

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
PERSPEKTIF ASAS RETROAKTIF
(Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ASMAUL HUSNA

NIM. 180105005

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
2022 M/1444 H**

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
PERSPEKTIF ASAS RETROAKTIF
(Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)**

SKRIPSI

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

Oleh:
ASMAUL HUSNA
NIM. 180105005
Prodi Hukum Tata Negara

Disetujui Untuk Diuji/ Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I

جامعة الرانيري

Pembimbing II

AR - RANIRY

Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag., M.Ag
NIP. 197011091997031001

Zahid Pasha, S.Sy., M.H
NIP. 199302262019031008

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
PERSPEKTIF ASAS RETROAKTIF
(Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)**

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 Tata Negara
Pada Hari/Tanggal: 19 Desember 2022 M
25 Jumadil Awal 1444

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

Ketua

Sekretaris

Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag., M.Ag
NIP. 197011091997031001

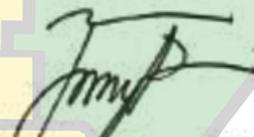
Zahlul Pasha, S.Sy., M.H
NIP. 199302262019031008

Penguji I

Penguji II



Mumtazinur, S.I.P., MA
NIP. 198609092014032002



T. Surya Reza, S.H., M.H
NIP. 199411212020121009

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



Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006

ABSTRAK

Nama : Asmaul Husna
NIM : 180105005
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Tata Negara
Judul : Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Asas Retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN. BNA)
Tebal Skripsi : 49 Halaman
Pembimbing I : Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag., M.Ag
Pembimbing II: Zahlul Pasha, S.Sy., M.H
Kata Kunci : *Pemberhentian, Pegawai Negeri Sipil, Asas Retroaktif*

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) masuk ke dalam ranah Pengadilan Tata Usaha Negara. Pemberhentian PNS dengan tidak hormat menggunakan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Namun pemberhentian dengan tidak hormat baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman 1 tahun penjara karena melakukan korupsi pada 27 September 2008, maka menurut Penggugat tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat dengan menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). Sesuai dengan di atas, terdapat dua rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Bagaimana mekanisme dan prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil menurut Peraturan Perundang-undangan?, 2) Bagaimana penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil?. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis Normatif yang disajikan dalam bentuk deskriptif dengan analisis data yang penulis gunakan adalah metode *deskriptif kualitatif*. Hasil penelitian ini menyatakan, pertama mekanisme dan prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Perundang-undangan dapat dilakukan dengan hormat dan tidak hormat yang disebabkan karena meninggal, atas permintaan sendiri, atau karena melakukan tindak pidana jabatan/ yang ada hubungannya dengan jabatan (Korupsi). Kedua penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA terkait pemberhentian PNS, Salah satu aturan yang menjadi dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai PNS baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman, maka menurut Penggugat tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat dengan menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif) namun tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat bukan dengan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif) tetapi peraturannya berlaku dan saling berkaitan dengan peraturan sebelumnya bukan lahir peraturan yang baru. Sehingga pernyataan Penggugat dinyatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas anugerah dan nikmat yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Asas Retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)”** dengan baik dan benar.

Shalawat beserta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang membawa cahaya kebenaran yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan mengajarkan manusia tentang etika dan akhlakul karimah sehingga manusia dapat hidup berdampingan secara dinamis dan tentram.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis turut menyampaikan ribuan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag, M.Ag selaku pembimbing I beserta Bapak Zahlul Pasha, S.Sy, M.H selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-raniry Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
3. Ketua Prodi Hukum Tata Negara (HTN) Bapak Edi Yuhermansyah, S.H.I, LL.M dan kepada seluruh dosen yang ada di prodi Hukum Tata Negara yang telah banyak membantu.
4. Kepada Bapak Bustaman, S.H.I, M.A selaku Penasehat Akademik.
5. Seluruh Staf pengajar dan pegawai di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

6. Kepada kepala perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum serta seluruh karyawannya, kepala perpustakaan UIN Ar-Raniry beserta seluruh karyawannya dan kepala perpustakaan Wilayah beserta karyawan yang telah memberikan pinjaman buku-buku yang menjadi bahan rujukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada Ayahanda tercinta almarhum Abdul Hadi dan Ibunda tercinta Ti Jariati yang telah membesarkan ananda dengan penuh kasih sayang, yang tak pernah lelah dalam membimbing serta tak pernah lelah memberikan dukungan sehingga ananda mampu menyelesaikan studi ini hingga jenjang sarjana, kepada adik yang sangat saya sayangi Siti Syahriza dan abanganda Muhammad Nizam juga kepada saudara lainnya yang memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan Mahyun Nufus yang telah banyak membantu dan saling menyemangati dimulai dari mula menjadi maba hingga kini mendapat gelar S.H serta teman-teman seperjuangan bimbingan.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan dengan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Di akhir penulisan ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat terutama kepada penulis sendiri dan kepada yang membutuhkan. Maka kepada Allah SWT kita berserah diri dan meminta pertolongan Amin.

Banda Aceh, 05 Desember 2022

Penulis

TRANSLITERASI

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

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama | Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|------------|------|-------------|-----------------------------|
| ا | Alīf | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan | ط | ṭā' | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ب | Bā' | b | Be | ظ | ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ت | Tā' | t | te | ع | 'ain | ' | koma terbalik (di atas) |
| ث | Ṣā' | ś | es (dengan titik di atas) | غ | Gain | g | Ge |
| ج | Jīm | j | je | ف | Fā' | f | Ef |
| ح | Hā' | ḥ | ha (dengan titik di bawah) | ق | Qāf | q | Ki |
| خ | Khā' | kh | ka dan ha | ك | Kāf | k | Ka |
| د | Dāl | d | de | ل | Lām | l | El |

| | | | | | | | |
|---|------|----|-------------------------------|----|--------|---|----------|
| ذ | Žal | ž | zet (dengan titik di atas) | م | Mīm | m | Em |
| ر | Rā' | r | Er | ن | Nūn | n | En |
| ز | Zai | z | zet | و | Wau | w | We |
| س | Sīn | s | es | هـ | Hā' | h | Ha |
| ش | Syīn | sy | es dan ye | ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ص | Ṣād | ṣ | es (dengan titik di bawah) | ي | Yā' | y | Ye |
| ض | Ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) | | | | |

2. Vokal

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

1) Vokal tunggal

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

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| ◌َ | <i>fathah</i> | a | a |
| ◌ِ | <i>kasrah</i> | i | i |
| ◌ُ | <i>ḍammah</i> | u | u |

2) Vokal rangkap

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

| Tanda | Nama huruf | Gabungan huruf | Nama |
|--------|------------------------------|----------------|---------|
| ◌َ...ي | <i>fathah</i> dan <i>yā'</i> | ai | a dan i |
| ◌َ...و | <i>fathah</i> dan <i>wāu</i> | au | a dan u |

Contoh:

كَتَبَ -*kataba*
فَعَلَ -*fa'ala*
ذُكِرَ -*žukira*
يَذْهَبُ -*yazhabu*
سُئِلَ -*su'ila*
كَيْفَ -*kaifa*
هَوَّلَ -*haulā*

3. Maddah

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

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|---|-----------------|---------------------|
| اَ...اَ...اَ... | <i>fathah</i> dan <i>alīf</i> atau <i>yā'</i> | ā | a dan garis di atas |
| إِ...إِ...إِ... | <i>kasrah</i> dan <i>yā'</i> | ī | i dan garis di atas |
| أُ...أُ...أُ... | <i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i> | ū | u dan garis di atas |

Contoh:

قَالَ -*qāla*
رَمَى -*ramā*
قِيلَ -*qīla*
يَقُولُ -*yaqūlu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

1. *Tā' marbūṭah* hidup
tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.
2. *Tā' marbūṭah* mati
tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.
3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ | - <i>rauḍ ah al-afḡāl</i> |
| | - <i>rauḍ atul afḡāl</i> |
| الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ | - <i>al-Madīnah al-Munawwarah</i> |
| | - <i>AL-Madīnatul-Munawwarah</i> |
| طَلْحَةُ | - <i>ṭalḡah</i> |

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

| | |
|----------|------------------|
| رَبَّنَا | - <i>rabbanā</i> |
| نَزَّلَ | - <i>nazzala</i> |
| الْبِرِّ | - <i>al-birr</i> |
| الْحَجِّ | - <i>al-ḡajj</i> |
| نُعْمَ | - <i>nu' ima</i> |

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

| | |
|--------------|---------------|
| الرَّجُلُ | -ar-rajulu |
| السَّيِّدَةُ | -as-sayyidatu |
| الشَّمْسُ | -asy-syamsu |
| القَلَمُ | -al-qalamu |
| البَدِيعُ | -al-badī'u |
| الْحَالِلُ | -al-jalālu |

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

| | |
|-------------|--------------|
| تَأْخُذُونَ | -ta' khuzūna |
| النَّوْءُ | -an-nau' |
| شَيْءٍ | -syai'un |
| إِنَّ | -inna |
| أَمْرٌ | -umirtu |
| أَكَلٌ | -akala |

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

| | |
|--|---|
| وَإِنَّا لِلَّهِ هُمُ خَيْرُ الرَّاغِبِينَ | - <i>Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn</i> |
| فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ | - <i>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn</i> - <i>Fa auf al-kaila wa al-mīzān</i> - <i>Fa auful-kaila wal- mīzān</i> |
| إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ | - <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i> - <i>Ibrāhīmul-Khalīl</i> |
| بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا | - <i>Bismillāhi majrahā wa mursāh</i> |
| وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَاجُّ الْبَيْتِ | - <i>Wa lillāhi ‘ala an-nāsi hijju al-baiti man</i> <i>istaṭā‘a ilahi sabīla</i> |
| مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا | - <i>Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā‘a</i> <i>ilaihi sabīlā</i> |

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

| | |
|--|---|
| وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ | - <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i> |
| إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ | - <i>Inna awwala baitin wuḍ i‘a linnāsi</i> |
| لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا | <i>lallaḏī bibakkata mubārakkan</i> |

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

-*Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fih al-Qur'ānu*

-*Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unzila fihil qur'ānu*

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ مِائَةِ أَلْفٍ أَلْفٍ مُّبِينٍ

-*Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīni*

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

-*Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

-*Nasrun minallāhi wa fathun qarīb*

اللَّهُ الْأَمْرُ جَمِيعًا

-*Lillāhi al'amru jamī'an*

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

-*Wallāha bikulli syai'in 'alīm*

10. Tawid

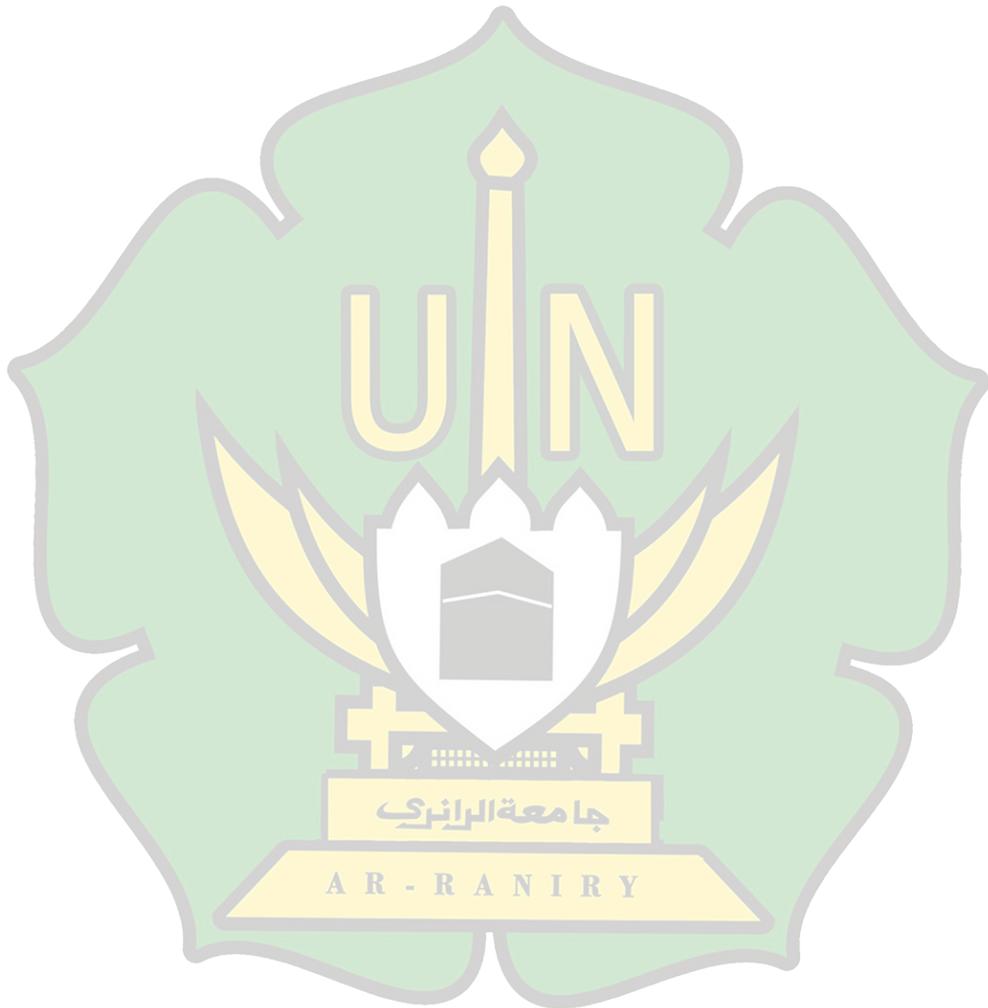
Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

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: Ṣamad Ibn Sulaimān.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.

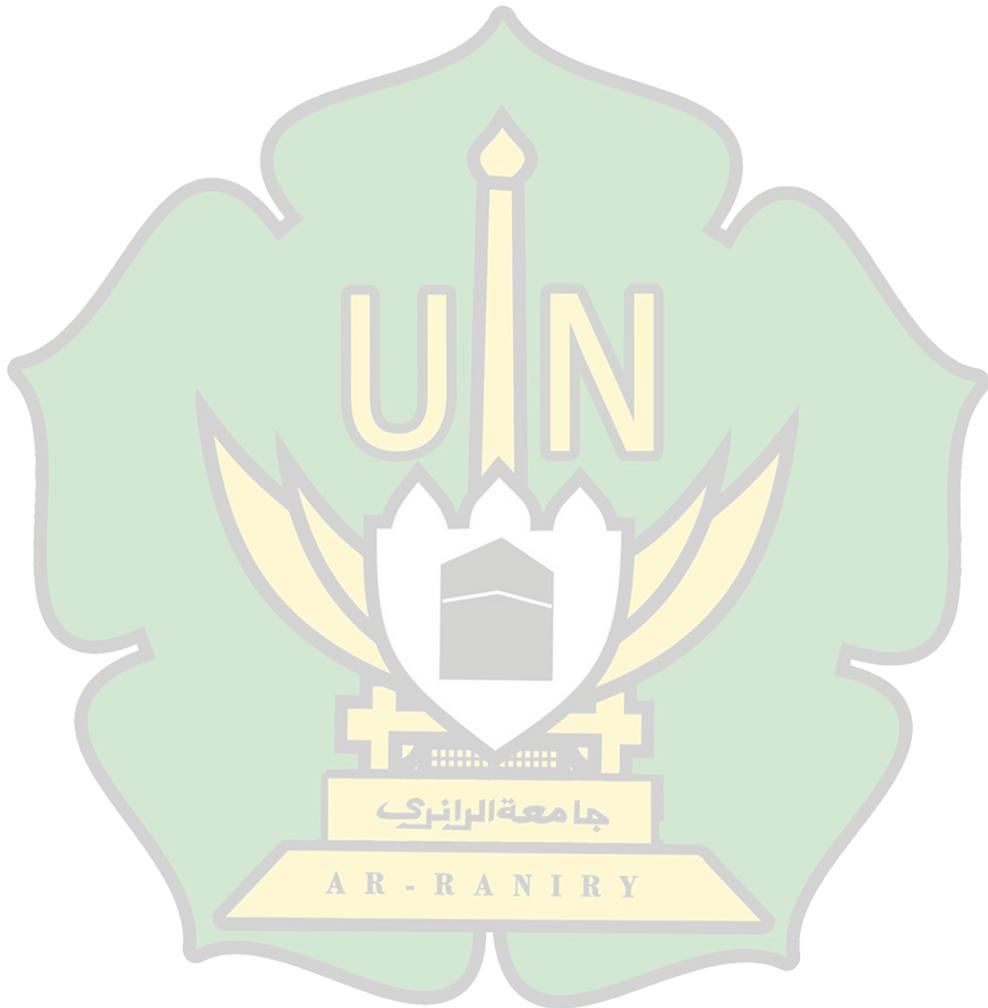
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Ringkasan Dasar Gugatan/Penolakan Gugatan dan

Pertimbangan Hakim Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna 45



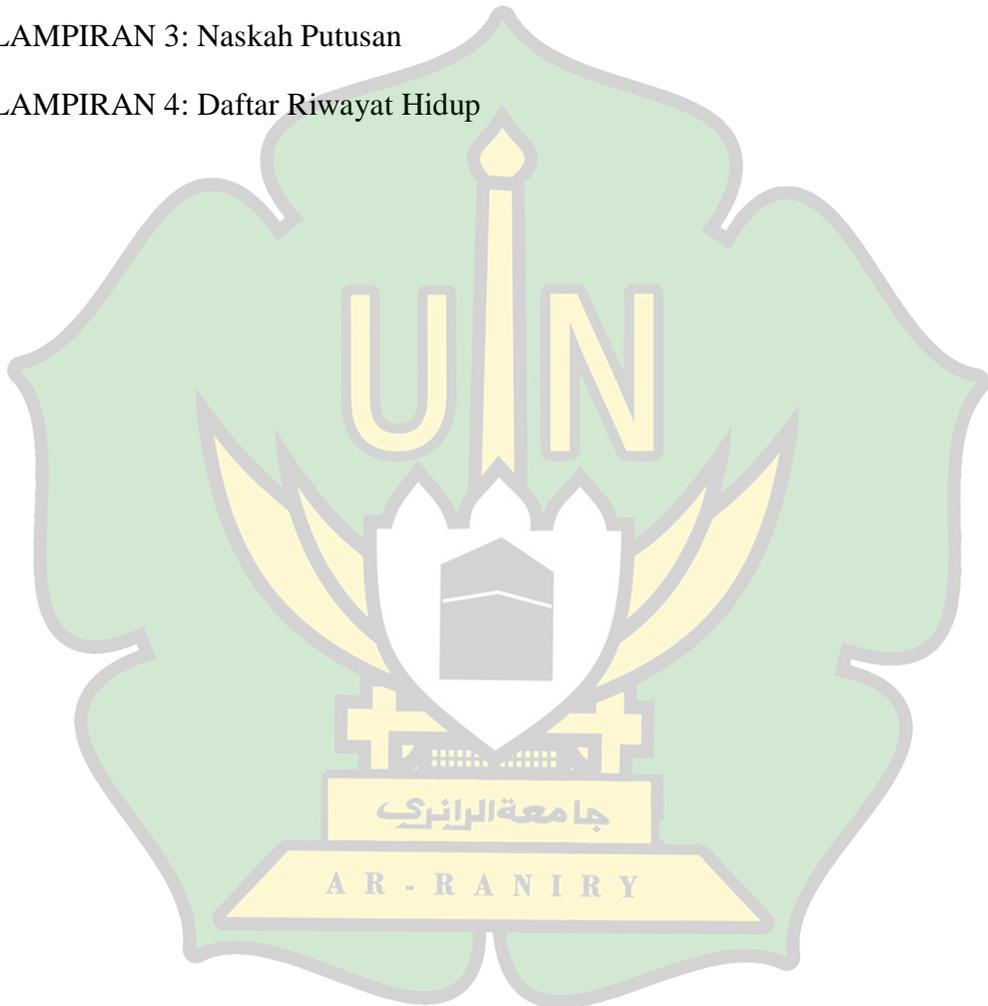
DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2: Surat Untuk melakukan Penelitian

LAMPIRAN 3: Naskah Putusan

LAMPIRAN 4: Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| LEMBARAN JUDUL | |
| PENGESAHAN PEMBIMBING | |
| PENGESAHAN SIDANG | |
| PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS | |
| ABSTRAK..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| TRANSLITERASI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| DAFTAR ISI..... | xvi |
| | |
| BAB SATU PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Kajian pustaka..... | 6 |
| E. Penjelasan istilah..... | 9 |
| F. Metode penelitian..... | 10 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 10 |
| 2. Pendekatan Penelitian..... | 11 |
| 3. Sumber Data..... | 11 |
| 4. Teknik Pengumpulan Data..... | 12 |
| 5. Teknik Analisis Data..... | 12 |
| 6. Pedoman Penulisan..... | 13 |
| G. Sistematika Pembahasan..... | 13 |
| | |
| BAB DUA TINJAUAN TEORI..... | |
| A. Tinjauan Dasar Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil | |
| 1. Pengertian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil..... | 15 |
| 2. Sanksi Hukum yang diberikan terhadap Pelanggar Pegawai Negeri Sipil..... | 16 |
| 3. Dasar Hukum Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Perundang-undangan..... | 20 |
| B. Tinjauan Dasar Tentang Asas Retroaktif..... | 26 |
| 1. Pengertian Asas Retroaktif..... | 26 |
| 2. Pengertian Asas Non-Retroaktif..... | 28 |
| 3. Penerapan Asas Retroaktif..... | 30 |

| | |
|---|-----------|
| BAB TIGA TINJAUAN PENERAPAN ASAS RETROAKTIF DALAM PUTUSAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BNA TERKAIT PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL | 34 |
| A. Mekanisme dan Prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Perundang-undangan | 34 |
| B. Penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna Terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil | 39 |
| BAB EMPAT PENUTUP | 48 |
| A. Kesimpulan | 48 |
| B. Saran | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| LAMPIRAN | |



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara hukum¹ yang dalam segala aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan hukum dan asas-asas umum pemerintahan yang baik yang bertujuan meningkatkan kehidupan demokratis yang sejahtera, berkeadilan, dan bertanggungjawab. Tidak hanya itu, prinsip negara hukum dan juga pemerintahan harus berdasarkan peraturan perundang-undangan.²

Prinsip negara hukum yang dianut oleh Indonesia tersebut berlaku kepada seluruh instansi pemerintah dan masyarakat, termasuk instansi pengadilan. keberadaan badan peradilan yang ada di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang diundangkan pada tanggal 29 Desember 1986 dan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 dinyatakan mulai diterapkan secara efektif di seluruh wilayah Indonesia sejak tanggal 14 Januari 1991. Kemudian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tersebut diadakan perubahan dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009.³

Peradilan Tata Usaha Negara memiliki kewenangan absolut sebagaimana terdapat dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 yang menentukan bahwa Pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara.⁴

¹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945

² Paulus Effendi Lotulung, *HukumTata Usaha Negara Dan Kekuasaan*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2013), hlm.7

³ R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 2.

⁴ Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Perkara Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di Daerah, sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Pegawai negeri mempunyai peranan sangat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Pemberhentian sebagai Pegawai negeri sipil sesungguhnya menghilangkan status kepegawaian seseorang, tetapi berhak menerima hak-hak kepegawaian yang telah diatur oleh undang-undang. Namun, pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai negeri sipil akan menghilangkan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun. Jaminan atas pensiun merupakan salah satu penghargaan yang diterima oleh Pegawai negeri sipil dari negara atas pengabdianya selama bekerja.⁶

Kasus perkara kepegawaian pada dasarnya merupakan kasus yang cukup menarik untuk dikaji, karena permohonan gugatan sengketa kepegawaian ke lembaga peradilan di beberapa kota besar dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan berbagai persoalan baru. Hal ini terjadi karena adanya sejumlah ketentuan dalam hukum kepegawaian yang terkadang tumpang tindih atau belum diatur dan belum dilengkapi dengan penjelasan dalam undang-undangnya. Kondisi demikian membuat penegak hukum memberikan penafsiran menurut persepsinya masing-masing.

⁵ Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009

⁶ Fitri Rahmadhani Muvariz, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR), 29 Maret 2019, hlm. 193.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam masalah kepegawaian yang masuk ke dalam ranah pengadilan Tata Usaha Negara adalah sengketa kepegawaian kasus pada PTUN Banda Aceh yang dituangkan pada putusan Nomor 7/G/2020/ PTUN.BNA. Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA ini merupakan ketetapan yang telah diputusan hakim di Pengadilan Negeri Banda Aceh terkait perkara pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA ini menetapkan objek perkara berupa keputusan Bupati Simeulue Nomor: 888/15/2019 tentang pemberhentian tidak terhormat Pegawai negeri sipil berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jawabatan di lingkungan pemerintah Kabupaten Simeulue.⁷

Aturan yang menjadi dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman satu tahun penjara karena melakukan Korupsi, maka menurut Penggugat tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat dengan menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). Tindakan Tergugat dalam memberhentikan Penggugat dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 15 Januari 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 30 Maret 2017 telah bertentangan dengan Pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Akan tetapi tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat bukan dengan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif) karena peraturannya

⁷ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

berlaku dan saling berkaitan dengan peraturan sebelumnya bukan lahir peraturan yang baru sehingga dikatakan pernyataan penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undang, bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Dalam eksepsi yang di ajukan oleh tergugat tersebut, penggugat juga telah membantahnya sebagaimana tertuang dalam repliknya dengan jelas dan terang. Maka berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Asas Retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme dan prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil menurut Peraturan Perundang-undangan?
2. Bagaimana penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme dan prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil menurut peraturan Perundang-undangan
2. Untuk mengetahui penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA terkait pemberhentian pegawai negeri sipil.

Tujuan lain penelitian ini menuaikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan secara akademis maupun praktis, yaitu:

1. Secara akademis, peneliti berharap penelitian ini merupakan bentuk dari berkembangnya konsep atas pemikiran yang lebih masuk akal dan tersistematis secara baik perihal diterapkannya asas retroaktif dalam kasus Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
2. Dalam praktiknya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi diri peneliti sendiri dan para pembaca, penelitian ini juga diharapkan mampu menyumbang ide pemikiran kepada pihak-pihak yang terkait yang akan melakukan penelitian pada asas retroaktif dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

D. Kajian Pustaka

Sepanjang penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, belum menemukan tulisan yang mengkaji tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dalam Perfektif Asas Retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA). Namun diantara beberapa tulisan yang tidak langsung berkaitan dengan permasalahan yang dikaji disini yang pertama penelitian Wiwik Angraini dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Sengketa Kepegawaian Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta (Studi Terhadap Putusan Nomor: 237/G/2015/PTUN-JKT)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pertimbangan Majelis Hakim Dalam Memutuskan Perkara Nomor Nomor: 237/G/2015/PTUN-JKT yang Menyatakan Eksepsi Tergugat Tidak Diterima (niet ont van kelijk verklaard). Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan batal Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: KEPIV-551/C/08/2015 Tanggal 12 Agustus 2015, khusus nomor urut 41, atas nama Penggugat, Mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut Keputusan Tata Usaha Negara Berupa Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: KEP-IV-551/ C/08/2015 Tanggal 12 Agustus 2015, khusus

nomor urut 41, atas nama Penggugat, Mewajibkan kepada Tergugat untuk merehabilitasi, mengembalikan harkat, martabat dan kedudukan Penggugat sebagai Kepala Kejaksaan Negeri type A di Ibu Kota Propinsi, berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Serta Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam sengketa ini sejumlah Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).⁸

Penelitian Ardiansyah Yuditomo berjudul “Analisis Yuridis Putusan Ptun Yogyakarta Tentang Sengketa Kepegawaian (Studi Komparasi Perkara No:10/G/2010/PTUN-YK dalam Perkara Mutasi Guru Dengan Perkara No:06/G/2013/PTUN-YK dalam Perkara Ralat SK Menteri Kehutanan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan pejabat Tata Usaha Negara sebagaimana disebutkan di dalam putusan PTLN No: Kw.12.1/2/KP.07.5/1724/2010 dan SK NO.S.02Menhut-II/Peg/Rhs/20 13, perihal Ralat SK. Menteri Kehutanan Nomor SK.48Menhut-IVRhs/20 12 dan Keputusan Kepala Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Serayu Opak Progo Nomor SK.01/BPDASSOP/20 13 telah memenuhi unsur pelanggaran di beberapa aspek serta adanya beberapa perbandingan pada putusan sengketa kepegawaian tersebut. Pertimbangan yang dikemukakan hakim dalam perkara nomor : 10/G/2010 OIPTUN-YK, yaitu bahwa putusan tersebut bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik dan kekeliruan dalam penerapan dasar hukum. Sedangkan dalam perkara No:06/G/2013 perkara ralat SK Menteri Kehutanan, pada obyek sengketa I hakim melihat bahwa menteri mempunyai legalitas mumutus atau tidak dalam menerbitkan keputusan SK serta obyek sengketa II yang bukan merupakan KTUN. Perbedaan antara putusan hakim dalam perkara nomor: 10/G/2010 O/PTLIN-YK dalam perkara mutasi guru dengan perkara No:06/G/20 13 perkara ralat SK Menteri Kehutanan disebabkan oleh adanya substansi permasalahan serta pertimbangan hakim yang berbeda meskipun

⁸ Wiwik Angraini, *Tinjauan Yuridis Terhadap Sengketa Kepegawaian Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta (Studi Terhadap Putusan Nomor: 237/G/2015/PTUN-JKT)*, Jurnal Hukum Vol 4 No 4, tahun 2017.

keduanya adalah sengketa kepegawaian, terutama menyangkut kekeliruan dalam menerapkan dasar hukum dalam mengeluarkan surat keputusan. Mengacu pada asas-asas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, pejabat TUN dalam menyelenggarakan pemerintahan harus bersandar pada asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara negara, asas transparansi, asas akuntabilitas, asas proporsionalitas, asas profesionalitas.⁹

Kajian yang ditulis oleh Ida Bariyati berjudul “Analisis Yuridis Pelaksanaan Putusan Ptun Tentang Sengketa Kepegawaian di Dinas Dikpora Kabupaten Tegal (Studi Kasus Terhadap Putusan PTUN Nomor : 67/G/2012 /PTUN.SMG JO. No: 57/B/2012/PT.TUN.SBY JO. No: 411/K/2013)”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap belum dapat dilaksanakan karena perbedaan pandangan antara Tergugat (Kepala Dinas Dikpora Kabupaten Tegal) dengan putusan hakim PTUN, karena legalitas Tergugat dianggap tidak mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan Surat Tugas terhadap Penggugat, Tergugat dalam mengeluarkan keputusan Tata Usaha Negara yang ditujukan kepada Penggugat sudah berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hambatan-hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan putusan hakim yang telah berkekuatan tetap adalah sebagai berikut : pertimbangan hukum hakim kurang tepat karena berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada, secara substansi hukum, Undang-Undang PERATUN tidak tuntas mengatur pelaksanaan penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara baik dalam Hukum Acara maupun Hukum Materiilnya, rendahnya ketaatan dan kepatuhan hukum Tergugat dalam melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap namun demikian Penggugat juga

⁹ Ardiansyah Yuditomo, *Analisis Yuridis Putusan Ptun Yogyakarta Tentang Sengketa Kepegawaian (Studi Komparasi Perkara No:10/G/2010/PTUN-YK dalam Perkara Mutasi Guru Dengan Perkara No:06/G/2013/PTUN-YK dalam Perkara Ralat SK Menteri Kehutanan)*, Skripsi, (Jakarta: UPI, 2016), hlm. ii.

seharusnya harus menghormati proses peradilan TUN sampai adanya putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap.¹⁰

Penelitian Sarinah berjudul “Analisis dan Evaluasi Terhadap Putusan Ptun Bandung Perkara No. 92/G/2001/Ptun Bandung Tentang Sengketa Kepegawaian”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa SK Penurunan Pangkat terhadap Ir. A, Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Barat, sesuai dengan PP Nomor 10 Tahun 1983 jo PP Nomor 45 tahun 1990 Tentang Ijin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil, serta PP Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Putusan PTUN Bandung yang menyatakan tidak berwenang memeriksa perkara dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara yang diajukan, sesuai dengan Pasal 48, 51 ayat (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-undang nomor 9 tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 36 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.¹¹

Rezky Syafputra berjudul “Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Padang dalam Memutus Sengketa Tata Usaha Negara Terkait Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Kejahatan Dalam Jabatan (Studi Putusan Nomor:24/G/2019/PTUN-PDG)”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa hasil penelitian (1) Pertimbangan hukum Hakim, Majelis Hakim menilai bahwa berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA) Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Melakukan Upaya Administratif (2) Implikasi Hukum Putusan Nomor: 24/G/2019/PTUN-PDG

¹⁰ Ida Bariyati, *Analisis Yuridis Pelaksanaan Putusan Ptun Tentang Sengketa Kepegawaian di Dinas Dikpora Kabupaten Tegal (Studi Kasus Terhadap Putusan PTUN Nomor : 67/G/2012 /PTUN.SMG JO. No: 57/B/2012/PT.TUN.SBY JO. No: 411/K/2013)*, Tesis, (Semarang: Universitas Sultan Agung, 2016), hlm. ii.

¹¹ Sarinah, *Analisis dan Evaluasi Terhadap Putusan Ptun Bandung Perkara No. 92/G/2001/Ptun Bandung Tentang Sengketa Kepegawaian*, Jurnal Soslohmaniora Vol 8 No 3 2006, hlm. 57.

Penggugat diberhentikan dengan hormat dan sah menurut hukum tetap. Penggugat dirampas haknya sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan jaminan kesehatan, jaminan hari tua/tunjangan hari tua, dan tujuan kepemudaan. (III/a) di Satuan Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lima Puluh Kota.¹²

Namun sejauh ini, penelitian yang penulis lakukan belum ada tulisan yang membahas secara mendetail atau spesifik tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dalam Perfektif Asas Retroaktif dan mekanisme pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

E. Penjelasan Istilah

Peneliti menjabarkan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Asas Retroaktif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memberi definisi bahwa retroaktif adalah bersifat berlaku surut terhitung tanggal diundangkannya, mempunyai arti bahwa undang-undang berlaku surut atau kembali pada masa sebelumnya dimulai sejak undang-undang tersebut ditetapkan atau asas retroaktif merupakan suatu peraturan hukum tertulis dapat diberlakukan terhadap suatu kejadian yang dilakukan seseorang sebelum peraturan hukum tertulis tersebut dibuat atau ada dan apabila seseorang sebelum melakukan tindak kejahatan terjadi perubahan atau penggantian terhadap peraturan hukum yang ada.

2. Putusan Hakim

Putusan hakim atau putusan pengadilan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesi pernyataan hakim dalam sidang pengadilan yang dapat berupa

¹² Rezky Syafputra, *Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Padang dalam Memutus Sengketa Tata Usaha Negara Terkait Surat Keputusan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kejahatan Dalam Jabatan (Studi Putusan Nomor:24/G/2019/PTUN-PDG)*, Jurnal Bunghatta Vol 2 No 1 Tahun 2018.

pidana, putusan bebas, atau lepas dari segala tuntutan hukum.¹³ Putusan hakim merupakan “mahkota” sekaligus “puncak” pencerminan nilai-nilai keadilan; kebenaran hakiki; hak asasi manusia; penguasaan hukum atau fakta secara mapan, mempunyai dan faktual, serta cerminan etika, mentalitas, dan moralitas dari hakim yang bersangkutan.¹⁴

3. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata Pemberhentian memiliki arti melepaskan (dari jabatan); memberhentikan (dari keanggotaan perkumpulan dan sebagainya).¹⁵ Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.¹⁶

F. Metode Penelitian

Pada dasarnya dalam melakukan setiap penulisan karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode penelitian dan cara-cara tertentu yang disesuaikan dengan permasalahan yang hendak dibahas guna menyelesaikan penulisan karya ilmiah tersebut.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Normatif atau kepustakaan adalah metode yang digunakan di dalam penelitian hukum yang diberlakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Norma hukum yang berlaku itu

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm. 401

¹⁴ Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), hlm.129

¹⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm. 276.

¹⁶ A. W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali, 2006), hlm. 113

norma positif yang ditulis bentukan lembaga perundang-undangan, undang-undang, peraturan pemerintah dan Norma hukum tertulis¹⁷ yang berhubungan dengan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Asas Retroaktif (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)” (Analisis Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA)”.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kasus dan pendekatan undang-undang, pendekatan kasus adalah melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁸ Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis Normatif. Yang sajikan dalam bentuk deskriptif yang dimana bersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang apa saja yang berhubungan dengan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

3. Sumber Data

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

- a) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan Perundang-undangan isi dari perjanjian dan peraturan lain yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.¹⁹ Adapun data primer dalam penelitian ini Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA
- b) Bahan hukum sekunder yang merupakan bahan-bahan yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.

¹⁷ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 118

¹⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

¹⁹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), hlm.49.

Seperti buku atau literature dan karya ilmiah dari kalangan hukum dan non hukum, peraturan pemerintah, rancangan undang-undang, dan naskah akademik.²⁰

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.²¹ Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA dan peraturan perundang-undangan yang menyangkut dengan sengketa kepegawaian.

b) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

5. Teknik Analisa Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya penulis lakukan adalah tahap analisa ini adalah tahap yang penting dan menentukan. Pada tahap ini data penulis kumpulkan sampai hasil menyimpulkan

²⁰ Burhan Bugin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,... hlm.132.

²¹ Haris herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 9.

kebanaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang dilakukan dalam penelitian. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan adalah metode analisis data *deskriptif kualitatif*. Analisis data *deskriptif kualitatif* adalah analisis data yang dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh dengan mengembangkan data menjadi teori, kemudian hasil analisis tersebut diajukan secara keseluruhan tanpa menggunakan rumus statistik. Dalam menulis penelitian ini, penulis merujuk pada buku panduan penulisan skripsi Fakultas Syariah dan hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

6. Pedoman Penulisan Skripsi

Dalam pengerjaan dan penulisan skripsi ini, penulis berpedoman pada buku pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa, Yang Di Terbitkan Oleh Fakultas Syraiah Dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Tahun 2018 edisi revisi 2019.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa tahapan yang disebut dengan bab. Dimana masing-masing bab diuraikan masalahnya tersendiri, namun masih dalam konteks yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Secara sistematis penulisan ini merupakan materi pembahasan keseluruhannya ke dalam 4 (empat) bab yang terperinci.

Bab satu pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab dua, terdiri dari tinjauan teori tentang pengertian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, sanksi hukum yang diberikan terhadap pelanggar aparatur sipil negara, dasar pertimbangan hukum terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dan asas retroaktif, penerapan asas retroaktif

Bab tiga, merupakan bagian hasil penelitian terkait tentang mekanisme dan prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari Jabatan dan Penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna.

Bab empat, merupakan penutup yang memuat semua kesimpulan dan saran-saran dari permasalahan-permasalahan yang penulis bahas.



BAB DUA

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil, menurut A.W.Wijaya Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.⁴³

Seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pada saat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku, Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah disebut sebagai Pegawai Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:⁴⁴

- a) Memenuhi syarat yang ditentukan;
- b) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
- c) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- d) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan pegawai atau karena kehendak pihak perusahaan.

⁴³ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali, 2006) hlm.13.

⁴⁴ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.⁴⁵

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Pemberhentian dari jabatan negeri merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.⁴⁶

Pemberhentian adalah termasuk kategori disiplin berat. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu. Pemberhentian dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun karena adanya hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tidak dengan hormat akan mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan hak pensiun. Pemberhentian secara tidak hormat yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan dalam jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.⁴⁷

2. Sanksi Hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggungjawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk

⁴⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Sri Hartini dkk, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) hlm 154.

⁴⁷ Aswin Eka Adhi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai, Modul 1*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014) hlm. 13.

dilakukan dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁴⁸ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/ atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁴⁹

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangkakan melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan dan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan, apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil maka dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik Pegawai Negeri Sipil serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas kedinasan secara baik.

Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenisnya yang masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum

⁴⁸ Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, (Jakarta: Jurnal Swara Patra, 2014) hlm. 25.

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

menjatuhkan hukuman disiplin memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik di dalam maupun diluar jam kerja, Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:⁵⁰

1. Hukuman disiplin Ringan terdiri dari:

- a) Teguran lisan dimana hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin maka hal itu bukan hukuman disiplin;
- b) Teguran tertulis dimana hukuman disiplin berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin;
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis yaitu hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

⁵⁰ Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun dimana hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun dan masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya;
- b) Penurunan gaji sebesar satukali kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula dan masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya, apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
- c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman Disiplin Berat terdiri dari:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.
- b) Pembebasan dari jabatan yaitu hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik, pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu dan selama pembebasan dari jabatan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan;

- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Setiap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dapat dikenakan hukuman disiplin dan sebelum menjatuhkan hukuman disiplin maka pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar disiplin untuk mengetahui hal-hal yang memberatkan dan meringankan diantaranya yaitu:

- a) Seberapa jauh sistem/mechanisme kerja telah rusak akibat pelanggaran disiplin tersebut;
- b) Seberapa jauh/besar pelanggaran tersebut telah menyebabkan kerugian kepada Negara.

3. Dasar Hukum Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Perundang-undangan

Kedudukan dan peranan dari Pegawai Negeri Sipil dalam pemerintahan sangatlah penting, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung dari pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Peraturan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah peraturan pemerintahan nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil yang telah mengalami dua kali perubahan yaitu peraturan pemerintah nomor 1 tahun 1994 dan peraturan menteri nomor 65 tahun 2008. Pemberhentian pegawai negeri sipil sebagaimana yang dimaksud Pasal 1 huruf a peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil (peraturan pemerintah pemberhentian pegawai negeri sipil), adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri sipil.

Peraturan terkait pemberhentian pegawai negeri sipil lainnya yang perlu dilihat antara lain:

- a) Undang undang nomor 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda pegawai

- b) Peraturan pemerintah nomor 4 tahun 1966 tentang pemberhentian/ pemberhentian sementara pegawai negeri sipil
 - c) Peraturan menteri nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil, sebagaimana diubah dengan peraturan pemerintah nomor 1 tahun 1994 dan peraturan pemerintah nomor 65 tahun 2008
 - d) Surat edaran kepala badan administrasi kepegawaian Negara nomor 04/SE1980 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil
 - e) Surat edaran kepala badan kepegawaian Negara nomor 04/SE/1987 tanggal 8 januari 1987 tentang batas usia pension pegawai negeri sipil
 - f) Pemberhentian nomor 37 tahun 2004 tentang larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota politik.
 - g) Undang-Undang No 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844).
 - h) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - i) Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil perubahan UU Nomor 32 Tahun 1979
 - j) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 dan peraturan pelaksanaannya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
 - k) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
 - l) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
 - m) Dan peraturan terbaru adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Salah satu hal yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah

masalah pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut diatur dalam Bab 3 tentang Hukuman Disiplin berbunyi sebagai berikut:⁵¹

- a) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena:
 - 1 meninggal dunia;
 - 2 atas permintaan sendiri;
 - 3 mencapai batas usia pensiun;
 - 4 perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
 - 5 tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- b) Pegawai Negeri Sipil 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.
- c) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- d) Pegawai Negeri Sipil 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.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS), mengatur tentang:

⁵¹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- a) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- b) Pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- c) Penyampaian keputusan pemberhentian;
- d) Pemberhentian sementara;
- e) Pengaktifan kembali;
- f) Kewenangan pemberhentian,
- g) Pemberhentian sementara,
- h) Pengaktifan kembali;
- i) Hak kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan;
- j) Uang tunggu dan uang pengabdian.

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Jenis pemberhentian terdiri atas:⁵²

- a) Pemberhentian atas permintaan sendiri;
- b) Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
- c) Pemberhentian karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
- d) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
- e) Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang;
- f) Pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan;
- g) Pemberhentian karena pelanggaran disiplin;
- h) 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;
- i) 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 Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan karena hal lain, yakni: tidak melapor setelah selesai

⁵² Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

menjalankan cuti di luar tanggungan negara; Pegawai Negeri Sipil 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; Pegawai Negeri Sipil yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan; pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; dan Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi target kinerja. Dinyatakan dalam peraturan ini bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi target kinerja diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Target kinerja dituangkan dalam sasaran kinerja pegawai (SKP) dan akan dilakukan penilaian kinerja setiap tahunnya. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:⁵³

- a) Sangat Baik, apabila Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 90 (sembilan puluh) sampai angka kurang dari/sama dengan 120 (seratus dua puluh);
- c) Cukup, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 70 (tujuh puluh) sampai angka sama dengan 90 (sembilan puluh);
- d) Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka lebih dari 50 (lima puluh) sampai angka sama dengan 70 (tujuh puluh);
- e) Sangat Kurang, apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

⁵³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang, apabila:

- a. Pegawai Negeri Sipil tersebut diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya;
- b. dalam hal Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan perbaikan kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali;
- c. berdasarkan uji kompetensi, Pegawai Negeri Sipil 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, Pegawai Negeri Sipil 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, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Ketentuan tersebut berlaku sejak peraturan pelaksanaan dari peraturan pemerintah yang mengatur mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diundangkan. Bagaimana tata pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja. Tata cara pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja, telah mengikuti uji kompetensi, dan setelah ditempatkan pada jabatan tertentu selama 1 (satu) tahun tetap tidak tersedia lowongan jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, dilakukan sebagai berikut:

- a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai Negeri Sipil yang Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memperbaiki kinerja, telah mengikuti uji kompetensi, dan setelah ditempatkan pada jabatan tertentu selama 1 (satu) tahun tetap tidak tersedia lowongan jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, diusulkan oleh:

- PPK kepada Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - PyB kepada PPK bagi Pegawai Negeri Sipil menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
- b) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf b, ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja, setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
 - d) Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun, maka PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf a menyampaikan usul pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
 - f. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf d, memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
 - g. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
 - h. Contoh pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN tentang pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil, tercantum dalam Angka 24 Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini

B. Tinjauan Umum Tentang Asas Retroaktif

1. Pengertian Asas Retroaktif

Sebelum kita membahas lebih lanjut tentang asas retroaktif, penulis akan menguraikan sedikit tentang pengertian asas dalam istilah ilmu hukum. Menurut Paton, asas adalah suatu alam pikiran yang dirumuskan secara luas dan mendasari adanya sesuatu norma hukum. Berdasarkan pendapat Paton yang demikian dapat dikatakan bahwa adanya norma hukum itu berlandaskan pada

suatu asas. Sehingga setiap norma hukum harus dapat dikembalikan pada asas. Pendapat senada diungkapkan oleh Van Erkema Hommes bahwa asas hukum itu tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, akan tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hokum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Pendapat lain tentang asas hukum sebagaimana dikemukakan oleh Ron Jue bahwa asas hukum merupakan nilai-nilai yang melandasi kaidah hukum.⁵⁴

Selanjutnya dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), memberi definisi bahwa retroaktif adalah “bersifat berlaku surut terhitung tanggal di undangkannya” mempunyai arti bahwa undang-undang berlaku surut atau kembali pada masa sebelumnya dimulai sejak undang-undang tersebut ditetapkan atau asas retroaktif merupakan suatu peraturan hukum tertulis dapat diberlakukan terhadap suatu kejadian atau peristiwa yang dilakukan seseorang sebelum peraturan hukum tertulis tersebut dibuat atau ada dan apabila seseorang melakukan tindak kejahatan terjadi perubahan atau penggantian terhadap peraturan hukum yang ada. Kata retroaktif jarang digunakan di Indonesia karena untuk dapat menerapkan suatu peraturan dapat berlaku surut membutuhkan perangkat hukum yang luar biasa dan tidak dapat diterapkan disetiap tindak pidana yang terjadi.⁵⁵

Sedangkan dalam buku *A Rosa Nasution* memberi pengertian sebagai berikut “*law that retroactive changes the legal consequences of actscommitted or the legal status of facts and relationships thet exixted prior to the enactment of the law*” atau hukum yang berlaku surut mengubah akibat hukum terhadap tindakan yang dilakukan atau mengubah status hukum dan hubungan yang ada sebelum berlakunya hukum, dari pengertian tersebut hukum yang diterapkan

⁵⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 2001) hlm. 5.

⁵⁵ A. Rosa Nasution, *Terorisme Sebagai Kejahatan Terhadap Kemanusiaan Dalam Perspektif Hukum Internasional dan Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: kencana, 2012), hlm. 274.

secara retroaktif atau berlaku surut mengubah akibat hukum dari tindakan yang dilakukan atau status hukum dari perbuatan dan hubungan yang terjadi sebelum penetapan undang-undang.

Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa asas retroaktif adalah penerapan ketentuan hukum yang baru terhadap peristiwa hukum sebelum peraturan perundang-undangan yang baru tersebut ditetapkan.

2. Pengertian Asas Non-Retroaktif

Selanjutnya penulis memaparkan sedikit tentang Asas legalitas atau non retroaktif yang terkandung dalam Pasal 1 ayat 1 KUHP yang berbunyi “tiada suatu perbuatan dapat dipidana kecuali atas kekuatan aturan pidana dalam perundang-undangan yang telah ada sebelum perbuatan dilakukan”

Menurut kamus umum bahasa Indonesia. Asas mempunyai beberapa arti, salah satu diantaranya adalah kebenaran yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat, juga berarti sebagai alas atau landasan. Jika kata itu dihubungkan maka yang dimaksud dengan asas adalah kebenaran yang dipergunakan sebagai tumpuan berpikir atau alasan berpendapat, terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum. Kegunaan asas adalah sebagai landasan dasar tentang apa-apa yang menjadi aturan. Maksudnya adalah bahwa aturan-aturan atau segala sesuatu yang disusun itu dapat diterapkan dan diperluas pengertiannya asal dalam hal ini tidak bertentangan dengan asasnya. Jadi dapat diibaratkan bahwa asas adalah pondasi dari segala aturan hukum.⁵⁶

Asas legalitas dibangun dengan dengan tujuan meligitimasi hukum dalam kekuasaan pemerintah agar tercipta Negara Hukum di mana pengertiannya adalah negara berdasarkan hukum, hukum yang menjamin keadilan dan perlindungan bagi semua orang yang ada dalam wilayah negara yang bersangkutan. Segala kegiatan negara berdasarkan hukum atau dalam

⁵⁶ Eddy O.S Hiarej, *Asas Legalitas dan Penemuan Hukum Pidana*, (Surabaya: Bayu Media, 2007), hlm.7.

konteks Negara Hukum Indonesia yaitu Negara Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar yang menjunjung tinggi hak asasi manusia serta menjamin segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali.

Asas legalitas diciptakan oleh Paul Johan Anselm Von Feurbach, ia merupakan seorang sarjana hukum pidana Jerman dalam bukunya *Lehrbuch Des Penlichen Recht* pada tahun 1801. Asas legalitas adalah *Nullum Crime Sine Lege* (tiada kejahatan tanpa undang-undang), *Nulla Poena Sine Crimine* (tiada pidana tanpa kejahatan), *Nullum Crime Sine Lege Praevia* (tiada kejahatan tanpa undang-undang sebelumnya), larangan untuk menerapkan “*Ex post facto criminal law*” dan penerapan *non retroactive application of criminal laws and criminal sanction serta lex certa* (undang-undang harus dirumuskan sesempit, sejelas dan setajam mungkin serta dipercaya).⁵⁷

Asas legalitas yang terkandung dalam Pasal 1 ayat 1 KUHP merupakan asas mengenai ruang berlakunya hukum pidana menurut waktu yang terdiri dari dua asas, yaitu:⁵⁸

- a. Asas mengenai berlakunya hukum pidana pada waktu delik terjadi atau dilakukan yang diatur dalam Pasal 1 ayat 1 KUHP yang dikenal dengan asas *lex temporaris delicti* atau asas non retroaktif.
- b. Asas mengenai berlakunya hukum pidana pada waktu ada perubahan undang-undang atau dalam masa transisi yang diaur dalam Pasal 1 ayat 2 KUHP yang dikenal dengan asas retroaktif.

Dasar pokok dari segala ketentuan hukum pidana disebut asas legalitas atau nama lainnya asas *nullum delictum, nulla poena sine praevia lege poenali*, yang maksudnya sama dengan Pasal 1 at 1 KUHP diatas. Asas legalitas pada dasarnya mengandung tiga pengertian, yaitu:⁵⁹

⁵⁷ *Ibid.*,

⁵⁸ Pasal 1 ayat 1 KUHP

⁵⁹ Sudrajat Bassar, *Tindak-tindak Pidana Tertentu Didalam Kitap Undang-undang Hukum Pidana*, (Bandung: Remadja Karya cv Bandung,1986), hlm. 3.

- a. Tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana kalau hal itu terlebih dahulu belum dinyatakan dalam suatu aturan undang-undang.
- b. Untuk menemukan adanya perbuatan pidana tidak boleh digunakan analogi.
- c. Arutan-aturan pidana tidak boleh berlaku surut.

Asas legalitas tersebut dalam hukum pidana Indonesia ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP. Pengertian asas legalitas dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP tersebut juga mempunyai arti bahwa perbuatan seseorang harus diadili menurut aturan yang berlaku pada waktu perbuatan itu dilakukan (*lextemporis delictie*). Namun, apabila setelah perbuatan tersebut dilakukan terjadi perubahan dalam perundang-undangan, maka dipergunakan aturan yang paling ringan bagi terdakwa, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (2) KUHP, sehingga dengan demikian *lextemporis delictie* tersebut dibatasi oleh Pasal 1 ayat (2) KUHP tersebut.⁶⁰

Dalam perkembangannya, asas legalitas dalam beberapa hal ditafsirkan secara lebih luas. Dalam lapangan hukum pidana gambaran bahwa dalam pertumbuhan internasional menunjukkan bahwa *the principal of legality* (asas legalitas) dapat disisihkan oleh *the principle of justice* (asas keadilan), seperti dalam kasus kejahatan perang, korupsi, terorisme, narkoba yang merupakan hukum khusus.⁶¹

3. Penerapan Asas Retroaktif

Pemberlakuan asas retroaktif merupakan pengecualian dari asas legalitas atau *principle of legality atas dasar extra ordinary crime*. Dengan demikian pemberlakuan hukum pidana secara retroaktif yang dilandasi oleh prinsip keadilan untuk semua dalam arti, baik keadilan bagi pelaku tindak pidana maupun keadilan bagi korban tindak pidana merupakan penyeimbang asas legalitas yang semata-mata berpatokan kepada kepastian hukum dan asas

⁶⁰ Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, (Jakarta. Penerbit Rineka Cipta, 1993) hlm. 31.

⁶¹ Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*. Jakarta. (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2010) hlm.184.

keadilan untuk semua. Sehingga pemberlakuan hukum pidana secara retroaktif dalam kondisi tertentu, seperti kepentingan kolektif baik kepentingan masyarakat, bangsa, maupun Negara yang selama ini kurang mendapat perlindungan dari asas legalitas dapat diterima guna memenuhi tuntutan moral pembalasan masyarakat.⁶²

Meskipun prinsip dasar dari hukum berpegang pada asas legalitas namun dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, asas legalitas ini tidak belaku mutlak, artinya dimungkinkan pemberlakuan asas retroaktif jika hanya dalam hal-hal tertentu saja. Pemberlakuan surut diijinkan jika sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat 2 KUHP yang menyebutkan “bilamana ada perubahan dalam perundang-undangan sesudah perbuatan yang dilakukan, maka terdakwa ditetapkan ketentuan yang paling menguntungkan”.

Suatu peraturan perundang-undangan mengandung asas retroaktif jika:

- a) Menyatakan seseorang bersalah karena melakukan suatu perbuatan yang ketika perbuatan tersebut dilakukan bukan merupakan tindak pidana.
- b) Menjatuhkan hukuman atau pidana yang lebih berat daripada hukuman atau pidana yang berlaku pada saat perbuatan itu dilakukan (Pasal 11 ayat 2 deklarasi universal HAM) yang mengatakan “tidak seorangpun dapat disalahkan melakukan tindak pidana karena perbuatan atau kelalaian yang tidak merupakan tindak pidana nasional atau internasional tidak diperkenankan melakukan hukuman lebih berat dari pada hukum yang harus dikenakan”

Asas retroaktif dapat diterapkan apabila memenuhi syarat berikut:

- a) Kejahatan berupa pelanggaran HAM berat atau kejahatan yang tingkat kekejaman dan destruksi (pemusnahan) setara dengannya.
- b) Peradilan bersifat internasional, bukan bersifat nasional.
- c) Peradilan bersifat ad hoc, bukan peradilan permanen.
- d) Keadaan hukum negara bersangkutan tidak dapat dijalankan karena sarana, aparat, atau ketentuan hukumnya tidak sanggup menjangkau

⁶² Nyoman Sarikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran Kearah Pengembangan Hukum Pidana*, (Bandung: PT Citra Aditya, 2008), hlm.14

kejahatan pelanggaran HAM berat atau kejahatan yang tingkat kekejaman dan destruksinya setara dengannya.⁶³

Para ahli berpendapat asas retroaktif dimungkinkan dengan pembatasan tertentu, diantaranya:⁶⁴

- a) Ifdal kasim (ELSEM), berpendapat bahwa sangat mengkhawatirkan jika pemberlakuan asas retroaktif didalam undang-undang pengadilan HAM bebas berkeliaran tanpa proses peradilan yang jelas.
- b) Muladi, berpendapat bahwa walaupun pemberlakuan asas retroaktif melahirkan perdebatan (*debatable*) namun sisi positif dari pemberlakuan undang-undang pengadilan HAM (UU No.26 Tahun 2000) adalah bentuk mengakhiri praktek (*impunity*) yaitu pengabaian tanpa memberikan hukuman bagi para pelanggar HAM berat tanpa pengecualian.
- c) Artidjo Alkostar (hakim agung di Mahkamah Agung RI), berpendapat bahwa asas retroaktif dibenarkan oleh hukum nasional maupun internasional sepanjang menyangkut kejahatan nasional maupun internasional terutama kejahatan terhadap kemanusiaan (*crime against humanity*) karena kejahatan ini merupakan musuh bagi seluruh umat manusia maupun kejahatan yang paling serius bagi eksistensi umat manusia, *principle of justice* atau prinsip keadilan adalah dasar berlakunya asas retroaktif, tanpa prinsip tersebut maka banyak penjahat kemanusiaan yang tidak dapat diadili dan akan menimbulkan banyaknya pelanggaran HAM berat.
- d) Sumaryo Dirdjosisworo, dalam bukunya “Pengadilan Hak Asasi Manusia Indonesia” berpendapat bahwa pemberlakuan asas retroaktif

⁶³ Agus Raharjo, *Problematika Asas Retroaktif Dalam Hukum Pidana Indonesia, Dalam Jurnal Dinamika Hukum*, 2008, Vol. 8, no. 1, hlm. 15

⁶⁴ Wirjono Projodikoro, *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia*, (Bandung: Rafika Aditama, 2003), hlm. 44.

dapat dilakukan dengan menggunakan Pasal 28 huruf j Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Jadi kalau larangan berlaku surut dipandang sebagai penegak kepastian hukum bagi pelaku tindak pidana, maka hal ini harus dijaga dengan baik jangan sampai seseorang mendapat perlakuan berupa hukuman pidana berdasarkan suatu perbuatan yang pada waktu itu tidak disertai sanksi pidana.⁶⁵ Jika dilihat dari sisi hukum pidana internasional bahwa asas retroaktif boleh diberlakukan dari beberapa peristiwa tertentu sekalipun terdapat pendapat pro dan kontra tentang hal tersebut. Diantara pendapat yang tidak memperbolehkan berlakunya asas retroaktif tersebut diantaranya karena ada anggapan bahwa asas tersebut merupakan wadah dari *political revenge* (politik balas dendam) sehingga asas retroaktif dikatakan sebagai refleksi dari *lex talionis* (balas dendam). Larangan mengenai asas retroaktif ini merupakan *derogable rights* (hak-hak yang tidak dapat ditangguhkan atau dikurangi).⁶⁶

⁶⁵ Nyoman Sarikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran Kearah Pengembangan Hukum Pidana*, (Bandung: PT Citra Aditya, 2008), hlm. 8.

⁶⁶ Shinta Agustina, *Hukum Pidana Internasional dalam Teori dan Praktek*, (Padang: Andalas University press, 2006) hlm. 64.

BAB TIGA

TINJAUAN PUTUSAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BNA

A. Mekanisme dan Prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Perundang-undangan

1. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang

Pada tanggal 14 Januari 2014, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Merujuk pada Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 terdapat macam-macam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, antara lain Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat. Selain itu di Pasal 88 juga terdapat pemberhentian sementara. Macam-macam pemberhentian tersebut sama halnya dengan apa yang tercantum di dalam Pasal 238 sampai dengan Pasal 259.⁴⁶

Pemberhentian secara tidak hormat yang menyebabkan seseorang tidak lagi menjadi pegawai negeri sipil atau tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

⁴⁶ Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai pemberhentian pegawai negeri sipil tepatnya diatur didalam Pasal 87 dan Pasal 88 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:⁴⁷

a) Diberhentikan dengan hormat

Dimana seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan hormat apabila:

- 1 Meninggal dunia
- 2 Atas permintaan sendiri
- 3 Mencapai batas usia pensiun
- 4 Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini atau
- 5 Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

b) Diberhentikan dengan tidak hormat dan

Seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat apabila:

- 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 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.

c). Diberhentikan sementara

Seorang pegawai negeri sipil diberhentikan sementara apabila:

- 1 Diangkat sebagai pejabat negara
- 2 Diangkat menjadi komisioner atau anggota Lembaga nonstruktural atau
- 3 Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

⁴⁷ Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Dalam hal seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat, disebabkan karena dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak dilaksanakan dengan baik dan benar dan cenderung menyelagunakan. Berdasarkan Pasal 87 ayat (4) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwasannya pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat kemudian dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota atau pengurus partai politik serta 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.⁴⁸

Sedangkan, apabila seorang pegawai negeri sipil atau Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar, serta telah menunjukkan kesetiannya, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan serta prestasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, maka atas hal tersebut seorang pegawai negeri sipil dapat diberikan suatu penghargaan berupa kenaikan pangkat istimewa, mendapat kesempatan prioritas untuk pengemangan kompetensi serta dapat menghadiri acara kenegaraan.

2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah

Pemberhentian Pegawai R Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan antara lain bahwa dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan Sistem Merit (Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan

⁴⁸ Pasal 87 ayat (4) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan), maka diperlukan pengaturan manajemen Pegawai Negeri Sipil.⁴⁹

Pengaturan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Dalam penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dapat didelegasikan kepada Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi:⁵⁰

- a) Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b) Pengadaan;
- c) Pangkat dan jabatan;
- d) Pengembangan karier;

⁴⁹ Pasal 1 angka 24 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁵⁰ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

- e) Pola karier;
- f) Promosi;
- g) Mutasi;
- h) Penilaian kinerja;
- i) Penggajian dan tunjangan;
- j) Penghargaan;
- k) Disiplin;
- l) Pemberhentian;
- m) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n) Perlindungan.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan hormat dan tidak hormat. Pemberhentian dengan hormat dapat disebabkan karena:⁵¹

- 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.

Sedangkan pemberhentian tidak hormat, dapat disebabkan 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.

⁵¹ Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

B. Penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna Terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Kasus perkara kepegawaian pada dasarnya merupakan kasus yang cukup menarik untuk dikaji, karena permohonan gugatan sengketa kepegawaian ke lembaga peradilan di beberapa kota besar dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan berbagai persoalan baru. Hal ini terjadi karena adanya sejumlah ketentuan dalam hukum kepegawaian yang terkadang tumpang tindih atau belum diatur dan belum dilengkapi dengan penjelasan dalam undang-undangnya. Kondisi demikian membuat penegak hukum memberikan penafsiran menurut persepsinya masing-masing.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam masalah kepegawaian yang masuk ke dalam ranah pengadilan Tata Usaha Negara adalah sengketa kepegawaian kasus pada PTUN Banda Aceh yang dituangkan pada putusan Nomor 7/G/2020/ PTUN.BNA. Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA ini merupakan ketetapan yang telah diputus hakim di Pengadilan Negeri Banda Aceh terkait perkara pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA ini menetapkan objek perkara berupa keputusan Bupati Simeulue Nomor: 888/15/2019 tentang pemberhentian tidak terhormat Pegawai negeri sipil berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jawabatan di lingkungan pemerintah Kabupaten Simeulue atas nama Judirman Lumban Goal.⁵²

1) Dasar dan Alasan Gugatan

Duduk sengketa dari putusan ini penggugat menuntut bupati pemerintah Kabupaten Simeulue terkait pemberhentian tidak terhormat Pegawai negeri sipil karena penggugat melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue.

⁵² Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

Penggugat mengajukan gugatan atas Keputusan Bupati Simeulue karena selama menjalankan tugasnya Penggugat memang pernah dijatuhi hukuman pidana oleh Pengadilan Negeri Sinabang berdasarkan putusan Nomor 18/Pid.B/2008/PN Snb tanggal 27 September 2008 dengan hukuman penjara selama 1 (satu) tahun karena terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi sewaktu menjabat sebagai Pemegang Kas Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Simeulue. Penggugat telah menjalankan hukuman penjara selama 1 (satu) tahun tersebut yang berakhir pada bulan februari tahun 2009.

Setelah penggugat menjalani hukuman, Penggugat kembali bekerja sebagai staf dan semenjak itu pula Penggugat telah menjadi Pegawai Negeri Sipil yang baik dan tidak pernah melakukan pelanggaran hukum lainnya, sehingga karir Pegawai Negeri Sipil Penggugat bertambah baik dan terakhir Penggugat diangkat oleh Bupati Simeulue sebagai Sekretaris pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah DISPERINDAGKOP dan UKM Kabupaten Simeulue.⁵³

Aturan yang menjadi dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 15 Januari 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 30 Maret 2017. Aturan tersebut baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman, maka pada dasarnya Penggugat diberhentikan dengan menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). Tindakan Tergugat dalam memberhentikan Penggugat dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan ketentuan yang baru berlaku pada tanggal 30 Maret 2017 telah bertentangan dengan Pasal 28 I ayat

⁵³ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

(1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang sangat melarang memberlakukan surut suatu peraturan perundang-undangan.⁵⁴

Asas kepastian hukum menuntut Tergugat sebagai penyelenggara negara selaku Pejabat Pemerintahan dalam mengeluarkan/ menerbitkan suatu keputusan harus selalu mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan dan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut tidak boleh diberlakukan bertentangan dengan konstitusi yang merupakan norma tertinggi dan dasar tertinggi dari keseluruhan tatanan hukum di Indonesia. Tergugat telah mengeluarkan Keputusan Tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan dasar peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif), tidak berlandaskan ketentuan peraturan perundang-undangan serta telah bertentangan dengan konstitusi, sehingga penerbitan objek sengketa dalam perkara adalah jelas bertentangan pula dengan asas kepastian hukum.

2) Dasar dan Alasan Penolakan Gugatan

Berdasarkan gugatan penggugat, tergugat menyampaikan dengan tegas menolak semua tuntutan dan segala sesuatu yang dikemukakan penggugat dalam gugatannya dengan dasar dan alasan yang mana sangat wajar apabila seseorang Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sebab dengan melakukan kejahatan tindak pidana demikian, seorang Pegawai Negeri Sipil telah menyalahgunakan atau bahkan mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Terkait Penggugat yang mempermasalahkan dasar keputusan tergugat mempedomani Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku tanggal 15 Januari 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku tanggal 30 Maret 2017 dan menyatakan dalam gugatannya bertentangan

⁵⁴ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

dengan Pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang melarang berlaku surut peraturan perundang-undangan atau menggunakan asas retroaktif

Pernyataan penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, bahwa berdasarkan peraturannya berlaku dan saling berkaitan dengan peraturan sebelumnya bukan lahir peraturan yang baru sehingga pernyataan pemberlakuan Asas Retroaktif bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.⁵⁵

Sehingga terbitnya keputusan tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melalui suatu pencermatan yang mendalam dan merupakan hasil koordinasi dan konsultasi dengan pihak-pihak yang berwenang. Serta dasar dan alasan keputusan tergugat sebagaimana tersebut di atas sudah sesuai dengan Konstitusi dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku serta Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik.

3) Pertimbangan Hakim

Dalam putusan ini berdasarkan objek sengketa, ditemukan fakta hukum bahwa objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat adalah mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil karena Penggugat telah dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Sinabang dengan hukuman satu tahun penjara dan telah berkekuatan hukum tetap pada tanggal 9 Desember 2008. Penggugat mengatakan penerbitan objek sengketa bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan alasan Penerbitan objek sengketa bertentangan karena telah memberlakukan surut (asas retroaktif)

⁵⁵ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

Pernyataan Penggugat tersebut, Tergugat telah membantahnya sebagaimana tertuang dalam Jawaban diatas, setelah mencermati dalil Penggugat yang pertama dan kedua, Pengadilan berpendapat kedua dalil tersebut saling berhubungan, yang pada pokoknya mendalilkan kesalahan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa terletak pada penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku surut,

Pada proses pembuktian ditemukan bukti adanya telaahan staf yang ditujukan kepada Tergugat dan Pejabat yang Berwenang untuk menerbitkan objek sengketa, sedangkan secara substansi penerbitan objek sengketa didasari pada adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Korupsi yang dilakukan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.⁵⁶

Pengadilan berpendapat usulan dari Pejabat dimana terhadap Penggugat tetap harus diberhentikan dengan tidak hormat karena terlibat dalam tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 23 Ayat (5) huruf c Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Kemudian dalam ketentuan Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 mengatur 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 jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

⁵⁶ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas maka pengaturan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dimana norma hukum yang diatur dalam kedua peraturan tersebut substansinya sama dengan norma hukum yang diatur dalam Pasal 87 ayat (4) huruf 'b' Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 jo.

Dengan demikian dapatlah dikatakan seharusnya Penggugat sejak dahulu yaitu semenjak putusan pidananya sudah harus diberhentikan tidak dengan hormat, namun karena saat itu tidak diberhentikan oleh Tergugat, maka pemberhentian Penggugat saat ini tidaklah berarti memberlakukan surut suatu peraturan perundang-undangan, dikarenakan masih dalam penggunaan peraturan yang sepadan, lain halnya jika peraturan tersebut mengatur hal yang berbeda, maka dipilih ketentuan yang lebih menguntungkan, disisi lain sebagaimana asas personal *responsibility*, maka terhadap kesalahan Tergugat dengan tidak segera melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sejak Putusan tersebut *incraht*, tidaklah menghapus atau menyebabkan seorang Pegawai Negeri Sipil bebas dari kesalahan yang telah dilakukannya;⁵⁷

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka Pengadilan berpendapat Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa secara prosedur dan substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena dalam penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan baik dari segi kewenangan.

Pernyataan penerbitan objek sengketa bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, maka sejalan dengan peraturan perundang-undangan secara mutatis mutandis juga dijadikan dasar dalam pengujian objek sengketa berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik sehingga telah terbukti bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa telah mendasari pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karenanya

⁵⁷ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

telah sesuai dengan asas kepastian hukum, berdasarkan pertimbangan di atas maka Pengadilan berpendapat bahwa penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.⁵⁸

Keseluruhan pertimbangan-pertimbangan di atas, penulis berkesimpulan penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, oleh karenanya gugatan Penggugat beralasan hukum untuk ditolak seluruhnya.

| Penggugat | Tergugat | |
|--|--|---|
| Dasar dan Alasan Gugatan | Dasar dan Alasan Penolakan Gugatan | Pertimbangan hakim |
| Duduk sengketa menuntut bupati Kabupaten Simeulue terkait pemberhentian tidak terhormat Pegawai negeri sipil karena terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi. | Wajar apabila seseorang Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan. | Pengadilan berpendapat usulan dari Pejabat yang berwenang dalam sengketa ini termasuk dalam aspek prosedur formal, dimana terhadap Penggugat tetap harus di berhentikan dengan tidak hormat, Karena melakukan tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan |
| Dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman, maka pada dasarnya Penggugat menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). | Terbitnya keputusan tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. | Pengadilan berpendapat Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. |

⁵⁸ Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA

| | | |
|--|--|---|
| Penerbitan objek sengketa telah cacat yuridis karena bertentangan dengan ketentuan peraturan Tentang Pemerintah Daerah, serta bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik yaitu asas Kepastian Hukum | Dasar dan alasan keputusan tergugat sebagaimana tersebut di atas sudah sesuai dengan Konstitusi dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku serta Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik. | Pengadilan menyatakan sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik |
|--|--|---|

Table 3.1

Ringkasan Dasar Gugatan/Polakan Gugatan dan Pertimbangan Hakim Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna

Terkait dengan Penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/Ptun.Bna Terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, penulis menyatakan bahwa asas tersebut tidak berlaku atau tidak di terapkan dalam kasus diatas, karena penulis menilai dari berbagai aspek, Penggugat telah dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Sinabang Nomor: 18/Pid.B/2008/PN-SNB, sehingga wajar apabila di berhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tidak hormat.

Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara tertanggal 13 September 2018, yang pada dasarnya berisi penjatuhan hukuman berupa pemberhentian tidak dengan hormat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang sudah dijatuhi sanksi dari Putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap lantaran melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang terdapat hubungannya dengan jabatan.

Pertanyaan Penggugat bahwa pembehentiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena telah memberlakukan surut (asas retroaktif) suatu peraturan perundang-undangan yakni penggunaan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017, menurut penulis tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat bukan dengan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif) namun peraturannya berlaku dan saling berkaitan dengan peraturan sebelumnya bukan lahir peraturan yang baru sehingga dikatakan pernyataan penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undang, bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Dalam eksepsi yang di ajukan oleh tergugat tersebut, penggugat juga telah membantahnya sebagaimana tertuang dalam repliknya dengan jelas dan terang.

Penggugat juga menyatakan memberlakukan surut peraturan perundang-undangan tersebut juga telah bertentangan dengan Pasal 61 ayat (1) dan (2) serta Pasal 67 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, menurut penulis Pertimbangan tentang peraturan perundang-undangan secara dijadikan dasar pada pengujian objek sengketa dari asas-asas umum pemerintahan yang baik, hal mana sudah terbukti bahwa Tergugat pada menerbitkan objek sengketa sudah mendasari pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena itu sudah sesuai menggunakan asas kepastian hukum, dari pertimbangan di atas maka Pengadilan berpendapat bahwa penerbitan objek sengketa tidak bertentangan menggunakan asas- asas umum pemerintahan yang baik.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan tidak hormat, dapat disebabkan karena: melakukan penyelewengan terhadap pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945, 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, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
2. Penerapan Asas Retroaktif dalam Putusan Nomor 7/G/2020/PTUN.BNA terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat Penggugat sebagai baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman satu tahun penjara karena melakukan korupsi, tetapi tindakan tergugat dalam memberhentikan penggugat bukan dengan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). Walaupun tindakan pemberhentian tersebut menggunakan peraturan yang nampak seperti menggunakan peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif), akan tetapi itu bukanlah pemberlakuan asas retroaktif karena peraturannya berlaku dan saling berkaitan dengan peraturan sebelumnya bukan lahir peraturan yang baru, hal ini berdasarkan aturan hukum yang berlandaskan pada Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

C. Saran

1. Sebagai warga negara yang baik, sudah seharusnya segala bentuk aturan hukum yang ada di negara ini kita laksanakan sebagaimana mestinya. Adapun kaitannya dengan beberapa uraian diatas, maka sudah sepantasnya siapapun yang melakukan tindak yang bertentangan dengan hukum harus segera di hukum tanpa pandang bulu, terlebih yang melakukan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil. Untuk pemerintah juga seharusnya lebih tanggap dan tegas dalam menindak hal-hal yang berkaitan dengan uraian diatas, tidak perlu menunggu adanya aturan baru apapun jenisnya, karena pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sudah memiliki mekanismenya tersendiri.
2. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis lainnya dalam menambah dan memperluas ilmu pengetahuan hukum mengenai Pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dan juga semoga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi para Praktisi, Akademisi dan Pemerintah dalam pengambilan keputusan terkait Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Diharapkan dalam melakukan prosedur pemeriksaan terhadap suatu pelanggaran peraturan kepegawaian yang mengakibatkan pemberhentian kepada Pegawai Negeri Sipil hendaknya diperiksa lebih teliti. Peraturan tegas dan tidak diskriminasi memang diperlukan di semua bidang tidak terkecuali kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran pelanggaran yang mengakibatkan pemberhentian.
4. Sebaiknya Pemerintah menambahkan ketentuan Asas Retroaktif dan batasannya pada rancangan KUHP yang baru. Serta demi memperjelas pemberlakuan Asas Retroaktif, Pemerintah dapat merevisi Undang-undang untuk batasan-batasan pada penjelasan penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. Raharjo, *Problematika Asas Retroaktif Dalam Hukum Pidana Indonesia, Dalam Jurnal Dinamika Hukum*, 2008, Vol. 8, no. 1
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Aswin. Eka. Adhi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai, Modul 1*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014
- Herdiansyah. Haris, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010
- Hiarej. Eddy. O.S, *Asas Legalitas dan Penemuan Hukum Pidana*, Surabaya: Bayu Media, 2007
- Ibrahim. Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006
- Lilik. Mulyadi, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta. Penerbit Rineka Cipta, 1993
- Nyoman. Sarikat. Putra. Jaya, *Beberapa Pemikiran Kearah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: PT Citra Aditya, 2008
- Paulus. Effendi. Lotulung, *HukumTata Usaha Negara Dan Kekuasaan*, Jakarta: Salemba Humanika, 2013
- Rezky. Syafputra, *Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Padang dalam Memutus Sengketa Tata Usaha Negara Terkait Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Kejahatan Dalam Jabatan (Studi Putusan Nomor:24/G/2019/ PTUN-PDG)*, Jurnal Bunghatta. Vol 2, No 1 Tahun 2018.
- Rosa. Nasution, *Terorisme Sebagai Kejahatan Terhadap Kemanusiaan Dalam Perspektif Hukum Internasional dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: kencana, 2012
- Sarinah. *Analisis dan Evaluasi Terhadap Putusan Ptun Bandung Perkara No. 92/G/2001/Ptun Bandung Tentang Sengketa Kepegawaian*, Jurnal Soslohumaniora. Vol 8. No 3 2006
- Shinta. Agustina, *Hukum Pidana International dalam Teori dan Praktek*, Padang: Andalas University press, 2006

- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia: Edisi Kedua*, Ctk ke-1, Jakarta, Sinar Grafika, 2017
- Sri . Hartini dkk, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017
- Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jakarta: Jurnal Swara Patra, 2014
- Sudikno. Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2001
- Sudrajat. Bassar, *Tindak-tindak Pidana Tertentu Didalam Kitap Undang-undang Hukum Pidana*, Bandung: Remadja Karya, 1986
- Teguh. Prasetyo, *Hukum Pidana. Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2010
- Widjaja, A. W. *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, 2006
- Wirjono. Projudikoro, *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung: Rafika Aditama, 2003
- Wiwik. Angraini, *Tinjauan Yuridis Terhadap Sengketa Kepegawaian Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta (Studi Terhadap Putusan Nomor: 237/G/2015/PTUN-JKT)*, Jurnal Hukum Vol 4 No 4, tahun 2017.
- Wiyono. R, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013



LAMPIRAN 1: Surat Keterangan 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: fah@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 859/Un.08/FSH/PP.00.9/02/2022

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKKU 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 15 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 54 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 Peaca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MENUTUSKAN

- Menetapkan**
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Dr. Abdul Jali Saleh, S. Ag., M. Ag. Sebagai Pembimbing I
b. Zahri Pasha, M. H. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Asmaul Husna
NIM : 150105005
Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
Judul : Anotasi Putusan Nomor 706/2020/PTUN.BNA Terkait Pemecatan Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di PTUN Banda Aceh)
- 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 2022;
- 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 : 11 Februari 2022

Dekan

Muhammad Siddiq

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

LAMPIRAN 2: Surat Penelitian



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2918/Un.08/FSH.I/PP.00.9/06/2021

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala PTUN Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ASMAUL HUSNA / 180105005**
Semester/Jurusan : VI / Hukum Tata Negara (Siyasah)
Alamat sekarang : Tungkob, Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis yuridis putusan hakim terhadap sengketa kepegawaian**

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

Banda Aceh, 29 Juni 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Dr. Jabbar, M.A.

Berlaku sampai : 29 Agustus
2021

AR - RANIRY



PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDA ACEH
Jln. Ir. Mohd. Thahir No. 25 Lueng Bata Banda Aceh

Telepon/Fax. (0651) 27883

website: www.ptun-bandaaceh.go.id | e-mail : bandaaceh@ptun.org

Nomor : W1.TUNS/ *9/5* /HK.06/7/2021
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Banda Aceh, 5 Juli 2021

Kepada Yth : Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan Universitas Islam Negeri AR-RANIRY
di -
Banda Aceh

Sehubungan Surat Saudara Nomor : 2918/ Un.08/FSHLI/PP.00.9/06/2021 tanggal 29 Juni 2021, perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami beritahukan bahwa sesuai permohonan untuk melakukan penelitian Ilmiah Mahasiswa/i yang tersebut dibawah ini:

Nama/NIM : ASMAUL HUSNA/180105005
Semester/Jurusan : VI/ Hukum Tata Negara (Siyasah)

Tidak keberatan mahasiswa/i tersebut untuk melakukan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul Analisis yuridis putusan hakim terhadap sengketa Kepegawaian pada Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PANITERA,

MUHAMMAD NUR MAHDI S.H., M.H
NIP. 19680707 199303 1 006

AR - R A N I R Y

LAMPIRAN 3: Naskah Putusan

Putusan tingkat I

PUTUSAN

NOMOR: 7/G/2020/PTUN.BNA

"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"

Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara pada tingkat pertama, dengan acara biasa yang dilaksanakan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan, telah menjatuhkan putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam sengketa antara:

JUDIRMAN LUMBAN GAOL, SPI, M.Pi, Kewarganegaraan: Indonesia, Pekerjaan: Mantan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tempat tinggal: Jalan Teuku Umar, RT. 001, RW. 004, Desa Suka Jaya, Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh;
Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Desember 2019, telah memberikan kuasa kepada:

1. RASMINTA SEMBIRING, S.H.;
2. HENDRAWAN SOFYAN, S.H., M.H.;
3. DYNA SOFYAN, S.H., CPCLE;
4. ABDUS SALAM PUTRA, S.H.;
5. WAHYUNA, S.H. (Advokat Magang);

Kesemuanya berkewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan: Advokat dan Advokat Magang pada Kantor Hukum "Rasminta Sembiring & Rekan", beralamat di jalan Tgk. Syech Mudewali, No. 23-D, Banda Aceh;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

MELAWAN

BUPATI SIMEULUE, berkedudukan di Kantor Bupati Simeulue, Jalan T. Umar, Desa Air Dingin, Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh;

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 180/08/KUASA/2020, tanggal 17 Februari 2020, diwakili oleh Kuasa Hukumnya :

1. Nama : SYAFRINUDIN, S.H., M.H.;
Jabatan : Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue;
2. Nama : ASMIR ISMAWAN, S.H.;

Jabatan : Kasubag Bantuan Hukum dan Kerjasama Bagian
Hukum Setdakab Simeulue;

Kesemuanya berkewarganegaraan Indonesia, memilih alamat domisili hukum pada Kantor Bupati Simeulue, Jalan T. Umar, Desa Air Dingin, Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh; Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut:

1. Telah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh Nomor: 7/PEN-DIS/2020/PTUN.BNA, tanggal 11 Februari 2020, tentang Penetapan Lolos Dismissal;
2. Telah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh Nomor: 7/PEN-MH/2020/PTUN.BNA tanggal 11 Februari 2020, tentang Penunjukkan Susunan Majelis Hakim;
3. Telah membaca Penetapan Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh, Nomor: 7/PEN-PPJS/2020/PTUN.BNA tanggal 11 Februari 2020, tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti;
4. Telah membaca Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh Nomor: 7/PEN-PP/2020/PTUN.BNA tanggal 11 Februari 2020, tentang Hari Pemeriksaan Persiapan;
5. Telah membaca Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh Nomor: 7/PEN-HS/2020/PTUN.BNA tanggal 26 Februari 2020, tentang Jadwal Persidangan;
6. Telah membaca Berkas Perkara dan Bukti - Bukti Surat yang telah diajukan oleh para Pihak di Persidangan;
7. Telah mendengar keterangan para Pihak pada Pemeriksaan Persiapan dan Persidangan;
8. Telah mendengar keterangan Saksi yang diajukan dalam persidangan;
9. Telah membaca Berita Acara Pemeriksaan Persiapan dan Berita Acara Persidangan dalam perkara ini;

A TENTANG DUDUK SENGKETA

Bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 5 Februari 2020 telah mengajukan gugatan yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh pada tanggal 7 Februari 2020 secara elektronik dengan register perkara Nomor : 7/G/2020/PTUN.BNA, dan telah diperbaiki secara formal dan dinyatakan lengkap pada pemeriksaan persiapan tanggal 26 Februari 2020, yang isinya sebagai berikut:

A. OBJEK SENGKETA ;

Bahwa yang menjadi objek sengketa dalam perkara ini adalah Keputusan Bupati Simeulue Nomor : 888/15/2019, tanggal 07 Oktober 2019 Tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Yang Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Telah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue atas nama JUDIRMAN LUMBAN GAOL, S.Pi. M.Pi, NIP. 19680822 200112 1 001 ;

B. TENGGANG WAKTU MENGAJUKAN GUGATAN ;

Bahwa pasal 5 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 menyebutkan * *Tenggang waktu pengajuan gugatan di Pengadilan dihitung 90 (sembilan puluh) hari sejak keputusan atas upaya administrasi diterima oleh warga masyarakat atau diumumkan oleh Badan dan/atau Pejabat Administrasi pemerintahan yang menangani penyelesaian upaya administrasi* * ;

Bawa objek sengketa Keputusan Bupati Simeulue Nomor: 888/15/2019, tanggal 07 Oktober 2019 Tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Yang Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Telah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue, atas nama JUDIRMAN LUMBAN GAOL, S.Pi. M.Pi, NIP. 19680822 200112 1 001, baru diketahui Penggugat sejak Penggugat menerima objek sengketa tersebut dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue pada tanggal 13 November 2019 (vide Berita Acara Penyerahan tertanggal 13 November 2019) ;

Bahwa terhadap objek sengketa oleh Penggugat telah diajukan keberatan secara tertulis kepada Bupati Simeulue tertanggal 25 November 2019 yang diterima oleh staf Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue pada tanggal 27 November 2019 (Vide Tanda Terima Surat/Dokumen tertanggal 27-11-2019), akan tetapi hingga berakhirnya batas penyelesaian keberatan selama 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana ditentukan pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, yaitu pada tanggal 11 Desember 2019, ternyata Bupati Simeulue tidak menyelesaikan keberatan Penggugat tersebut ;

Bahwa dengan demikian waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan harus ditafsirkan dihitung 90 (sembilan puluh) hari sejak berakhirnya batas

- (i) Bahwa ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan "Jenis dan hirarki Peraturan Perundang-Undangan terdiri atas :
- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
 - b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat ;
 - c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ;
 - d. Peraturan Pemerintah ;
 - e. Peraturan Presiden ;
 - f. Peraturan Daerah Provinsi, dan ;
 - g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota ;
- (ii) Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, yang dikatakan peraturan perundang-undangan tidak terbatas dengan Undang-Undang saja, akan tetapi mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sampai dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota juga termasuk peraturan perundang-undangan ;
- (iii) Bahwa pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan : " Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun " ;
- (iv) Bahwa tindak pidana korupsi yang dilakukan Penggugat telah diputus oleh Pengadilan Negeri Sinabang pada tanggal 27 September 2008 yang menghukum Penggugat dengan hukuman penjara selama 1 (satu) dan Penggugat telah menjalankan hukuman penjara selama 1 (satu) tahun tersebut yang berakhir pada bulan Pebruari tahun 2009, sedangkan aturan yang menjadi dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang baru berlaku pada tanggal 15 Januari 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 30 Maret 2017 ;
7. Bahwa oleh karena aturan yang menjadi dasar pemberhentian dengan tidak hormat Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil baru terbit dan berlaku setelah Penggugat divonis bersalah dan selesai menjalankan hukuman, maka pada dasarnya Penggugat diberhentikan dengan menggunakan

peraturan yang berlaku surut (asas retroaktif). Tindakan Tergugat dalam memberhentikan Penggugat dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang baru berlaku pada tanggal 15 Januari 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baru berlaku pada tanggal 30 Maret 2017 telah bertentangan dengan pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang sangat melarang memberlakukan surut suatu peraturan perundang-undangan ;

8. Bahwa pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diantaranya menyebutkan "*hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun*". Kata "*yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun*" bermakna tentang penolakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara jelas dan tegas atas diberlakukannya asas retroaktif yang tidak perlu dan tidak dapat ditafsirkan lain. Dengan demikian sudah jelas bahwa konstitusi negara Republik Indonesia menolak pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang berlaku surut (asas retroaktif), dimana penolakan terhadap asas retroaktif tersebut merupakan wujud perlindungan terhadap hak asasi manusia, yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun juga dan oleh siapapun juga, termasuk lembaga eksekutif, yudikatif maupun legislatif. Satu sisi pelarangan penerapan pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang berlaku surut (asas retroaktif) dalam keadaan apapun merupakan satu kesatuan dengan pengakuan terhadap " Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum " yang juga tidak boleh dikurangi dalam keadaan apapun. Hal ini berarti dalam kondisi apapun tidak memberikan justifikasi pemberlakuan peraturan perundang-undangan untuk berlaku surut (asas retroaktif) ;
9. Bahwa keputusan Tergugat a quo juga bertentangan dengan pasal 67 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan : "*Kewajiban Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah meliputi : a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan negara Kesatuan Republik Indonesia ; b) Menaati seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.* Dengan demikian tindakan Tergugat menerbitkan keputusan a

pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979, dimana norma hukum yang diatur dalam kedua peraturan tersebut substansinya sama dengan norma hukum yang diatur dalam Pasal 87 ayat (4) huruf 'b' Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 jo. Pasal 250 huruf 'b' Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017. Dengan demikian dapatlah dikatakan norma tersebut merupakan norma yang berkelanjutan, sehingga seharusnya Penggugat sejak dahulu yaitu semenjak putusan pidananya telah berkekuatan hukum tetap, sudah harus diberhentikan tidak dengan hormat, namun karena saat itu tidak diberhentikan oleh Tergugat, maka pemberhentian Penggugat saat ini tidaklah berarti memberlakukan surut suatu peraturan perundang-undangan, dikarenakan masih dalam penggunaan peraturan yang sepadan, lain halnya jika peraturan tersebut mengatur hal yang berbeda, maka dipilih ketentuan yang lebih menguntungkan, disisi lain sebagaimana asas *personal responsibility*, maka terhadap kesalahan Tergugat dengan tidak segera melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sejak Putusan tersebut *inraht*, tidaklah menghapus atau menyebabkan seorang PNS bebas dari kesalahan yang telah dilakukannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka Pengadilan berpendapat Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa secara prosedur dan substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Menimbang, bahwa oleh karena dalam penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan baik dari segi kewenangan, prosedur, dan substansi, selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan mengenai isu hukum yang kedua terkait apakah penerbitan objek sengketa bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bahwa penerbitan objek sengketa telah bertentangan dengan asas kepastian hukum karena dalam penerbitannya menggunakan dasar peraturan yang berlaku surut;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut, Tergugat telah membantahnya sebagaimana tertuang dalam Jawabannya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dan bantahan Tergugat terkait penerbitan objek sengketa bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, maka sejalan dengan pertimbangan mengenai peraturan perundang-undangan (*vide supra*) secara mutatis mutandis juga dijadikan dasar

dalam pengujian objek sengketa berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik, hal mana telah terbukti bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa telah mendasari pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karenanya telah sesuai dengan asas kepastian hukum;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan di atas maka Pengadilan berpendapat bahwa penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan-pertimbangan di atas, Pengadilan berkesimpulan penerbitan objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, oleh karenanya gugatan Penggugat beralasan hukum untuk ditolak seluruhnya;

Menimbang, bahwa dengan ditolaknya gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka sebagaimana ketentuan Pasal 110 dan 112 Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, terhadap Penggugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya akan disebutkan dalam amar Putusan ini;

DALAM PENUNDAAN:

Menimbang, bahwa dengan ditolaknya gugatan Penggugat untuk seluruhnya maka terhadap permohonan penundaan pelaksanaan objek sengketa yang dimohonkan oleh Penggugat tidak lagi relevan dan beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan segala sesuatu yang terjadi dalam pemeriksaan persidangan, maka sesuai dengan ketentuan pasal 100 dan 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, Pengadilan bebas untuk menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian. Atas dasar itu terhadap alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak menjadi bahan pertimbangan, namun untuk mengedili dan memutus sengketa hanya dipakai alat-alat bukti yang relevan dan terhadap alat bukti selebihnya tetap dilampirkan dan menjadi satu kesatuan dengan berkas perkara ini;

Mengingat, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dalam penyelesaian sengketa ini;

MENGADILI:

DALAM PENUNDAAN:

- Menolak Permohonan Penundaan yang diajukan oleh Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK SENGKETA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp.207.000,-
(dua ratus tujuh ribu rupiah);

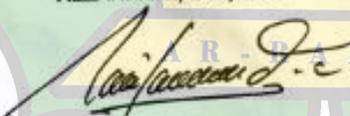
Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh pada hari Kamis, tanggal 7 Mei 2020, oleh kami **FANDY KURNIAWAN PATTIRADJA, S.H., M.Kn.**, selaku Hakim Ketua Majelis, **AZZAHRAWI, S.H., M.H.**, dan **MIFTAH SA'AD CANIAGO, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan ini diucapkan dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan (aplikasi e-court) pada hari Kamis, tanggal 14 Mei 2020, oleh Majelis Hakim tersebut diatas dengan dibantu oleh **ANWAR, S.H.**, selaku Panitera Pengganti pada Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh, dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat secara elektronik;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,


AZZAHRAWI, S.H., M.H.


FANDY K. PATTIRADJA, S.H., M.Kn.


MIFTAH SA'AD CANIAGO, S.H., M.H.

PANITERA PENGGANTI,


ANWAR, S.H.

LAMPIRAN 4: Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama : Asmaul Husna
Tempat/Tanggal Lahir : Pucok Alue Dua, 10 Mei 200
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 180105005
Pekerjaan : Mahasiswa
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Status Perkawinan : Belum Kawin
Alama : Jalan Pemuda, Desa Tungkob, Kec.
Darussalam, Kab. Aceh Besar
Email : husna.hn17@gmail.com

Orang Tua

Nama ayah : Alm. Abdul Hadi
Nama ibu : Ti Jariati
Pekerjaan ibu : Wiraswasta

Pendidikan

SD : SD Negeri Peudawa Puntong (2006-2012)
SMP : MTsS Darul Ihsan Tgk. H. Hasan Krueng
Kale (2012-2015)
SMA : SMK Negeri 1 Langsa (2015 - 2018)
Perguruan tinggi : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-
Raniry Banda Aceh, Hukum Tata Negara
(2018-2022)

Demikianlah daftar riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 05 Desember 2022

Asmaul Husna