang diberhentikan hanya diberi ganti rugi satu kali. Sementara itu, dalam pensiun, kepada pegawai yang pensiun diberi ganti rugi atau sering disebut dengan jaminan hari tua berulang kali.<sup>42</sup> Kedudukan dan peranan dari PNS dalam pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pemberhentian sebagai PNS dapat menghilangkan status kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Namun, pemberhentian

---

<sup>42</sup> M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018), hlm. 17-18.

tidak dengan hormat sebagai PNS akan menghilangkan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun. Jaminan atas pensiun merupakan salah satu penghargaan yang diterima oleh PNS dari negara atas pengabdianya selama bekerja.

Menurut UU ASN, Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS merupakan bagian dari ASN, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan.<sup>43</sup> Kedudukan PNS didasarkan pada UU ASN sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Berikut beberapa pengertian pemberhentian menurut para pakar.

1. Dalam pembahasan tentang pemberhentian pegawai, Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo menyebutkan, pemberhentian pegawai merupakan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena pegawai-pegawai tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik.<sup>44</sup>
2. Menurut Manullang, pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Pasal 1 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>44</sup> Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1982), hlm. 110.

<sup>45</sup> M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen....*, hlm. 22.

3. Pemberhentian didefinisikan sebagai pemutusan hubungan kerja antara seorang atau beberapa orang pegawai dengan perusahaan yang timbul/terjadi karena perjanjian kerja mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.<sup>46</sup>
4. Hasibuan mendefinisikan pemberhentian sebagai pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan, artinya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan berakhir.<sup>47</sup>

Dari beberapa definisi di atas, istilah pemberhentian sebenarnya hanya lazim dipakai dalam konteks pegawai atau karyawan suatu perusahaan. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS (Pasal 1 PP Nomor 32 Tahun 1979). Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

Pemberhentian PNS ada dua macam. *Pertama*, pemberhentian sebagai PNS, yaitu pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. *Kedua*, pemberhentian dari jabatan negeri, yaitu pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada satuan organisasi negara, tetapi tetap berstatus sebagai PNS. Di samping itu, dikenal istilah “pemberhentian sementara”, yaitu pemberhentian PNS karena dituduh melakukan suatu tindak pidana dan belum dapat dipastikan apakah yang bersangkutan salah atau tidak.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Wursanto, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 187.

<sup>47</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 82.

<sup>48</sup> Achmad Ichsan, *Tata Administrasi Kekaryawanan: Dasar-Dasar Ilmu Administration Penerapannya di Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hlm. 42.

Pemberhentian sementara adalah pemberhentian yang dilakukan terhadap pegawai negeri jika ada kepastian bahwa ia (telah) berbuat:<sup>49</sup>

- a. Yang harus dicela
- b. Suatu pelanggaran atau melalaikan suatu kewajiban yang bertentangan dengan kepentingan jawatan atau negara
- c. Disangka (telah) melakukan kejahatan dan berhubung dengan dakwaan itu dimasukkan dalam tahanan oleh yang berwajib. Jika kemudian terdapat bukti-bukti yang meyakinkan, pemberhentian sementara itu menjadi pemberhentian dari jabatan negeri (apabila ia pegawai tetap) dan pemberhentian dari pekerjaannya (apabila ia pegawai sementara), hal ini berdasarkan PP Nomor 8 Tahun 1952.

Selain penjelasan di atas, ada beberapa hal yang menjadi asas-asas pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:<sup>50</sup>

- a. Atas permintaan sendiri.
- b. Mencapai batas usia pensiun.
- c. Adanya penyederhanaan organisasi.
- d. Melakukan pelanggaran, tindak pidana, atau penyelewengan.
- e. Tidak cakap jasmani atau rohani.
- f. Meninggalkan tugas.
- g. Meninggal dunia atau hilang; dan
- h. Karena hal-hal lain, seperti tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara.

Keberadaan PNS saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun

---

<sup>49</sup> Kuncoro, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, (Pekanbaru: UIR Press, 2009), hlm. 66.

<sup>50</sup> Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), hlm. 48.

2017 tentang Manajemen PNS sebagai peraturan pelaksanaannya.<sup>51</sup> UU ASN merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional didasari pada semangat reformasi.<sup>52</sup> Dalam melaksanakan tugasnya, setiap PNS mempunyai kewajiban serta kode etik dan kode prilaku yang harus ditaati dan dilaksanakan. Kewajiban serta kode etik dan kode prilaku PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan.

Seorang PNS yang melakukan tindakan yang dapat mencoreng status sebagai pegawai negeri dapat dikenai sanksi administratif sampai dengan pemberhentian. Dalam UU ASN penjatuhan sanksi administratif maupun pemberhentian diatur berdasarkan kriteria dan jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan PNS.<sup>53</sup> Jadi, asas-asas pemberhentian Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu tindakan yang dibolehkan dalam aturan undang-undang ASN dengan ketentuan-ketentuan tertentu, sehingga ASN dapat dipecah baik secara dengan hormat maupun secara tidak dengan hormat berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Aparatur Sipil Negara dalam Islam di istilahkan dengan *tabi'in* (pengikut). Dimana *tabi'in* diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang dibuat oleh *ulil amri* (pemerintah).<sup>54</sup> Istilah pegawai pemerintah di dalam Islam tidak terlepas dari sejarah Nabi Muhammad Saw dan para sahabat ketika memimpin pemerintahan. Nabi Muhammad Saw sebagai kepala negara bertanggung jawab penuh melantik dan mengangkat dewan

---

<sup>51</sup> SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 98.

<sup>52</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Ed: II), (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 3.

<sup>53</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 16 No.2 - Juni 2019, hlm. 192-193.

<sup>54</sup> Aunur Rahim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UI Press, 2001), hlm. 81.

penasihat (*mustasyar*), sekretaris (*kātib*) staf khusus, ajudan, (*rusul*), juru bicara, staf ahli (*syu'arā* dan *kutabā'*), Gubernur, kepala daerah, dan pejabat umum (wali), manajer lokal atau pejabat sipil (*ru'asā'*), pengawas (*nākib*), hakim dan Jaksa (*quḍāt*), dan pejabat serta petugas pasar dan keuangan (*ṣāhib al-sūq*). Setiap lembaga negara yang bertugas mengurus rakyat bertanggung jawab penuh kepada kepala negara dan diawasi oleh badan pengawas khusus yang tergabung dalam majlis *nuqabā'*.<sup>55</sup>

Negara Madinah membentuk “departemen” yang membidangi administrasi pemerintah (*diwānal-Insya'*), yang bertugas dalam penulisan dokumen politik, wahyu, undang-undang keselamatan, dokumen negara, perjanjian, pengutusan wakil keamanan, pelaksanaan institusi diplomatik (*sifarah*), sistem risalah, terjemahan bahasa asing untuk tujuan dakwah dan hubungan bilateral, perlindungan keamanan dalam masa perang dan perdamaian.<sup>56</sup>

Dalam sikap profesional Aparatur Sipil Negara dituntut Untuk mematuhi ketentuan dan ketaatan pada pemimpin (ulil amri). Hal ini telah disampaikan pada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa Ayat 59 tentang ketaatan pada pemimpin.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ  
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ  
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa'[4]: 59).

<sup>55</sup> Ahmad Sukardja, *Hukum Tata Negara & Hukum Administrasi Negara dalam Perspektif Fikih Siyasa*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 18.

<sup>56</sup> *Ibid.*



Seorang ASN dilarang untuk melakukan tindak korupsi, karena hal ini merupakan kejahatan yang sangat dilaknat Allah dan sangat merugikan hak warga karena warga memberikan amanah kepadanya untuk melayani kebutuhan masyarakat serta mencoreng nilai baik sebagai seorang ASN dan perbuatan yang dilaknat oleh Allah SWT. Akan tetapi, jika ASN tersebut telah terbukti melakukan tindak pidana korupsi maka harus mempertanggung jawabkan perbuatannya sesuai undang-undang yang berlaku dan itu bukan suatu pelanggaran hak konstitusional sebagai warga negara.

Sebagai ASN yang baik diharuskan bisa menjalankan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti halnya harus jujur, amanah, adil dan bertanggung jawab. Karena di dalam Islam sudah menyerukan khususnya dalam bekerja, seseorang diwajibkan untuk amanah karena mereka bekerja untuk rakyat dan diberikan kepercayaan sepenuhnya untuk melayani kebutuhan masyarakat.

Korupsi dalam Islam bisa dikategorikan sebagai perilaku hirabah (perampokan). Hirabah adalah aksi seseorang atau kelompok dalam negara untuk melakukan kekacauan, pembunuhan, perampasan harta secara terangterangan mengganggu dan menentang peraturan yang berlaku. Ulama fikih menyebut hirabah sebagai *as-saqirah al-kubra*, karena hirabah merupakan upaya yang dapat menyebabkan kematian atau terganggunya keamanan dan ketertiban.<sup>57</sup>

Ulama Mazhab Hanafi berpendapat apabila pelaku hirabah hanya merampas harta tanpa menyebabkan kematian maka hukumannya adalah dipotong tangan kanan dan kakinya secara silang dan jika pelaku juga membunuh maka dibunuh juga.<sup>58</sup> Ulama Mazhab Syafi'i dan Hambali berpendapat apabila pelaku hirabah hanya mengambil harta, maka hukumannya

---

<sup>57</sup> A. Jazuli, *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 238.

<sup>58</sup> *Ibid*, hlm. 311.

adalah dipotong tangan dan kakinya secara silang. Apabila mengakibatkan kematian, maka hukumannya juga hukuman mati.<sup>59</sup> Sedangkan ulama Mazhab Maliki, hukuman yang diberikan sepenuhnya diserahkan kepada kebijaksanaan hakim melalui musyawarah dengan para ahli fikih dengan memilih hukum yang terbaik.<sup>60</sup>

Selain itu, dalam konsep *Siyasah qadhaiyyah* atau hal yang mengatur tentang peradilan terhadap pelanggaran peraturan hukum dan perundangan yang telah ditetapkan disebutkan seorang hakim harus memiliki sifat-sifat yang merupakan ajaran agama yaitu jujur, adil, merdeka, bebas dari pengaruh pihak lain dan berperilaku tidak tercela. Seorang hakim wajib memperhatikan pula prinsip amanah, karena kekuasaan kehakiman yang berada ditangannya adalah palu suatu amanah dari rakyat kepadanya. Sebelum ia menetapkan keputusan, hakim wajib bermusyawarah dengan para koleganya agar dapat tercapai suatu keputusan yang seadil-adilnya. Dalam hal ini Majelis Hakim telah mengambil keputusan ASN yang melakukan tindak pidana korupsi harus dihukum dan diberhentikan dari statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dianggap, oknum ASN tersebut telah melanggar sumpah/janji sebagai pegawai serta mengkhianati ideologi negara yaitu Pancasila dan UUD 1945, ASN yang melakukan tindak pidana korupsi juga telah mengambil hak yang bukan miliknya yang mengakibatkan terhambatnya roda pemerintahan. Dalam Islam pun Allah sudah menegaskan bahwa ketika bekerja harus mengutamakan sifat amanah karena apapun yang dikerjakan akan dipertanggung jawabkan di dunia maupun akhirat.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 312.

<sup>60</sup> Rahmat Hakim, *Hukum Pidana Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2000), hlm. 198.

## **BAB TIGA**

### **PEMBERHENTIAN PEGAWAI DENGAN TIDAK HORMAT DI KOTA SUBULUSSALAM**

#### **D. Putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi.**

Bagi PNS yang telah divonis bersalah oleh pengadilan (*inkracht*) karena terbukti melakukan tindak pidana korupsi, sesuai dengan Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor untuk PNS yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan tidak hormat, dengan catatan bahwa:

1. Memenuhi unsur-unsur pidana dalam Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor.
2. Pidana penjara yang diputus hakim berdasarkan putusan berkekuatan hukum tetap.
3. Tindak pidana korupsi yang dilakukan ada hubungannya dengan jabatan.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 disebutkan bahwa:

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 Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa:

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

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

2. 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.
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. 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.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 87/PUU-XVI/2018 tanggal 25 April 2019 menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) melakukan perbuatan yang ada kaitannya dengan jabatan seperti korupsi, suap, dan lain-lain agar segera diberhentikan dengan tidak hormat. Bahkan, Kementerian Dalam Negeri meminta Pemerintah Daerah segera melaksanakan putusan tersebut. Putusan MK ini memperkuat Surat Keputusan Bersama (SKB) untuk percepatan pemberhentian PNS yang sudah *Inkrach* kasus Tindak Pidana Korupsi.

Sekretaris BKPSDM Kota Subulussalam Kasmir Hasugian menjelaskan, maksud dari Putusan MK Nomor 87/PUU-XVI/2018 dalam perkara Pengujian UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah Mahkamah Konstitusi menyatakan ASN yang terlibat dalam kasus korupsi harus menjalankan hukuman melalui putusan pengadilan sehingga nantinya pemerintah daerah Kota Subulussalam akan menindaklanjuti putusan tersebut dengan melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah. Pasca adanya putusan tersebut, pelaku korupsi akan menjalani sidang kode etik kepegawaian sehingga melahirkan putusan-putusan kedisiplinan, seperti pemecatan dengan tidak hormat.

Pegawai Negeri Sipil yang terlibat kasus korupsi akan ditindak sesuai dengan perbuatannya, sehingga akan dilimpahkan ke Pengadilan Negeri

dan dipecat secara administrasi kepegawaian dengan tidak hormat. Pasca adanya putusan *inkracht*, pelaku harus dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan, karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.<sup>61</sup>

Kasmir Hasugian melanjutkan, dengan adanya putusan MK dan SKB tiga menteri, merupakan penegasan agar ASN menjalankan kewajiban sebagaimana diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Prinsipnya SKB tersebut tidaklah membuat hukum baru. SKB tersebut menegaskan dan menghimbau Pejabat Pembina Kepegawaian agar menjalankan kewajibannya sebagaimana diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN untuk melaksanakan Pemberhentian Dengan Tidak Hormat (PTDH) terhadap PNS yang telah memperoleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkrach*).

Kepala Daerah atau pemerintah tentunya selalu menjalankan putusan tersebut. Kami di Pemko Subulussalam juga mengapresiasi adanya aturan tersebut, sehingga setiap keterlibatan PNS cepat ditindak dan ini tentunya menjaga stabilitas PNS agar tidak macam-macam pada kasus-kasus yang dapat merugikan keuangan negara.<sup>62</sup>

Selaku Sekretaris BKPSDM Kota Subulussalam, Kasmir Hasugian menjelaskan bahwa, BKD merupakan administrasi kepegawaian, sedangkan pemberhentian dilakukan di pengadilan. BKD hanya melakukan apa yang sudah diputuskan di pengadilan. Oleh karena itu, sikap BKD atas putusan tersebut yaitu meminta arahan karena tugas BKD bukan memutuskan, tapi menjalankan apa yang diputuskan di Pengadilan. Bahkan, Kasmir mencontohkan, ada 4 kasus yang sudah diputuskan oleh Pengadilan atas perkara korupsi yang menjerat oknum PNS Kota Subulussalam.

---

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Kasmir Hasugian, Sekretaris BKPSDM Kota Subulussalam, pada tanggal 2 Juni 2021 di Kota Subulussalam.

<sup>62</sup> *Ibid.*

Pemberhentian jajaran PNS itu dilatarbelakangi kasus korupsi yang menjerat mereka dan pelanggaran PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga adanya pemberhentian dengan tidak hormat dari jabatan fungsional berstatus sebagai pejabat struktural.<sup>63</sup>

Pemerintah Kota Subulussalam telah memproses pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH) terhadap oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) berinisial ZZ. PNS tersebut dipecat lantaran terbukti bersalah melakukan korupsi dan sudah ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap. Menurut Misgiono, Kabid Umum Kantor Walikota Subulussalam menjelaskan pasca turunnya surat dari Gubernur Aceh yang intinya mengharuskan pemberhentian ASN terlibat korupsi, pihaknya langsung memproses. Proses diawali disposisi dari kantor Walikota hingga pembuatan SK Pemberhentian Tidak Dengan Hormat atau PDTH.

Sesuai aturan proses, surat ini di paraf oleh Kepala BKPSDM. Suratnya dibuat dan langsung diproses pihak BKPSDM, dimana mereka telah melaksanakan tahapan proses pemberhentian ASN terlibat korupsi, karena ini menindaklanjuti surat dari Gubernur Aceh.<sup>64</sup>

Menurut Misgiono, banyak sekali pemberitaan tentang proses pemecatan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Subulussalam beberapa waktu lalu, sehingga saat itu Gubernur Aceh langsung menyurati Pemko Subulussalam untuk memproses dan memberhentikan Tidak Dengan Hormat (PTDH) oknum berinisial ZZ dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagaimana yang tertuang dalam surat Gubernur Aceh Nomor 862/19658 tanggal 12 November 2019 tentang penjelasan status PNS ZZ. Dalam surat itu, Gubernur Aceh menjelaskan, berdasarkan putusan Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi, maka putusan Pengadilan Tinggi Banda Aceh telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan upaya hukum telah selesai, serta memperhatikan ketentuan

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Misgiono, Kabid Umum Kantor Walikota Subulussalam pada tanggal 31 Mei 2021.

peraturan perundang-undangan terhadap yang bersangkutan harus diberhentikan Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tidak hanya itu, Gubernur melalui Sekda Aceh juga mencantumkan dasar PTDH ZZ dari Pegawai Negeri Sipil seperti surat edaran MenPAN-RB Nomor: B/50/M.SM.00.00/2019 tanggal 28 Februari 2019 tentang petunjuk pelaksanaan penjatuhan PTDH oleh PPK terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum. Lalu Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 182/6597/SJ, Nomor: 15 tahun 2018, 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 yang ada hubungannya dengan jabatan. Oleh karena itu, sesuai dengan Putusan bernomor 2197 K/PID.SUS/2013 yang isinya menolak kasasi Z. Karenanya, Z dikenai hukuman 1,6 tahun pidana penjara dan pidana denda Rp 50.000.000.

#### **E. Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi.**

Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana pelayanan publik mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif yang baik berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pasti ada ASN yang pernah melakukan pelanggaran disiplin, mulai dari pelanggaran ringan, sedang hingga berat yang masing-masing pelanggaran tersebut memiliki tingkatan hukuman masing-masing. Dalam hal pemberian hukuman disiplin terhadap ASN yang telah melanggar dan melakukan tindakan-tindakan penyelewengan, ASN juga dapat dijatuhi sanksi atau hukuman pidana serta menjalani proses pemidanaan apabila pelanggaran yang dilakukan merupakan

perbuatan pidana dimana akibatnya orang yang melakukan perbuatan tersebut harus di pidana.

ASN dapat dijatuhi pidana karena telah melakukan tindakan yang bersifat pidana, telah diketahui bahwa perbuatan yang dilakukan merupakan perbuatan tindak pidana serta dari perbuatan tersebut dapat dimintai pertanggung jawaban secara pidana sehingga ia dapat dijatuhi hukuman berupa sanksi pidana. Pemerintah Daerah mempunyai tanggungjawab untuk menjalankan putusan pengadilan terhadap ASN yang terlibat kasus pidana, seperti kasus korupsi.

Menurut Kasmir Hasugian, Sekretaris BKPSDM Kota Subulussam menjelaskan Pemerintah Daerah Kota Subulussalam mempunyai tanggungjawab untuk mendukung putusan pengadilan dalam perkara pidana atau perkara lainnya menyangkut kedisiplinan maupun kepatuhan ASN dalam tugasnya, sehingga apa yang dilakukan ASN ini harus sesuai dengan fungsinya.

Pertanggungjawaban jabatan merupakan bentuk dukungan Pemko Subulussalam atas tindakan hukum yang dilakukan oknum ASN di wilayah Kota Subulussalam, sehingga mereka tidak sewena-wena menggunakan jabatan yang dimiliki.<sup>65</sup>

Sedangkan menurut Misgiono, Kabid Umum Kantor Walikota Subulussalam menjelaskan tindakan yang dilakukan oknum ASN di wilayah pemerintahan Kota Subulussalam merupakan tanggungjawab mereka sehingga apa yang dilakukan menjadi beban bagi oknum tersebut. Pemerintah Kota Subulussalam hanya menjalankan putusan pengadilan. Menurutnya lagi, Pemerintah Kota Subulussalam tidak mempunyai wewenang untuk melarang pemeriksaan perkara atas perbuatan korupsi oknum ASN sehingga tanggung jawab itu secara khusus tertuju kepada pihak yang melakukan.

Meskipun kewenangan itu melekat pada jabatan yang membawa konsekuensi hukum pada mereka, namun dapat saja dalam pelaksanaan

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Kasmir Hasugian, Sekretaris BKPSDM Kota Subulussam, pada tanggal 2 Juni 2021 di Kota Subulussalam.



kewenangan itu tanggung jawabnya dibebankan kepada pribadi pejabat, sehingga apabila pejabat itu menyelewengkan jabatan yang ia miliki, maka konsekuensi atas apa yang mereka perbuat.<sup>66</sup>

Pertanggungjawaban pribadi merupakan bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh pemerintah atas tindakan yang dilakukan, sehingga pemerintah daerah bertanggung jawab sepenuhnya atas tindakannya sendiri. Meskipun kewenangan itu melekat pada jabatan yang membawa konsekuensi pada jabatan, namun dapat saja dalam pelaksanaan kewenangan itu tanggung jawabnya dibebankan kepada pribadi.

Dalam ilmu Hukum Tata Pemerintahan, pertanggungjawaban secara jabatan (*liability position*) berisikan norma-norma hukum pemerintahan. Norma-norma pemerintahan tersebut menjadi parameter yang dipakai dalam penggunaan kewenangan yang dilakukan oleh badan-badan pemerintah. Adapun parameter yang dipakai dalam penggunaan wewenang itu adalah kepatuhan hukum ataupun ketidakpatuhan hukum (*improper legal*) atau (*improper illegal*), sehingga apabila terjadi penggunaan kewenangan dilakukan secara "*improper illegal*" maka badan pemerintah yang berwenang tersebut harus mempertanggungjawabkan.<sup>67</sup>

Teori di atas selaras apa yang disampaikan Kasmir Hasugian, Sekretaris BKPSDM Kota Subulussalam, yaitu apabila dalam melaksanakan tugas ada penyelewengan yang dilakukan, maka pribadi pejabat tersebut yang harus mempertanggungjawabkan semuanya. Hubungan antara pertanggungjawab jabatan dan pribadi yaitu sama-sama menjalankan wewenang dimana dalam hal pemberian wewenang pastinya akan diberikan jabatan yang dijalankan oleh pemerintahan.

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Misgiono, Kabid Umum Kantor Walikota Subulussalam pada tanggal 31 Mei 2021.

<sup>67</sup> Abdul Latif, *Hukum Administrasi dalam Praktik Tindak Pidana Korupsi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), hlm. 55.

Pertanggung jawaban pribadi dilakukan apabila terjadi unsur maladministrasi, maka konsekuensi yang diterima yaitu tanggung jawab akan dibebankan kepada pribadi orang yang melakukan tindakan yang bertentangan tersebut, khususnya dalam kasus korupsi.<sup>68</sup>

Berikut contoh pertanggungjawaban pribadi yang dilakukan, yaitu pelaksanaan hukuman berdasarkan putusan hakim tetap yang diterima oleh ASN dalam kasus korupsi berikut ini:

Bapak ZZ merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintahan Kota Subulussalam sebagai Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan yang juga salah satu tersangka dalam kasus Tindak Pidana Korupsi. ZZ diduga melakukan tindakan tersebut bersama 2 orang rekannya, yaitu ZH dan S (Terdakwa dalam berkas terpisah). Permasalahan ini bermula saat Dinas Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam menerima kucuran dana dari APBK Kota Subulussalam sebesar Rp2.850.000.000,00 (dua milyar delapan ratus lima puluh juta rupiah) yang termuat dalam Nomor Rekening 5.2.2.02.05 untuk kegiatan pengadaan Pupuk NPK untuk Padi Unggul, Padi Gogo dan Jagung. Selanjutnya ZH selaku Pengguna Anggaran pada Dinas Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam melihat adanya anggaran untuk pengadaan Pupuk NPK tersebut di dalam DPA, lalu mengeluarkan Surat Keputusan (SK) untuk pengangkatan Panitia Pengadaan Barang dan Jasa dengan SK Nomor 188.4/168/2009 tanggal 6 April 2009 yang terdiri dari Terdakwa ZZ, selaku Ketua, Z selaku Sekretaris, A, MH, F, masing-masing sebagai anggota.

Sebelum dilakukan pelelangan terhadap pengadaan Pupuk NPK tersebut oleh Terdakwa selaku Panitia Pengadaan Barang/Jasa, ZH selaku Kadis Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam telah terlebih dahulu mencari informasi tentang berapa harga per kilogram Pupuk NPK Cap

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Kasmir Hasugian, Sekretaris BKPSDM Kota Subulussam, pada tanggal 2 Juni 2021 di Kota Subulussalam.

Racoon yang akan dilakukan pengadaan pada Dinas Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam tersebut pada CV. Nasyara sebagai Distributor Pupuk NPK Kota Subussalam dan pada PT. Pertani di Banda Aceh, hal ini dilakukan oleh ZH guna membantu panitia pengadaan barang dan jasa yang akan melakukan pelelangan terhadap pengadaan Pupuk NPK tersebut.

Berdasarkan informasi harga Pupuk NPK Cap Racoon yang dikeluarkan atau diberikan oleh CV. Nasyara diketahuilah bahwa harga per kilogram Pupuk NPK Cap Racoon tersebut adalah sebesar Rp.6.040,00 (enam ribu empat puluh rupiah), sedangkan PT. Pertani sebesar Rp.13.000,00 (tiga belas ribu rupiah) per kilogram. Kemudian ZH meminta informasi harga Pupuk NPK tersebut kepada CV. Nasyara dengan cara mengirimkan surat tertanggal 08 Mei 2009 dengan Nomor 521/249/2009 tentang permintaan informasi harga Pupuk NPK, selanjutnya atas surat tersebut pihak CV. Nasyara mengirimkan surat balasan tertanggal 11 Mei 2009 dengan Nomor 012/NSY/V/2009 yang ditandatangani oleh Direktur CV. Nasyara, S (Terdakwa dalam berkas terpisah).

Setelah adanya informasi harga Pupuk NPK tersebut selanjutnya informasi harga tersebut diserahkan kepada Terdakwa selaku Panitia Pengadaan Barang dan Jasa untuk menyusun TOR, RKS, HPS, jadwal dan cara pelaksanaan pelelangan, selanjutnya dokumen-dokumen tersebut disusun bersama dengan anggota panitia yang lain, kemudian dokumen tersebut diserahkan kepada ZH selaku Pengguna Anggaran atau Kadis Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam untuk ditetapkan agar Dokumen tersebut telah sah untuk dilakukan pelelangan sesuai dengan keinginan ZH, yaitu jenis Pupuk NPK Cap Racoon dengan komposisi atau kadar N = 14,56% sampai dengan 14,64% yang selisihnya hanya 0,08%; P<sub>2</sub>O<sub>5</sub> = 16,45% sampai dengan 16,55% yang selisihnya 0,10%; K<sub>2</sub>O = 16,94% sampai dengan 16,98% yang selisihnya 0,04%; Kadar Air = 1,44%.

Perusahaan-perusahaan yang melakukan pengadaan Pupuk NPK Cap Racoon tersebut semuanya telah diarahkan oleh ZH kepada Terdakwa selaku

Panitia Pengadaan Barang dan Jasa agar untuk pengadaan Pupuk NPK pada Dinas Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam tersebut dimenangkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut yaitu untuk Pengadaan Pupuk NPK Cap Racoon untuk Jagung agar dimenangkan oleh CV. Nasyara dengan Direktornya S, untuk Padi Gogo agar dimenangkan oleh PT. Karunia Runding Putra dengan Kuasa Direktornya saudara S. Sedangkan untuk Padi Unggul agar dimenangkan oleh CV. Bintang Marga Utama dengan Direktornya MB (Terdakwa dalam berkas terpisah).

Pada dasarnya CV. Bintang Marga Utama dengan Direktornya MB, CV. Nasyara dengan Direktornya S dan PT. Karunia Runding Putra dengan Kuasa Direktornya S tidak layak untuk memenangkan paket pengadaan Pupuk NPK Cap Racoon tersebut, namun karena Terdakwa selaku Panitia Pengadaan Barang dan Jasa telah menerima pemberitahuan dan arahan dari ZH selaku Kadis Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam pada saat itu bahwa untuk pengadaan Pupuk NPK untuk Padi Unggul agar dimenangkan oleh CV. Bintang Marga Utama dengan Direktornya MB dan untuk Pengadaan Pupuk NPK Padi Gogo agar dimenangkan oleh PT. Karunia Runding Putra dengan Kuasa Direktornya S serta untuk Pupuk NPK Jagung CV. Nasyara dengan Direktornya S.

Sebelumnya Terdakwa atas perintah ZH selaku Kadis Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam untuk memfasilitasi guna menghubungi melalui Handphone (HP) kepada S dengan MB agar paket untuk pengadaan Pupuk NPK Cap Racoon untuk Padi unggul diberikan kepada MB selaku Direktur CV. Bintang Marga Utama dan pada saat itu S, menyetujuinya. Berdasarkan evaluasi Administrasi yang Terdakwa lakukan bersama dengan anggota panitia pengadaan barang dan jasa yang lain bahwa SIUP milik CV. Bintang Marga Utama hanya berlaku untuk Wilayah Dairi Provinsi Sumatera Utara, namun atas perintah dan arahan ZH, CV. Bintang

Marga Utama dinyatakan sebagai pemenang tunggal untuk pengadaan Pupuk NPK Cap Racoon untuk Padi Unggul.

Akibat perbuatan Terdakwa selaku Ketua panitia pengadaan barang dan jasa dalam menentukan HPS tidak melakukan survei harga pasaran setempat dan Terdakwa juga tidak independen sehingga menerima arahan dari ZH selaku Kadis Pertanian Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Subulussalam agar memenangkan perusahaan atau rekanan yang menggunakan jenis atau Merk Pupuk NPK Cap Racoon dengan kadar N = 14,56%; P205 = 16,45%; K20 = 16,94% dengan harga rata-rata sebesar Rp.6.350,00 (enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah) per kilogram dan bila dibandingkan dengan harga pasaran di Kota Subulussalam sebesar Rp.3.400,00 (tiga ribu empat ratus rupiah) sehingga terjadi selisih harga per kilogramnya sebesar Rp.2.950,00 (dua ribu sembilan ratus lima puluh rupiah) dan bila dikalikan dengan jumlah seluruhnya pengadaan Pupuk NPK tersebut sebanyak 380.000, (tiga ratus delapan puluh ribu) kilogram setelah dikurangi Pajak PPN 10%, maka terjadilah Mark-Up harga untuk pengadaan Pupuk NPK seluruhnya lebih kurang sebesar Rp. 792.400.000,00 (tujuh ratus sembilan puluh dua juta empat ratus rupiah) sehingga dalam hal ini menguntungkan pihak rekanan dan negara dirugikan sebesar Rp. 792.400.000,00 (tujuh ratus sembilan puluh dua juta empat ratus ribu rupiah).

Atas kejadian ini, perbuatan terdakwa sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 2 Ayat (1) jo. Pasal 18 Undang-Undang RI Nomor 31 Tahun 1999 tentang Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2001 jo. Pasal 55 Ayat (1) ke 1e KUHPidana.

Berdasarkan tindakan yang dilakukan dan setelah dilakukan pemeriksaan oleh pihak terkait serta bukti-bukti yang menguatkan menyatakan bahwa telah terjadi Tindak Pidana Korupsi. Karena dana yang bersumber dari anggaran negara telah dicairkan untuk pekerjaan tersebut tetapi pekerjaan yang terjadi di lapangan dan jumlah biaya yang dianggarkan tidak sesuai dengan realitas yang

terdapat pada kontrak kerja. Akibat perbuatan tersebut yang telah merugikan perekonomian negara sehingga telah di sidangkan dan melalui putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim dengan Nomor 2197 K/PID.SUS/2013 menjatuhkan pidana terhadap ZZ berupa pidana penjara selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan.

Perbuatan yang telah dilakukan sangat bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang ada, dimana selaku pemegang kekuasaan tertinggi pada instansi tersebut seharusnya mesti melakukan prosedur-prosedur pemeriksaan terlebih dahulu sebelum menerbitkan satu Nota yang menjadi persyaratan dalam proses pencairan uang untuk proyek pekerjaan tersebut. Sehingga akibat dari perbuatan yang dilakukan beliau merupakan seorang “Mantan Terpidana Korupsi“ berdasarkan keputusan hukum yang telah *inkracht*. Selanjutnya dalam pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang bunyi pasalnya sebagai berikut:

PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum.

Lebih lanjut disebutkan dalam pasal 251 PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 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.

Kemudian dalam pasal 87 ayat 4 huruf b UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang bunyi pasalnya sebagai berikut:

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau

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

Adanya ketentuan-ketentuan tersebut maka semestinya PNS yang telah divonis bersalah dan telah *inkracht* harus diberhentikan tidak dengan hormat tetapi pada kenyataannya problematika seperti ini sering terjadi dimana terpidana tidak diberhentikan. Namun, dalam kasus diatas bukannya diberhentikan secara tidak hormat tetapi tetap dipertahankan sebagai PNS dan bahkan diberi tanggung jawab oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berupa pemberian jabatan struktural yang sangat penting dalam instansi pemerintahan.

Dengan adanya aturan tersebut diatas maka dengan sendirinya memberikan konsekuensi bahwa pegawai ASN tersebut tidak dapat dipertahankan sebagai PNS karena telah melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, apabila status PNS tidak lagi melekat dalam diri pejabat tersebut maka dalam hal pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki suatu jabatan mesti dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

## **F. Analisis Data**

Seorang PNS dilingkungan Pemerintah Kota Subulussalam yang di vonis bersalah oleh Pengadilan Negeri Aceh Singkil karena kasus pengadaan pupuk NPK tahun 2009 hingga kini masih bekerja. Oknum PNS berinisial ZZ divonis bersalah oleh Pengadilan Negeri Aceh Singkil dengan hukuman 1 tahun 6 bulan dan subsider tiga bulan kurungan penjara atau denda Rp 50 juta. Kemudian ZZ mencari upaya hukum dengan mengajukan kasasi di Mahkamah Agung. Namun, keinginannya untuk bebas dari jeratan hukum, tidak terwujud, Mahkamah Agung melalui putusan Nomor 2197 K/PID.SUS/2013 tanggal 30 April 2014 menolak permohonan kasasi terdakwa dan menguatkan putusan Pengadilan Negeri Aceh Singkil.

Setelah menjalani hukuman di Lapas Aceh Singkil, ZZ kembali aktif sebagai PNS bahkan diangkat menjadi Kabid di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Subulussalam pada era kepemimpinan Walikota Merah Sakti. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, pasal 87 ayat 4 huruf (b) menegaskan bahwa bagi ASN atau PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.

Kalau melihat dari manajemen ASN, mekanisme pemecatan PNS yang sudah di vonis bersalah dan berkekuatan hukum tetap oleh Pengadilan Negeri Singkil, seharusnya Pemko Subulussalam menindaklanjuti putusan tersebut dengan melakukan pemecatan terhadap ZZ. Kalau ZZ masih dibiarkan menjabat, maka Pemerintah Kota Subulussalam tidak mematuhi putusan pengadilan. Jika merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, mantan Narapidana yang terjerat pidana dengan masa hukuman 2 tahun atau lebih wajib diberhentikan. Sedangkan untuk kasus korupsi, mantan Narapidana korupsi tidak memandang jumlah masa hukuman dan wajib diberhentikan dengan tidak hormat. Undang-undang tersebut dikuatkan Mahkamah Konstitusi yang meminta Kemendagri untuk memecat bagi PNS terpidana korupsi yang telah berkekuatan hukum tetap.

Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kasmir Hasugian menjelaskan bahwa pihaknya melalui Kepala BKPSDM telah menaikkan surat telaahan staf kepada Wali Kota terkait ZZ. Kalau melihat secara keseluruhan, Pemerintah Kota Subulussalam belum bisa berbuat banyak apalagi mengenai eksekutif terhadap oknum PNS yang terlibat Tipikor.

PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi harus mendapat sanksi yang tegas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Apabila



perkaranya telah memiliki kekuatan hukum tetap (*incracht*), PNS tersebut harus diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS. Hal ini tertuang dalam Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, serta Pasal 250 huruf (b) dan Pasal 252 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, antara lain dinyatakan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum.

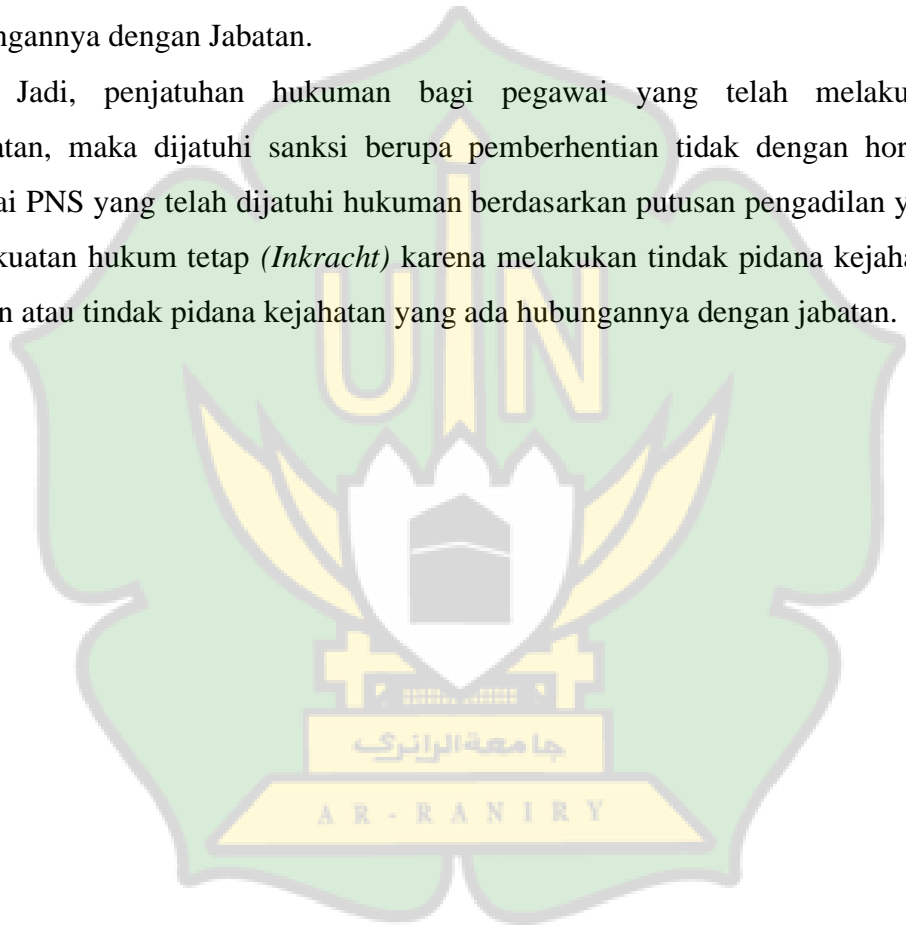
Oleh karena itu, dalam melaksanakan penyelenggaraan negara yang mampu menjalankan fungsi pemerintahan dan pembangunan yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dapat dikemukakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah dan memberantas korupsi, yakni:

1. Melakukan pembinaan agama, moral, dan etika, antara lain melalui penyuluhan di bidang keagamaan, etika dan hukum di lingkungan instansi pemerintah pusat/daerah.
2. Menegakkan sanksi yang tegas terhadap pelaku korupsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Optimalisasi fungsi pengawasan atau kontrol.
4. Komitmen dari PPK pusat/daerah dalam menciptakan birokrasi dan aparatur yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dimana saat ini di beberapa daerah masih banyak PNS yang terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi tetapi tidak diberhentikan sebagai PNS, malah mendapat jabatan strategis.

Pemecatan terhadap PNS yang terlibat korupsi tertuang dalam SKB Tiga Menteri, dimana tiga instansi ini memutuskan mengeluarkan Keputusan Bersama untuk memberhentikan secara tidak hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi (tipikor) yang berstatus *inkracht*.

Kesepakatan itu dituangkan dalam Keputusan Bersama Keputusan Mendagri, Menteri PANRB, dan Kepala BKN tertanggal 13 September 2018, Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap PNS 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.

Jadi, penjatuhan hukuman bagi pegawai yang telah melakukan kejahatan, maka dijatuhi sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*Inkracht*) karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.



## **BAB EMPAT PENUTUP**

### **G. Kesimpulan**

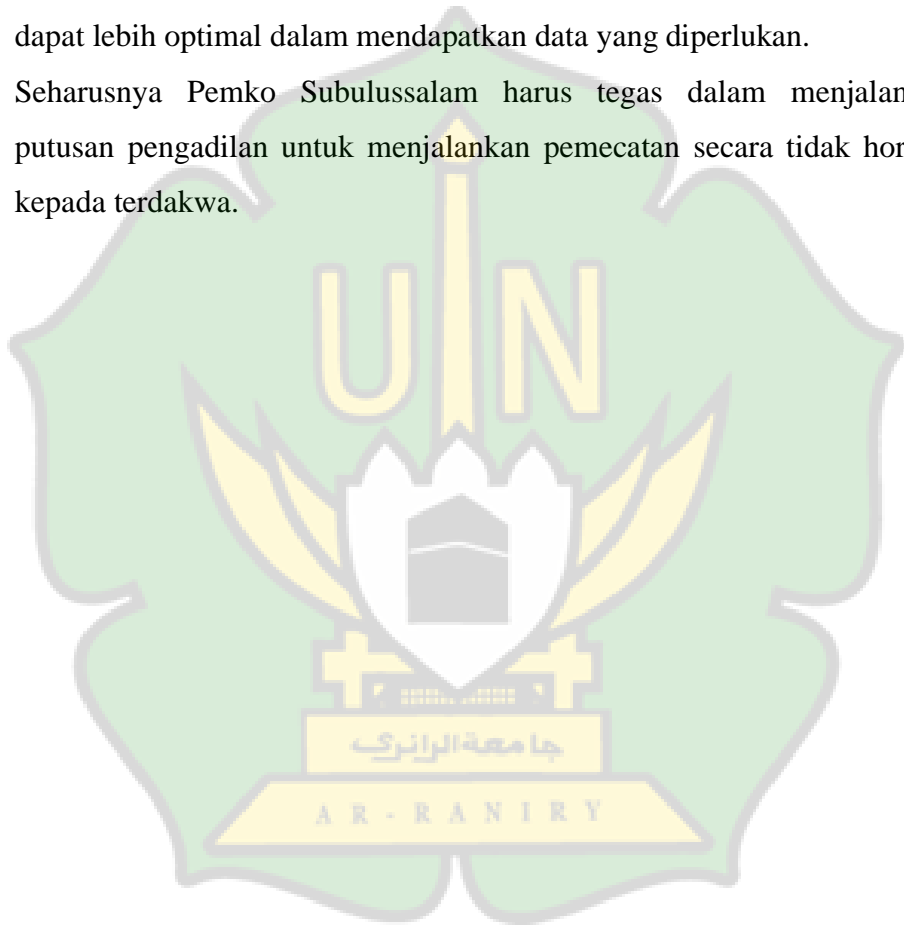
Dari berbagai pemaparan pada bab-bab sebelumnya, dengan ini penulis merangkum pada bab empat, yaitu:

1. Bagi PNS yang telah divonis bersalah oleh pengadilan (*inkracht*) karena terbukti melakukan tindak pidana korupsi, sesuai dengan Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor untuk PNS yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan tidak hormat. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 87/PUU-XVI/2018 dan Surat Keputusan Bersama (SKB) untuk percepatan pemberhentian PNS yang sudah *Inkrach* kasus Tindak Pidana Korupsi. Aturan ini menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) melakukan perbuatan yang ada kaitannya dengan jabatan seperti korupsi agar segera diberhentikan dengan tidak hormat.
2. Pemerintah Daerah Kota Subulussalam harus mampu bertanggungjawab terhadap oknum PNS yang terlibat dalam kasus korupsi, hal ini untuk mendukung kedisiplinan maupun kepatuhan ASN dalam tugasnya, sehingga tidak terlibat dalam kasus korupsi.

### **H. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai pemberhentian pegawai dengan tidak hormat.
2. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan studi kajian. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.
3. Seharusnya Pemko Subulussalam harus tegas dalam menjalankan putusan pengadilan untuk menjalankan pemecatan secara tidak hormat kepada terdakwa.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Abdullah, Faisal. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangkang Education, 2011.
- Fakih, Aunur Rahim dan Wijayanto, Iip. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UI Press, 2001.
- Hartini, Sri. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Hartini, Sri dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Hartini, Sri. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Hartini, Sri dan Sudrajat, Tedi. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Hartini, Sri dan Sudrajat, Tedi. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian Hukum*. Surakarta: UNS press, 1989. Hasibuan,
- S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hakim, Rahmat. *Hukum Pidana Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2000.
- Ichsan, Achmad. *Tata Administrasi Kekaryawananan: Dasar-Dasar Ilmu Administration Penerapannya di Indonesia*. Jakarta: Djambaran, 1981.
- Jazuli. *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Kuncoro. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. Pekanbaru: UIR Press, 2009.
- Latif, Abdul. *Hukum Administrasi dalam Praktik Tindak Pidana Korupsi*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Mattew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Terj. Tjejep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI-Press, 1992.
- M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018.
- Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1986.
- Setiawan widagdo, *Kamus Hukum*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1989.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2007.
- Soekanto, Soejono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Soetomo, *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*. Surabaya: Usaha Nasional, 1987.
- Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 1982.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2000.
- SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Sukardja, Ahmad. *Hukum Tata Negara & Hukum Administrasi Negara dalam Perspektif Fikih Siyasah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Triatmodjo, Sudiby. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Tjandra, W. Riawan. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008.

Wursanto. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.

## B. SKRIPSI

Aisyah Nadila Ramadhanty, “Analisis Tentang Penjatuhan Sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (Pasal 87 Ayat 4 Huruf B Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara) Kepada PNS Pelaku Tindak Pidana” (Skripsi tidak dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, 2019.

Harris Pratama, “Prosedur Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian di Kepolisian Daerah Aceh)” (Skripsi tidak dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, 2020.

## C. JURNAL

Endang Larasati, *Demokrasi dan Regulasi Pelayan Publik di Indonesia*, MMH, Jilid 37 No. 3, September 2008.

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

\_\_\_\_\_ Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 16 No.2 - Juni 2019.

Fauzi Syam, Helmi dan Fitria, “Penguujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi”. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 20 No. 1, Maret 2020.

Hartini, Sri. Upaya Keberatan Terhadap PNS yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 11 No. 2, Mei 2011.

Selfianus Laritmas dan Yohanis Laritmas, Analisis Yuridis Terhadap Legalitas Suatu Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Oleh Bupati

Kabupaten Maluku Tenggara Barat, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Era Hukum, Vol. 16, No. 2, Oktober 2018.

Susanto, Sri Nur Hari. "Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 1 (2019).

Wirza Fahmi dan Mahdi Syahbandir, "Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan". *Jurnal Syiah Kuala Law Journal*, Vol. 1 (1) April 2017.

#### **D. INTERNET**

AB, Oknum PNS di Subulussalam Masih Aktif Walau Terbukti Korupsi, Ini Penjelasan Sekda, 17 Juni 2019. Diakses melaluisitus: <https://www.indojayanews.com/daerah/oknum-pns-di-subulussalam-masih-aktif-walau-terbukti-korupsi-ini-penjelasan-sekda/> pada tanggal 16 September 2020.

Dwi Andayani, 2.357 PNS Korup Segera Dipecat, Ini Data Detailnya. Diakses di internet pada tanggal 23 Agustus 2020 dari situs: <https://news.detik.com/>

Khalidin, ASN Mantan Napi Korupsi Harus Dipecat, Isi Surat Gubernur Aceh ke Walikota Subulussalam, 20 November 2019. Diakses melalui situs: <https://www.google.com/search?q=Khalidin%2C+ASN+Mantan+Napi+Korupsi+Harus+Dipecat%2C+Isi+Surat+Gubernur+Aceh+ke+Walikota+Subulussalam> pada tanggal 6 September 2020.

Pusdatin, PP No. 11/2017: Inilah Skema-Skema Pemberhentian PNS, 21 April 2017. Diakses melalui situs: <https://setkab.go.id/pp-no-112017-inilah-skema-skema-pemberhentian-pns/> pada tanggal 2 November 2020.

Wikipedia, Pegawai Negeri Sipil, 13 Februari 2020. Diakses melalui situs: [https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai\\_Negeri\\_Sipil](https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_Negeri_Sipil) pada tanggal 7 Oktober 2020.

Wikipedia, Undang-Undang (Indonesia), 18 Oktober 2020. Diakses melalui situs: [https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang\\_\(Indonesia\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang_(Indonesia)) pada tanggal 7 20 Oktober 2020



**Lampiran 1****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama/NIM : Rizki Ariansyah Putra Hs/ 150105086

Tempat/Tgl Lahir : Kota Subulussalam /24 Februari 1998

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Mahasiswa

Agama : Islam

Kebangsaan/Suku : Indonesia/Batak

Status : Belum Menikah

Alamat Kota : Jalan Merpati, Desa Lae Oram, Kecamatan Simpang Kiri,  
Subulussalam, Provinsi Aceh, Negara Indonesia.

Orangtua :

Nama Ayah : Baitin Hasugian

Nama Ibu : Nur Asiah

Alamat : Jalan Merpati, Desa Lae Oram, Kecamatan Simpang Kiri,  
Kota Subulussalam, Provinsi Aceh, Negara Indonesia.

Pendidikan :

SD/MI : SDN Pasar Panjang

SMP/MTs : SMPN 1 Simpang Kiri

SMA/MA : SMAN 1 Simpang Kirir

PTN : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

## Lampiran 2

## SK PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**Nomor : 4527/Un.08/FSH/PP.00.9/11/2019**

**TENTANG****PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

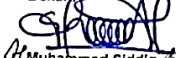
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKU Skripsi tersebut;  
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;  
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;  
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;  
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :  
 a. Ildi Karim Makinara, S.Hi., SH., MH  
 b. Rispalman, SH., MH  
 sebagai Pembimbing I  
 sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Rizki Ariansyah Putra HS  
**N I M** : 150105086  
**Prodi** : Hukum Tata Negara/Siyasah  
**J u d u l** : Mekanisme Pemecatan Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Fiqh Siyasah (Studi Kasus di Kota Subulussalam)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada tanggal : 04 November 2019

Dekan

  
 M. Muhammad Siddiq

**Tembusan :**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HTN;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

## Lampiran 3

### SURAT PERMOHONAN MELAKUKAN PENELITIAN

5/31/2021

Document



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2322/Un.08/FSH.I/PP.00.9/05/2021  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Subulussalam
2. Walikota Subulussalam

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RIZKI ARIANSYAH PUTRA IIS / 150105086**  
Semester/Jurusan : XII / Hukum Tata Negara (Siyasah)  
Alamat sekarang : Ule kareng, kota banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus Di Kota Subulussalam)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 25 Mei 2021  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 25 Juli 2021

Dr. Jabbar, M.A.

## Lampiran 4

### DAFTAR WAWANCARA

#### **BKPSDM Kota Subulussalam**

3. Bagaimana putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?
4. Bagaimana Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?
5. Bagaimana Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terhadap pemberhentian dengan tidak hormat bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Subulussalam?
6. Apa yang harus dilakukan BKD Kota Subulussalam terhadap PNS yang telah diputuskan bersalah oleh pengadilan karena kasus korupsi?
7. Apabila ada terpidana kasus korupsi yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, kemudian tidak dipecat bagaimana sikap BKD Kota Subulussalam?
8. Bagaimana sikap BKD Kota Subulussalam terhadap PNS yang terlibat korupsi?
9. Bagaimana upaya pencegahan keterlibatan unsur PNS terhadap kasus korupsi?
10. Berapa jumlah pegawai negeri sipil yang terlibat kasus korupsi?

#### **MPD Kota Subulussalam**

1. Bagaimana Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terhadap pemberhentian dengan tidak hormat bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Subulussalam?

2. Bagaimana pemberhentian PNS di Kota Subulussalam terkait kasus tindak pidana korupsi?
3. Bagaimana mencegah keterlibatan PNS terhadap kasus korupsi?
4. Bagaimana pandangan bapak melihat keterlibatan PNS dalam kasus korupsi?
5. Kenapa kasus korupsi terjadi di lingkungan PNS Kota Subulussalam?
6. Apa Peran MPD Kota Subulussalam untuk mencegah terjadinya pidana korupsi di Kota Subulussalam?
7. Apakah kerja MPD Kota Subulussalam mempengaruhi kebijakan bagi PNS di Kota Subulussalam?

#### **Kantor Wali Kota Subulussalam**

1. Bagaimana putusan Pengadilan Tentang Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?
2. Bagaimana Tanggungjawab Pemerintah Daerah Terhadap Putusan Pengadilan Mengenai Pegawai Negeri Sipil Terpidana Korupsi?
3. Bagaimana Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terhadap pemberhentian dengan tidak hormat bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Subulussalam?
4. Bagaimana pemberhentian PNS di Kota Subulussalam terkait kasus tindak pidana korupsi?
5. Apa yang harus dilakukan Pemerintah Kota Subulussalam terhadap PNS yang telah diputuskan bersalah oleh pengadilan karena kasus korupsi?
6. Apabila ada terpidana kasus korupsi yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, kemudian tidak dipecat bagaimana sikap Pemko Subulussalam?
7. Bagaimana upaya pencegahan keterlibatan unsur PNS terhadap kasus korupsi?
8. Berapa jumlah pegawai yang dipecat karena terlibat kasus korupsi?

## Lampiran 5

## DOKUMENTASI



**Gambar 1**  
Dokumentasi di Kantor Walikota Subuslussalam



**Gambar 2**  
Dokumentasi di Kantor BKPSDM Kota Subulussalam



**Gambar 3**  
Dokumentasi di Kantor MPD Kota Subulussalam



**Gambar 4**  
Dokumentasi di Kantor MPD Kota Subulussalam