

**KEPUTUSAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TIDAK
DENGAN HORMAT DI PERADILAN ADMINISTRASI
BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA
(Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-PBR)**

Bunga Aliffia Arfita Zahra

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: bungaaliffiax@gmail.com

ABSTRAK

Dalam menjalankan tugas dan perannya seorang Pegawai Negeri Sipil memiliki kemungkinan melakukan perbuatan yang melanggar hukum seperti korupsi yang dapat mengakibatkan diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Surat Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara. Sengketa terjadi antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan. Dalam penelitian dibahas pertimbangan hakim PTUN Pekanbaru dalam memutuskan sengketa kepegawaian dengan Nomor Putusan: 41/G/2019/PTUN-PBR antara PNS sebagai penggugat melawan Gubernur Riau selaku Tergugat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, faktor pertimbangan hakim dalam memutus perkara ialah aspek kewenangan yang dimiliki Gubernur Riau dalam mengeluarkan Surat Keputusan telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Faktor lainnya, pemberhentian tidak dengan hormat PNS dikarenakan telah melanggar ketentuan pada Pasal 87 Ayat (4) Huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 Huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mana PNS tersebut dihukum pidana penjara 1 tahun dan pidana denda Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 26/Pid.Sus/Tipikor/2013/PN.PBR karena telah melakukan tindak pidana korupsi.

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat, Peradilan Tata Usaha Negara

ABSTRACT

In carrying out his duties and roles, a Civil Servant has the possibility of committing unlawful acts such as corruption which can result in dishonorable discharge as a Civil Servant based on a Decree of the Agency or State Administrative Officer. Disputes occur between Civil Servants and the Official or State Administration Agency that issues the decision. The study discussed the considerations of the Pekanbaru Administrative Court judge in deciding the employment dispute with Decision Number: 41/G/2019/PTUN-PBR between civil servants as plaintiffs against the Governor of Riau as defendants. The method used in this study uses a normative juridical research method. Based on the results of the study, the judge's consideration in deciding the case is the aspect of the authority possessed by the Governor of Riau in issuing a Decree that is in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations, namely Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus Jo. Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Civil Servant Management. Another factor is the dishonorable dismissal of civil servants due to violating the provisions of Article 87 Paragraph (4)

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

Letter b Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus and Article 250 Letter b of Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants, which where the civil servant was sentenced to 1 year in prison and a fine of Rp. 50,000,000.00 (fifty million rupiah) based on the Pekanbaru District Court Decision Number: 26/Pid.Sus/Tipikor/2013/PN.Pbr for committing a criminal act of corruption.

Keywords: *Civil Servants, Disrespectful Dismissal, State Administrative Court*

A. PENDAHULUAN

Salah satu sengketa dalam lingkup Tata Usaha Negara yakni berupa sengketa kepegawaian. Dalam melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil, Badan atau Pejabat Administrasi yang diduga melakukan pelanggaran disiplin maka harus dikeluarkannya keputusan (*beschikking*), Keputusan yang dirasa oleh Pegawai Negeri Sipil dapat menjadi dasar sengketa yang perlu ditangani secara adil. Dalam hal ini, sengketa kepegawaian merupakan suatu perselisihan yang timbul sebagai akibat dikeluarkan dan ditetapkannya keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban, dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri ialah mereka yang telah memenuhi syarat- syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang- undangan yang berlaku, yang berwenang, dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan dengan berdasar pada peraturan perundang-undangan dan mendapat gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Kedudukan Pegawai Negeri tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat². Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan kepada pemerintah sehingga dapat memfokuskan diri dari segala perhatian dan

¹ Pasal 1 huruf a Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- pokok Kepegawaian

² C.S.T. Kansil, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1979), hlm. 38

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

pikirannya, mengerahkan segala tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan bagi kepentingan masyarakat.

Pegawai Negeri sebagai manusia biasa dapat saja melakukan perbuatan melanggar hukum disertai dengan sanksi yang akan diterimanya. Tindakan secara perseorangan atau pribadi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil salah satunya dapat mengarah pada terjadinya tindak pidana kejahatan jabatan yang dapat disebut juga sebagai tindak pidana korupsi. Seorang PNS yang melakukan tindakan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif, bahkan dapat dijatuhi hukuman disiplin, salah satu hukuman disiplin adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana ditegaskan dalam pasal 87 ayat (4) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hal ini, penulis mengambil kasus Putusan Pengadilan Tata Usaha Pekanbaru dengan Putusan Nomor: 41/G/2019/PTUN-PBR. Hal tersebut terjadi pada seorang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Kabupaten Indragiri Hilir, yang ditugaskan menjadi Kasi Perlindungan Hutan pada bidang Keamanan Hutan, pada tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil tersebut ditetapkan menjadi tersangka kasus Tindak Pidana Korupsi, PNS tersebut pun divonis 1 (satu) Tahun dan denda Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Akibat perbuatan PNS dalam kasus tersebut di atas mengakibatkan Gubernur Riau memberhentikan Pegawai Negeri Sipil secara tidak hormat berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor KPTS 1153/XII/2018 tertanggal 31 Desember 2018. Berdasarkan Pelaksanaan Penjatuhan sanksi pemberhentian terhadap PNS yang melakukan tindak pidana korupsi tersebut, perlu dilihat dan dikaji kesesuaian penerapannya berdasarkan aturan yang mengaturnya, hal ini akan berdampak pada kepastian hukum akan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Gubernur Riau tersebut menimbulkan sengketa antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara.

Dari uraian diatas, maka permasalahan yang dapat disusun antara lain : Apakah dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara gugatan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada Putusan Nomor: 41/G/2019/PTUN-PBR ?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang memfokuskan kajian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.³ Yuridis Normatif, yaitu pendekatan dengan menggunakan konsep yang memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Menurut Soerjono Sukanto, Metode penelitian hukum normatif atau hukum kepustakaan merupakan metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.⁴, meliputi penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematik hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.⁵

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Pengaturan Hukum Tindak Pidana Korupsi Yang Diatur Dalam Undang-Undang

Ketentuan kejahatan jabatan (*ambtsmisdrijven*) ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan KUHP (*Werboek van Strafrecht/ W.v.S*) yang berlaku sejak 1 Januari 1918 terdapat beberapa ketentuan mengenai kejahatan dalam jabatan antara lain Bab XXVIII Buku II, Pasal 209, 210,

³ Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hlm. 295.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 13–14.

⁵ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum ormatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta 2015, hlm. 13-14.

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

415,416,417,418,419,420,423, 424 serta 425 KUHP. Pada pasal-pasal tersebut sebagian diantaranya diadopsi menjadi delik korupsi ke dalam UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi⁶.

Kejahatan jabatan dalam KUHP dikaitkan secara khusus dengan sifat pelaku atau kualitas yang berkedudukan sebagai “penyelenggara negara” atau “pegawai negeri”. Sifat atau kualitas atau kedudukan pelaku sebagai penyelenggara negara atau pegawai negeri inilah yang menjadikan sifat kejahatan ini memiliki sifat tertentu atau kejahatan bersifat khusus, sehingga ketentuan tersebut diatur secara khusus dalam Bab XXVIII Buku II.⁷

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, antara lain untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan sistem merit (Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan⁸) dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Tujuan dari Manajemen PNS adalah untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki nilai dasar, etika profesi, profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas pembangunan tertentu.

Berdasarkan Undang-undang 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, mengatur ancaman pidana yang berupa pidana penjara dan pidana

⁶ S.F. Marbun, (2013), Hukum Administrasi Negara II, Ctk ke-1, FH UII Press, Yogyakarta. hlm.83.

⁷ *Ibid.*

⁸ Pasal 1 angka 24 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

denda bagi PNS yang melakukan pidana korupsi, beberapa Pasal dalam Undang-Undang ini, sebagai berikut:

1. Pasal 8, mengatur ancaman pidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 15 tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah) bagi pegawai negeri atau orang selain pegawai negeri yang ditugaskan menjalankan suatu jabatan umum secara terus menerus atau untuk sementara waktu, dengan sengaja menggelapkan uang atau surat berharga yang disimpan karena jabatannya, atau membiarkan uang atau surat berharga tersebut diambil atau digelapkan oleh orang lain, atau membantu dalam melakukan perbuatan tersebut.
2. Pasal 9, mengatur ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) bagi pegawai negeri atau orang selain pegawai negeri yang diberi tugas menjalankan suatu jabatan umum secara terus menerus atau sementara waktu, yang dengan sengaja memalsu buku-buku atau daftar-daftar yang khusus untuk pemeriksaan administrasi.
3. Pasal 11, mengatur ancaman pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya, atau yang menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut ada hubungan dengan jabatannya.
4. Pasal 12, mengatur ancaman pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun dan pidana denda paling sedikit

Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), bagi:

- a pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya;
- b pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;

2. Peranan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Yang Dilakukan Oleh Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001, korupsi diartikan bahwa setiap orang yang sengaja melawan hukum untuk melakukan perbuatan dengan tujuan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang mengakibatkan kerugian keuangan negara atau perekonomian negara⁹. Hemat penulis, korupsi merupakan suatu tingkah laku yang menyimpang dari tugas-tugas resmi jabatannya dalam negara, yang mana untuk memperoleh keuntungan status atau uang yang menyangkut diri pribadi atau perorangan, keluarga, korporasi dengan melanggar aturan pelaksanaan undang-undang.

Terdapat tipe dari fenomena yang tercakup dalam istilah korupsi yaitu antara lain: (1) penyuapan; (2) pemerasan; (3) nepotisme.¹⁰ Korupsi digolongkan sebagai kejahatan luar biasa (*ekstra ordinary crime*), karena modus dan teknik yang sistematis, serta akibat yang ditimbulkan bersifat paralel dan merusak seluruh sistem kehidupan

⁹ jur. andi hamzah. 2007. *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional dan Internasional*. Jakarta : Raja Grafindo. Hal. 79

¹⁰ Santiago. Faisal. 2014. *Strategi Pemberantasan Kejahatan Korupsi: Kajian Legal Sosiologis*. Jurnal Lex Publica. Vol 1(1): 61-62

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

bernegara, baik dalam segi ekonomi, politik, maupun sosial-budaya serta dapat merusak moral serta mental masyarakat.¹¹ Rusaknya sistem kehidupan ekonomi sehingga merugikan negara, yang dapat mengganggu perekonomian negara baik lingkup pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah.

Korupsi dapat terjadi dengan adanya penyalahgunaan wewenang dan jabatan yang dimiliki oleh pejabat atau pegawai demi kepentingan pribadinya. Seorang pejabat dikatakan melakukan tindakan korupsi apabila ia menerima suatu hadiah dari seseorang yang bertujuan mempengaruhinya agar pegawai tersebut mengambil keputusan yang menguntungkan kepentingan si pemberi hadiah. Balas jasa yang diterima atau diminta oleh seorang pejabat dari pihak ketiga untuk diberikan kepada keluarganya atau partainya/ kelompoknya atau orang-orang yang mempunyai hubungan pribadi dengannya juga dapat dianggap sebagai korupsi.¹² Hemat penulis, Dalam keadaan yang demikian, jelas bahwa ciri yang paling menonjol di dalam korupsi adalah tingkah laku pejabat yang melanggar azas pemisahan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan masyarakat, pemisahan keuangan pribadi dengan masyarakat

Peranan hukum terhadap pelaku tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sudah diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada pasal 87 ayat (4) tentang Aparatur Sipil Negara yang berisi “PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: (a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, (c) menjadi anggota atau pengurus partai politik, (d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah

¹¹ Mien Rukmini.2010. *Aspek Hukum Pidana dan Kriminologi*. Bandung: Alumni. Hal 111

¹² Sina La. 2008. Dampak dan Upaya Pemberantasan Serta Pengawasan Korupsidi Indonesia. *Jurnal Hukum Pro Justitia*. Vol. 26 (1): 49-50

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.¹³

3. Dasar Pegawai Negeri Sipil Mengajukan Gugatan atas Pemberhentian Tidak dengan Hormat karena Melakukan Tindak Pidana Korupsi

Setelah dinyatakan bebas dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru, Pegawai Negeri Sipil aktif kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Kabupaten Indragiri Hilir hingga Penggugat pindah tugas sebagai Staff di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau berdasarkan SK Gubernur Nomor: Kpts.276/III/2018 pada tanggal 27 Maret 2018.

Bahwa pada bulan Januari 2019 Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sesuai dengan Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara Nomor : KPTS 1153/XII/2018 yang berdasarkan Putusan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Nomor : 26/Pid.Sus-TPK/2013/PN.PBR dan sebagai wujud dari Surat Keterangan Bersama Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN RB) dan Kepala Badan Kepegawaian Negara tertanggal 13 September 2018 serta surat Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi perihal petunjuk pelaksana penjatuhan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian terhadap PNS karena melakukan tindak pidana korupsi yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

¹³ Djoko Prakoso. I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Bina Aksara. Hal.52

Maka dengan adanya pemberhentian tidak dengan hormat tersebut Pegawai Negeri Sipil merasa sangat dirugikan dikarenakan tidak adanya kepastian hukum yang jelas mengenai prosedur penjatuhan sanksi atau hukuman khususnya pemberhentian tidak dengan hormat, sehingga surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS menjadi dasar lahirnya sengketa Tata Usaha Negara (Objek Sengketa). Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menempuh upaya hukum sesuai dengan penyelesaian sengketa kepegawaian yakni melalui Upaya Administratif berupa Keberatan dan Banding Administratif namun usaha tersebut tidak berhasil, oleh sebab itu untuk dapat memberikan kepastian hukum maka Pegawai Negeri Sipil mengajukan Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

4. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Gugatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada Putusan Nomor: 41/G/2019/PTUN-PBR

Adapun salah satu faktor yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara TUN dalam gugatan Nomor : 41/G/2019/PTUN-PBR, yakni Aspek Kewenangan yaitu meliputi hal berwenang, tidak berwenang atau melanggar kewenangan, dasar kewenangan badan atau Pejabat Tata Usaha Negara menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang menjadi objek sengketa apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 289 ayat (1) dan Pasal 292 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang pada pokoknya mengatur mengenai kewenangan pejabat untuk memberikan pemberhentian PNS, maka Gubernur Riau selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang menerbitkan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap PNS dari Aspek Kewenangannya telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berdasar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

Kemudian, Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts. 1153/XII/2018, tanggal 31 Desember 2018 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Atas Nama RAHMAD SUTOPO, S.Hut. telah sesuai dengan ketentuan Pasal 87 Ayat (4) Huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: *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 Pasal 250 Huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila: b. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.*

Bahwa Pegawai Negeri itu diberhentikan sebagai PNS karena telah dijatuhi hukuman pidana penjara berdasarkan Putusan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 26/Pid.Sus/Tipikor/2013/PN.Pbr, tanggal 15 Juli 2013 yang pada amar poin 1 dan 2 pada pokoknya Menyatakan Pegawai Negeri yang bersangkutan terbukti secara sah dan meyakinkan telah bersalah melakukan “Tindak Pidana Korupsi Secara Bersama-sama” serta Menjatuhkan hukuman berupa pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan.

Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara tersebut adalah telah sesuai menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 jo Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Majelis

Hakim mempertimbangkannya berdasar pada ketentuan Pasal 56 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yaitu:

- (1) Gugatan harus memuat:
 - a. Nama, kewarganegaraan, tempat tinggal dan pekerjaan penggugat atau kuasanya;
 - b. Nama, jabatan dan tempat kedudukan tergugat;
 - c. Dasar gugatan dan hal yang diminta untuk diputuskan oleh pengadilan.
- (2) Apabila gugatan dibuat dan ditanda tangani oleh seorang kuasa penggugat, maka gugatan harus disertai surat kuasa yang sah;
- (3) Gugatan sedapat mungkin juga disertai Keputusan TUN yang disengketakan oleh penggugat.

Pertimbangan Hakim terkait dalam pokok sengketa karena gugatan penggugat ditolak, maka terhadap permohonan penundaan objek sengketa yang dimohonkan oleh Penggugat (Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan) haruslah ditolak dan sesuai dengan ketentuan Pasal 110 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 yaitu:

“Pihak yang dikalahkan untuk seluruhnya atau sebagian dihukum membayar biaya perkara. Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya ditentukan dalam amar putusan.”

Dalam pokok sengketa mengenai alat bukti selebihnya setelah dicermati ternyata tidak relevan untuk dipertimbangkan dalam putusan ini, namun alat bukti tersebut tetap dilampirkan dalam perkara. Pertimbangan ini berdasarakan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang berbunyi:

“Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian, dan untuk sahnya pembuktian diperlukan sekurang-kurangnya dua alat bukti berdasarkan keyakinan Hakim.”

D. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Korupsi merupakan kejahatan jabatan (*ambtsmisdrijf*), Pengaturan Hukum Tindak Pidana Korupsi ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. antara lain Bab XXVIII Buku II, Pasal 209, 210,

415,416,417,418,419,420,423, 424 serta 425 KUHP. Pada pasal-pasal tersebut sebagian diantaranya diadopsi menjadi delik korupsi ke dalam UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Dasar pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, antara lain mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya guna menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki nilai dasar, etika profesi, profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas pembangunan tertentu. Di dalam ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 12 Undang-Undang No. 20 Tahun 2011 sudah dijelaskan tentang hukuman yang akan diterima oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara jika melakukan korupsi yang dapat merugikan negara.

Peranan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Yang Dilakukan Oleh Aparatur Sipil Negara adalah dengan mengeluarkan SK pemberhentian secara tidak hormat karena adanya tindak pidana korupsi untuk memperkaya diri yang secara langsung merugikan negara atau perekonomian negara. Hal tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada pasal 87 ayat (4) tentang Aparatur Sipil Negara yang berisi “PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: (a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, (c) menjadi anggota atau pengurus partai politik, (d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Dasar Pegawai Negeri Sipil mengajukan gugatan atas pemberhentian tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana korupsi karena merasa sangat dirugikan dengan dikeluarkannya SK Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Hal ini menjadi dasar lahirnya sengketa Tata Usaha Negara (Objek Sengketa). Dalam menyelesaikan perkara, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menempuh upaya hukum sesuai dengan penyelesaian sengketa kepegawaian yakni melalui Upaya Administratif berupa Keberatan dan Banding Administratif namun usaha tersebut tidak berhasil, oleh sebab itu untuk dapat memberikan kepastian hukum maka Pegawai Negeri Sipil mengajukan Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Gugatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada Putusan Nomor: 41/G/2019/PTUN-PBR yakni mengacu pada ketentuan Pasal 87 Ayat (4) Huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 Huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bahwa Pegawai Negeri yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS karena telah dijatuhi hukuman pidana penjara berdasarkan Putusan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 26/Pid.Sus/Tipikor/2013/PN.Pbr, tanggal 15 Juli 2013 dengan hukuman berupa pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan.

Adapun salah satu faktor yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara TUN dalam gugatan Nomor : 41/G/2019/PTUN-PBR, yakni Aspek Kewenangan badan atau Pejabat Tata Usaha Negara menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang menjadi objek sengketa. Bahwa dalam hal ini, Gubernur Riau selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang menerbitkan surat keputusan

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

pemberhentian tidak dengan hormat terhadap PNS dari Aspek Kewenangannya telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berdasar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- C.S.T. Kansil, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1979).
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986).
- Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- S.F. Marbun, (2013), *Hukum Administrasi Negara II*, Cetakan ke-1, FH UII Press, Yogyakarta.
- Andi Hamzah. 2007. *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional dan Internasional*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mien Rukmini .2010. *Aspek Hukum Pidana dan Kriminologi*. Bandung: Alumni.
- Djoko Prakoso. I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Bina Aksara.

Jurnal

- Santiago. Faisal. 2014. Strategi Pemberantasan Kejahatan Korupsi: Kajian Legal Sosiologis. *Jurnal Lex Publica*. Vol 1(1): 61-62
- Sina La. 2008. Dampak dan Upaya Pemberantasan Serta Pengawasan Korupsidi Indonesia. *Jurnal Hukum Pro Justitia*. Vol. 26 (1): 49-50
- Bannerara, V Nella. 2021. Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Samarinda Nomor : 52/G/2019/Ptun.Smd Tentang Pemberhentian Tidak

POSITUM, Vol. 8, No. 2, Desember 2023

Bunga Aliffia Arfita Zahra: Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Di Peradilan Administrasi Berdasarkan Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus Putusan MA No. 41G/2019/PTUN-Pbr)

Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Karena Melakukan Tindak Pidana Korupsi. *Journal Of Law Untag Samarinda Vol 1, No 2 (2019)*

Rina I Ave, Utama Y Johan, Putriyanti A. 2017. ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Putusan MA No. 009/G/2015/PTUN SMG). *DIPONEGORO LAW JOURNAL Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017.*

Kumalasari, M. 2018. Analisis Yuridis Tindak Pidana Korupsi Yang Dilakukan Oleh Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat Vol 17, No 2 (2018)*

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor : 41/G/2019/PTUN-PBR

Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 26/Pid.Sus/Tipikor/2013/PN.Pbr