



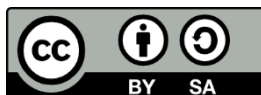
ANALISIS HUKUM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KOTA PALOPO

Riyad Atmaja Herman¹, Abdul Razak², Anshori Ilyas³

^{1,2,3}Faculty of Law, Hasanuddin University, Makassar, Indonesia

riyadatmajaherman98@gmail.com

Naskah diterima: 30 April 2023; revisi: 30 Mei 2023; disetujui: 30 Juni 2023



Abstract

This research aims to analyze and identify the position of the Joint Decree regarding the Dismissal without Honor of Civil Servants in terminating individuals who have completed their criminal sentences based on a legally binding court decision (*inkracht van gewijsde*). The research conducted is empirical research. The study was carried out in Palopo City, South Sulawesi Province, specifically at the Office of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Palopo City. The results obtained through literature review and interviews were analyzed using qualitative analysis with an empirical approach. The research findings are as follows: The Joint Decree between the Minister of Home Affairs, the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform, and the Head of the National Civil Service Agency (Number 182/659/SJ, Number 15 Year 2018, Number 153/Kep/2018) does not specifically mention the imposition of sanctions. It does not clearly state the sanctions for civil servants who have been convicted based on legally binding court decisions for committing crimes related to their positions or crimes related to their positions, as well as for the officials responsible for implementing the imposition of sanctions on the civil servants mentioned in the Joint Decree. This lack of specificity may lead to administrative irregularities. Therefore, it is recommended that the Palopo City Government involve independent parties such as the Ombudsman of the Republic of Indonesia and APIP (Government Internal Supervisory Apparatus) or other relevant parties to oversee the implementation of the Joint Decree. The central government should not only focus on dismissing convicted civil servants but should also hold accountable the Officials in charge of personnel administration who have failed to dismiss convicted civil servants. This will serve as a serious warning to the officials intentionally disregarding the law and avoiding abuses of power, such as selective enforcement of sanctions against corrupt civil servants. The Dismissal without Honor (PTDH) as stipulated in the Joint Decree between the Minister of Home Affairs, the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform, and the Head of the National Civil Service Agency (Number 182/659/SJ, Number 15 Year 2018, Number 153/Kep/2018) should serve as a learning experience for all, especially for state officials.

Keywords: Dismissal Legal Analysis, dishonorable dismissal, ASN

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Hasanuddin Makassar
E-mail: riyadatmajaherman98@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Tujuan nasional seperti yang termaksud dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan antara materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dimana pegawai negeri sebagai intinya. Dalam penjelasan umum atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diutarakan bahwa sepanjang sejarah maka kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Guna mencapai tujuan Nasional tersebut, diperlukan Pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bermental baik, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur abdi negara dan abdi masyarakat yang bekerja untuk kepentingan masyarakat karenanya dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara tetapi juga sebagai warga Negara.¹

Kedudukan pegawai negeri didasarkan pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.²

Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan Peraturan Perundang-Undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap Peraturan Perundang-Undangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kepada pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.³

Kedudukan dan peranan pegawai negeri di Indonesia adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah alat pelaksana atau penyelenggara pemerintahan dan pembangunan yang dicitacitakan oleh negara. Setiap pegawai negeri diwajibkan menjalankan kewajiban sehari-hari yang telah dipercayakan kepadanya oleh pemerintah. Dijalankannya dan diperhatikannya kewajiban-kewajiban yang telah dibebankannya kepada itu merupakan syarat-syarat yang menentukan bagi tercapainya kelancaran pelaksanaan tugas negara maupun untuk pegawai negeri sendiri. Jelasnya, Pegawai negeri menjalankan tugas untuk kepentingan umum, dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Pegawai Negeri adalah pelaksana Peraturan Perundang-Undangan.

¹ Djaenal Hoesen Koesoemahatmadja, *Pokok-pokok Hukum Tata Usaha Negara 2*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 159-160

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

³ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat., *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 39

Dalam melaksanakan Peraturan Perundang-Undangan kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, yang merupakan kepercayaan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan harapan, bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab serta wajib mendahulukan kepentingan Negara (umum) diatas kepentingan diri sendiri, golongan dan daerah.⁴

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

Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN.

Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.⁵

Oleh karena itu untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS yang bermuarah pada hadirnya PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kemudian seperti yang terjadi pada akhir tahun 2018 lalu di Kota Palopo, ada beberapa Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara yang diberhentikan tidak dengan hormat. Berdasarkan Surat Keputusan Bersama antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018) Tahun 2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya dengan Jabatan.

Padahal mereka yang diberhentikan itu telah menjalani hukuman Pidana berupa berupa kurungan penjara dan mengembalikan kerugian Negara, namun ketika Surat Keputusan Bersama yang

⁴ D.A. Sumantri., *Hukum Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: IND-HILLCO. 1988), hlm. 3

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

dimaksud diatas itu dikeluarkan dan didalamnya memuat perintah berupa keharusan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Daerah (Gubernur, Bupati/Walikota) untuk memberhentikan para Pegawai Negeri Sipil dimaksud.

Disamping itu kita ketahui secara bersama-sama bahwa tujuan dari pada hukum itu yang di kemukakan oleh Gustav Radbruch ada 3 (tiga):

Kepastian.

Kemanfaatan.

Keadilan.

Akan tetapi penulis hanya berfokus pada poin kesatu dan poin ketiga di atas yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, bahwa bahwa hal inilah yang kemudian memotivasi penulis untuk mengkaji Analisis Hukum Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kota Palopo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan digunakan dalam mengkaji masalah ini adalah penelitian Empiris dengan pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) biasa dikenal dengan pendekatan yundis-normatif.⁶ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi Surat Keputusan Bersama 3 Menteri mempunyai kekuatan hukum untuk memberhentikan orang yang telah menjalani hukuman pidananya berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap (*inkracht van gewijsde*). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi lapangan dan studi pustaka. Data yang diperoleh akan diolah terlebih dahulu secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan hasil analisis data yang telah dilakukan, kemudian menarik suatu kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Surat Keputusan Bersama Terhadap Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara

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

Setiap Pegawai ASN mempunyai hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu kewajiban yang bertujuan untuk membentuk pegawai ASN yang bersih dari segala masalah hukum. Kewajiban yang tidak dilaksanakan dapat berdampak akan hilangnya suatu hak kepegawaian. Kemudian seperti yang terjadi pada akhir tahun 2018 lalu di Kota Palopo, ada beberapa Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara yang diberhentikan tidak dengan hormat. Berdasarkan Surat Keputusan Bersama antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018) Tahun 2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya dengan Jabatan.

Padahal mereka yang diberhentikan itu telah menjalani hukuman Pidana berupa berupa kurungan penjara dan mengembalikan kerugian Negara, namun ketika Surat Keputusan Bersama yang dimaksud diatas itu dikeluarkan dan didalamnya memuat perintah berupa keharusan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Daerah (Gubernur, Bupati/Walikota) untuk memberhentikan para Pegawai Negeri Sipil dimaksud.

⁶ Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2020, hlm. 38

Menurut Achmad Ruslan, pada tahapan teknis tersebut selain bersifat general-abstract juga belum berorientasi pada terwujudnya produk hukum yang berkualitas yang dinilai mulai dari segi masalah dan peraturan hukum yang lebih tinggi atau sederajat yang menjadi latar belakang pembentukan suatu peraturan sampai pada tataran implementasinya. Misalnya salah satunya Diberikannya ruang partisipasi yang seluas- luasnya kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Selain itu tahapan tersebut mesti dilakukan dengan kegiatan perencanaan, penelitian, pengkajian dan pematangan konsep-konsep yang sudah ada. Kemudian dilengkapi dengan masukan dari masyarakat sebagai wujud partisipasi mereka yang merupakan tuntutan kebutuhan masyarakat selanjutnya di proses lebih lanjut sesuai dengan tahap-tahap yang berlaku secara nasional, maupun yang bersifat khusus di daerah yang bersangkutan.⁷

Dalam penulisan ini akan dibahas tentang pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang terlibat dalam tindak pidana korupsi di Kota Palopo. Kasus yang terjadi antara Drs. Ilham Nur (Mantan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palopo) yang menduduki jabatan terakhir sebagai Pengawas Sekolah dalam lingkup Dinas Pendidikan Kota Palopo. Kasus ini berawal dari pengajuan gugatan dari sdr. Drs. Ilham Nur atas pemberhentian dirinya secara tidak hormat atas tuduhan tindak pidana penyalahgunaan jabatan yaitu korupsi. Akan tetapi, berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Palopo Nomor: 457/Pid.B/2010/PN. PLP pada tanggal 15 Desember 2010, hakim menyatakan "bahwa saudara Terdakwa yakni Drs. Ilham Nur dinyatakan tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Korupsi sebagaimana dalam Dakwaan Pasal 3 jo. Pasal 18 UU No. 31 Tahun 1999 sebagaimana diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, serta membebaskan Terdakwa dari dakwaan Penuntut Umum tersebut."

Terhadap putusan tersebut, Penuntut Umum mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sehingga atas perkara a quo, Mahkamah Agung Republik Indonesia dinyatakan terbukti bersalah melakukan tindak pidana Korupsi sebagaimana dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 475 K/Pid.Sus/2011, tanggal 21 Juni 2011. Selanjutnya, pada tanggal 7 Oktober 2011 atas putusan *a quo* Penggugat menandatangani Relas pemberitahuan putusan melalui Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palopo sehingga putusan pidana *a quo* secara otomatis berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Namun, setelah Penggugat selesai menjalani hukuman pidana sebagaimana dimaksud dalam amar putusan *a quo*, Penggugat kembali aktif sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti sedia kala pada unit satuan kerja yang berada di bawah Instansi Pemerintah Kota Palopo.

Penjelasan Singkat Dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama antar Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Dan Nomor 153/KEP/2018.

Dari hasil data yang dirilis oleh Kementerian Hukum dan HAM, setidaknya terdapat 1879 orang PNS/ASN yang menjadi terpidana dengan berbagai jenis pelanggaran hukum selama kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2017.¹ Jika diklasifikasi berdasarkan 20 jenis pelanggaran, maka tindak pidana korupsi berada di posisi tertinggi dengan jumlah mencapai 1.087 kasus.

Dalam rilis lain yang dipublikasikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyebutkan bahwa ditemukan 2.674 PNS pemah terlibat korupsi. Dari jumlah tersebut hanya 11,9% atau setara dengan 317 pegawai yang sudah diberhentikan, sementara 85,1% atau 2674 pegawai lain masih berstatus aktif sebagai pegawai. Persentase ini menunjukkan masih sangat lemahnya komitmen birokrat dalam penegakan kode etik dan kode perilaku melalui penegakan sanksi berupa hukuman berat bagi para pelanggar.⁸

Berdasarkan ketentuan yang berlaku, para PNS yang telah menjadi terpidana kasus kejahatan jabatan seharusnya dikenakan sanksi administratif dengan kategori hukuman disiplin berat berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Menurut data dari BKN yang menyebutkan hingga kini

⁷ Achmad Ruslan, Teori dan Panduan Praktik Pembentukan Peraturan Perundang- undangan di Indonesia, Rangkang Education, Yogyakarta, hal. 7

⁸ Mokhsen, Nuraida dkk. (2019), Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara, Jurnal Komlel Aparatur Sipil Negara. Edisi Kedua, hlm. 130

masih banyak terpidana korupsi yang kembali aktif bekerja sebagai PNS setelah menjalani hukuman pidananya mengeluarkan maka pemerintah meningkatkan sinergi dengan Surat Keputusan Bersama (SKB) untuk memberhentikan secara tidak hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi (tipikor) yang berstatus inkraucht.

Surat Keputusan Bersama tersebut telah resmi ditandatangani pada 13 September 2018, Kesepakatan tersebut dituangkan didalam Keputusan Bersama antara Mendagri, Menteri PANRB, dan Kepala BKN tentang Penegakan Hukum Terhadap PNS Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum) Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya dengan Jabatan. SKB tersebut terbit tanggal 13 September 2018, dengan Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018.

Didalam SKB tersebut memuat perintah kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat Yang Berwenang (PyB) di instansi pusat dan daerah untuk melakukan penjatuhan sanksi kepada PNS Terpidana Korupsi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Selain itu, juga terdapat ancaman penjatuhan sanksi kepada PPK dan PyB yang tidak melakukan perintah SKB tersebut. Jumlah penyelesaian kasus PNS Tipikor yang Berkekuatan Hukum Tetap sebanyak 1.906 PNS dari total 2.357 sudah ditetapkan SK PTDH, dengan rincian sebagai berikut:⁹

Penyelesaian Kasus PNS Tipikor BHT dan sudah ditetapkan SK PTDH

Instansi/Lembaga	Jumlah PNS/ASN Tipikor yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang inkraucht (Orang)	SK PTDH yang telah DITETAPKAN
Istansi Pusat	98	84
Istansi daerah	2.259	1.822
Total	2.357	1.906

Dari penjelasan di atas, maka kita dapat mengetahui bahwa ternyata banyak PNS terpidana korupsi yang tidak dijatuhi hukuman disiplin sesuai aturan oleh PPK dan PyB. Pasca diterbitkannya SKB tersebut, maka terjadi pemberhentian PNS secara besar-besaran. Namun terdapat poin penting yang menimbulkan pertanyaan yaitu tidak adanya tindakan pemerintah pusat untuk menuntut pertanggungjawaban kepada PPK dan PyB terdahulu yang tidak menjatuhkan sanksi PTDH sebelum munculnya SKB ini.

Penerapan Sanksi Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri

Segala aturan yang menyangkut tentang kedisiplinan aparat pemerintah secara langsung mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan.

Sebagai contoh adalah seorang Pegawai Negeri Sipil tidak hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian ia memperoleh teguran lisan dari atasannya dengan tujuan agar Pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya lagi. Dan pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Dengan adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah

⁹ Sekretariat Kabinet, (2019). *Penuntasan Capar 88%, 1906 PNS Terthar Tipikor Diberhentikan Tidak Hormat Tersedia di <https://setkab.go.id/penuntasan-capa-08-1-900-ons-tertibat-tipikor-diberhentikan-tidak-hormat>* (diakses 13 Agustus 2019)

dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Sehingga dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, Pemerintah juga jauh sebelumnya telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, dan yang terakhir ini sebagaimana telah disebutkan diatas adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin.

Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang untuk menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Untuk diketahui bahwa tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah tidak lain dan tidak bukan semata-mata untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Bahwa setiap Pegawai PNS/ASN mempunyai hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan. Salah satu kewajiban tersebut bertujuan untuk membentuk Pegawai atau Aparat Penyelenggara Negara yang bersih dari segala masalah hukum. Kewajiban yang dilanggar/tidak dilaksanakan dapat berdampak pada hilangnya suatu hak kepegawaian. Sebagai contoh, Pegawai PNS/ASN yang terbukti melakukan tindak pidana dan putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap, dapat diberhentikan dengan tidak hormat.

Menurut salah seorang dosen mata kuliah Hukum dan Kebijakan Publik Bpk. Moh. Hatta A. Toparakkasi, S.H. M.Hum (Almarhum) saat membawakan materi kuliahnya mengutarakan bahwa, "Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Artinya bahwa segala aturan tentang kedisiplinan itu telah mendisain sistem yang mengutamakan integritas aparat dalam pelaksanaan pemerintahan dan jika ini sudah terbangun dengan baik, siapa yang tidak bisa ikut kedalam sistem pasti akan terpentak. Ini hukum alam, survival of the fittest"

Bahwa peraturan yang telah diterbitkan pemerintah sebagaimana telah disebutkan diatas sepenuhnya masih belum dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk penyelesaian tugas, serta kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Masalah kedisiplinan inilah yang kemudian menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif serta bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan PNS yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

Untuk itulah disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi para pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Mc Gregor, sebagai penggagas Teori X dan Y, dengan teorinya bahwa (merujuk Teori X) pada dasarnya

seseorang itu harus dipaksa, dia harus mau menerima, harus dirubah segala perilakunya, apabila ingin berhasil.

Apabila ia ingin sukses dalam pekerjaannya. Bahkan jika perlu, mesti diberi ancaman hukuman agar setiap orang mau berusaha merebut sasaran yang dikehendaki. Sebaliknya didalam. Teori Y, seseorang itu lebih ditetapkan sebagai orang yang memiliki kodrat bahwa bekerja merupakan suatu aktifitas yang wajar. Manusia itu cenderung sudah dianggap memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, sudah memiliki tanggungjawab yang besar, sudah memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu tanpa perlu dipaksa oleh sebuah sistim, dan atau oleh sebuah paksaan. Sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diberikan didasarkan pada teori X di atas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Sanksi yang diberikan pada akhirnya berusaha untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Faktor keterlambatan dikeluarkannya putusan pengadilan yang *incracht*.

Factor yang, menjadi kendala penerapan SKB ini tentunya dapat kita lihat apa yang telah terjadi dan berdsarkan dari hasil wawancara bersama informan AD terdapat dua pokok permasalahan yang menjadi kendala PPK/PyB di Kota Palopo dalam penerapan pemberian sanksi terhadap PNS/ASN yang terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan berdasarkan putusan pengadilan yang *incracht* dalam pengambilan keputusan terhadap perkara yang sedang dihadapi, tidak sekedar sebagai terompet undang-undang saja. Hakim seyogyanya mendasarkan putusannya sesuai dengan memerhatikan kesadaran hukum dan perasaan hukum serta kenyataan-kenyataan yang sedang hidup di dalam masyarakat, ketika putusan itu dijatuhkan. Upaya mencari hukum yang tepat dalam menyelesaikan perkara yang dihadapkan kepadanya, hakim yang bersangkutan dapat melakukan penemuan hukum¹⁰ Khusus untuk penerapan penjatuhan sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan.

Keterlambatan dikelurkannya putusan *Inkracht*, sehingga membuat Perangkat Daerah yang menanganai hal tersebut agak ragu. Karena yang menjadi rujukan utama Pejabat Pembina Kepegawaian di Daerah untuk menjatuhkan sanksi harus adanya putusan yang final dan berkekuatan hukum tetap (*incracht van gewijsde*). Ataukah terdakwa Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara ini mengajukan upaya hukum misalnya dalam tahap mengajukan banding dan kasasi atas. Putusan Pengadilan tingkat pertama yang menyatakan dia terbukti bersalah

Faktor tidak diketahuinya adanya putusan tersebut.

Tidak diketahuinya putusan tersebut, sehingga Perangkat Daerah tidak memproses pemberian sanksi karena tidak diketahui, bahwa siapa saja Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap karena melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan yang ada Hubungannya dengan Jabatan. Masalah ini terjadi dikarenakan misalnya Perpindahan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara dari daerah lain atau instansi vertikal dan sebaliknya.

Bahwa kedua hal yang menjadi kendala PPK/PyB itu murni kendala teknis, yang sangat ditentukan dengan kompetensi dan peran aktif birokrasi pada Perangkat Daerah yang membantu Walikota dalam urusan Kepegawaian agar supaya lebih maksimal dalam hal melakukan pengawasan serta lebih pro-aktif lagi dalam men-update informasi. Karena di era saat ini, informasi itu sangat menentukan suatu kebijakan/tindakan pemerintah.

¹⁰ Mustafa Bola, Romi Librayanto, dan Muhammad Ilham Arisaputra, *Korelasi Putusan Hakim Tingkat Pertama, Tingkat Banding, dan Tingkat Kasasi (Suatu Studi Tentang Aliran Pemikiran Hukum)*, Hasanuddin Law Review, Vol. 1 No. 1, April 2015, Hal. 37

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

1. Secara Lisan

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

2. Secara Tertulis

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

3. Secara Tertutup

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

factor yang, menjadi kendala penerapan SKB ini tentunya dapat kita lihat apa yang telah terjadi dan berdasarkan dari hasil wawancara bersama informan AD terdapat dua pokok permasalahan yang menjadi kendala PPK/PyB di Kota Palopo dalam penerapan pemberian sanksi terhadap PNS/ASN yang terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan berdasarkan putusan pengadilan yang *incracht*. Khusus untuk penerapan penjatuhan sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tinjauan Yuridis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Sebagaimana Dimaksud Surat Keputusan Bersama Antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Nomor 182/659/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/Kep/2018) Tahun 2018" dapat disimpulkan bahwa penerapan sanksi Surat Keputusan Bersama 3 Menteri, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat terhadap PNS/ASN yang telah dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena terbukti telah melakukan tindak pidana kejahatan: Jabatan sebenarnya telah diatur dan sangat jelas didalam UU Nomor 8 Tahun 1986, UU Nomor 43 Tahun 1999, UU Nomor 5 Tahun 2015, PP Nomor 11 2019. Namun kembali dipertegas melalui Surat Keputusan Bersama ini, sehingga pemberhentian PNS/ASN tersebut harus kita pandang dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang ada diatas.

Kehadiran SKB 3 Menteri ini merupakan aturan kebijakan yang mempertegas untuk melaksanakan aturan yang diatas, jadi penjatuhan sanksi PTDH itu sama sekali tidak melanggar Asas Retroaktif. Karena secara *De Jure* PNS/ASN itu telah diberhentikan secara tidak dengan hormat ketika mereka telah dihukum berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap (*Inkracht Van Gewijsde*) karena melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau yang berhubungan dengan Jabatan. Bagi PPK atau PyB yang tidak melaksanakan ketentuan pada Poin a diatas maka yang bersangkutan tersebut akan diberi sanksi oleh Menteri Dalam Negeri berupa teguran tertulis dan apabila terugaran tersebut tidak diindahkan sebanyak dua kali, maka yang bersangkutan akan diberi pembinaan. Bahkan juga dapat dijatuhi sanksi administratif berupa pemberhentian sementara tanpa memperoleh hak-hak jabatan sesuai Pasal 81 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Dan sejak dikeluarkannya SKB ini, Walikota Palopo telah melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat kepada 20 (Dua Puluh) orang PNS/ASN yang dimasud oleh SKB.

Faktor penghambat yang dihadapi oleh PPK/PyB dalam Penerapan Surat Keputusan Bersama, Keterlambatan dikeluarkannya Putusan Pengadilan yang *Inkracht* dan tidak diketahuinya adanya

putusan tersebut oleh Perangkat Daerah yang membantu Walikota dalam urusan kepegawaian serta Sistem Informasi lainnya yang bisa menunjang akses informasi itu sendiri. Kemudian sinergitas antara instansi, baik vertikal maupun horizontal serta Peran aktif birokrasi dan Pemahaman yang jelas terhadap SKB tersebut menjadi kendala yang dihadapi oleh PPK untuk melaksanakan SKB ini.

REFERENSI

Buku

- Irwansyah, 2020, Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel, Mitra Buana Media, Yogyakarta.
- Ruslan Achmad, Teori dan Panduan Praktik Pembentukan Peraturan *Perundang-undangan* di Indonesia, Rangkang Education, Yogyakarta, 2009.
- Faisal Abdullah, Hukum Kepegawaian Indonesia, Rangkang Education, Yogyakarta, 2011.
- Soetomo, Hukum Kepegawaian Dalam Praktek, Usaha Nasional, Surabaya, 1987.

Jurnal

- Mustafa Bola, Romi Librayanto, dan Muhammad Ilham Arisaputra, *Korelasi Putusan Hakim Tingkat Pertama, Tingkat Banding, dan Tingkat Kasasi (Suatu Studi Tentang Aliran Pemikiran Hukum)*, Hasanuddin Law Review, Vol. 1 No. 1, April 2015
- Fauzi Syam, Helmi dan Fitria, "Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi". Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 20 No. 1, Maret 2020.
- Wirza Fahmi dan Mahdi Syahbandir, "Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan". Jurnal Syiah Kuala Law Journal, Vol. 1 (1) April 2017.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Surat Keputusan Bersama Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018 antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya dengan Jabatan.

Interview

- Judas amir, 2023, walikota palopo, wawancara di kantor walikota palopo.
- Irfan dahri, 2023, kepala kepegawaian dan pengembangan SDM kota palopo, wawancara di kantor walikota palopo.