

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Kejahatan Jabatan

Uyan Wiyardi¹, Ernawati Sukardan^{2*}, Hery Chariansyah³

^{1,2}Universitas Krisnadwipayana

³Universitas Borobudur

*email: eenwati@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan secara tidak hormat serta mengetahui penegakan hukum dalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Tindak Kejahatan Jabatan. Metode penelitian yuridis normatif yang menekankan pada penggunaan data sekunder. Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan dikaitkan dengan sanksi pemberhentian tidak hormat bagi PNS. Hasilnya *pertama*, diatur Pasal 129 ayat (1) UU ASN mendefinisikan sengketa Pegawai ASN sebagai sengketa yang diajukan oleh pegawai terhadap keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya administratif, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, merupakan penyelesaian sengketa antara Pegawai ASN dengan Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya ini meliputi keberatan dan banding, menyatakan ketidakpuasan atas keputusan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. *Kedua*, Pemberhentian Miftahul Maulana sebagai PNS didasarkan pada Putusan Pidana Nomor 123/Pid.Sus/RPK/2016/PN.Jkt.Pst dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kementerian Agama mengeluarkan Surat Keputusan Bersama yang mengimbau Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap PNS yang memperoleh putusan pengadilan dan berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci: Kejahatan Jabatan; Pegawai Negeri Sipil; Pemberhentian Tidak Hormat.

Abstract

The purpose of this research is to know the administrative efforts that can be taken by Civil Servants who are dishonorably dismissed and to know the law enforcement in the dismissal of Civil Servants who commit criminal acts of office. Normative juridical research method that emphasizes the use of secondary data. The data is analyzed using qualitative methods and is associated with sanctions for dishonorable dismissal for civil servants. The result is first, Article 129 paragraph (1) of the ASN Law defines an ASN employee dispute as a dispute filed by an employee against the decision of the Civil Service Supervisory Official. Administrative efforts, as stipulated in Government Regulation No. 79 of 2021 concerning Administrative Efforts and the State Civil Apparatus Advisory Board, are a resolution of disputes between ASN employees and the Civil Service Supervisory Official. This effort includes objections and appeals, expressing dissatisfaction with the decision to dismiss or terminate employment. Second, the dismissal of Miftahul Maulana as a civil servant is based on Criminal Decision Number 123/Pid.Sus/RPK/2016/PN.Jkt.Pst and Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. The Ministry of Religious Affairs issued a Joint Decree calling on Personnel Supervisory Officers to carry out Dismissal Not With Honor (PTDH) against civil servants who obtained a court decision and has permanent legal force.

Keywords: Occupational Crime; Civil Servant; Dishonorable Dismissal.



A. PENDAHULUAN

Seseorang Indonesia sebagai negara hukum telah berkembang secara signifikan sejak UUD 1945. Pembentukan pemerintah negara yang membela negara, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial merupakan salah satu tujuan nasional Indonesia. Hal ini dicapai melalui proses pertumbuhan yang progresif, berkesinambungan, dan berkelanjutan yang berdampak pada peran pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang kompeten, jujur, adil, dan merata.¹

Untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradab, modern, demokratis, sejahtera, berkeadilan, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebutkan PNS). Pegawai negeri ini memberikan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam tugas pemerintahan dan pembangunan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dibentuk untuk mengatur pegawai negeri sipil agar bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Urgensi pegawai negeri sipil terkait dengan tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradab, demokratis, sejahtera, berkeadilan, dan bermoral tinggi.²

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, yang menyatakan Pegawai Negeri terdiri atas PNS, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, telah diamendemen pada tahun 2014 untuk membentuk Aparatur Sipil Negara. Aparatur ini harus berintegritas, profesional, netral, bebas dari intervensi politik, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Aparatur ini harus menjadi elemen perekat persatuan dan kesatuan bangsa, berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.³

Saat ini PNS merupakan pekerjaan yang paling diminati para pencari kerja. Hal tersebut bukan hanya adanya jaminan penghasilan hingga masa tua atau pensiun, melainkan juga adanya status sosial baru dalam kalangan pemerintah. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah PNS yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.⁴

Ironisnya lagi, ketidakdisiplinan dalam bekerja ini dilakukan oleh hampir semua tingkatan PNS. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat, mulai dari hal-hal yang kecil sampai hal-hal yang besar dan prinsipil. Sebagai abdi masyarakat dan juga abdi Negara sepertinya sudah terlupakan. Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut

¹ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 6.

² W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2008), hlm. 153.

³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (LN No. 6 Tahun 2014, TLN No. 5495) Konsideran.

⁴ Junaidi Abdillah, Sukwono Andy Suryono, dan Enny Agustina, "Pembentukan Aparatur yang Bersih dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil," *Solusi* 20, no. 3 (2022): 341-357, <https://doi.org/10.36546/solusi.v20i3.599>.

sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin pegawai negeri adalah masalah yang rumit, terutama jika menyangkut keterlibatan pemerintah dalam menegakkan disiplin. Badan Kepegawaian Negara, sebuah badan di tingkat daerah, membantu pengelolaan pegawai negeri dan penegakan hukum dan peraturan. Tujuan utamanya adalah untuk merencanakan dan melaksanakan pengangkatan, pemindahan, dan pemecatan dengan mempertimbangkan kapasitas pegawai negeri untuk melaksanakan tanggung jawab dan komitmen mereka.

Dalam penelitian ini mengangkat sengketa hukum pemberhentian PNS secara tidak hormat di Kementerian Agama yang ada pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 83/G/2019/PTUN-JKT. Dalam putusan tersebut Penggugat merupakan PNS pada Kementerian Agama sejak tanggal 28 September 1993, dengan pangkat Pengatur Muda, di Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umroh, pada tahun 2016 Penggugat diduga melakukan tindak pidana korupsi dan menjalani persidangan perkara Tindak Pidana Korupsi yang teregister dengan nomor perkara 123/Pid.Sus/TPK/2016/PN.Jkt.Pst di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan amar putusan yang menyatakan bahwa Penggugat tidak terbukti melakukan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana dalam dakwaan primer, akan tetapi terbukti bersalah melakukan Tindak Pidana Turut serta melakukan korupsi dan jatuhkan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar, diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan.

Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umroh membuat usulan kepada Kementerian Agama selaku Tergugat untuk memberhentikan sementara Penggugat, melalui suratnya No. R.17005/Dj/Set.II.2/Kp.04.1/2/2017 tanggal 17 Februari 2017 maka Tergugat mengeluarkan SK Nomor B.II/3/PS/11060 tertanggal 2 Mei 2017 yang memberhentikan sementara Penggugat dengan diberikan penghasilan sebesar 75% dari gaji pokok terhitung semenjak tanggal 1 April 2017 dan ditambah penghasilan lain yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bahwa dengan telah selesainya hukuman pidana penjara selama 1 (satu) tahun yang dijalani oleh Penggugat, maka Penggugat kembali ditugaskan oleh Kementerian Agama melalui Direktur Jenderal Pelayanan Haji Dalam Negeri dengan usulan kepada Kepala Biro Kepegawaian Sekretaris Jenderal Kementerian Agama agar mengaktifkan kembali Penggugat, melalui suratnya No. B.8023/Dj/Set.II.2/Kp.04/06/2017, tanggal 8 Juni 2017. Bahwa sebagai tindak lanjut surat Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umroh No. B.8023/Dj/Set.II.2/Kp.04/06/2017, tanggal 8 Juni 2017, mengenai pengaktifan kembali Penggugat, Tergugat kemudian mengeluarkan surat pengaktifan kembali Penggugat No. B.II/3/PK//54343.1 tanggal 31 Juli 2017 dengan mencabut SK Tergugat Nomor B.II/3/PS/11060 tertanggal 2 Mei 2017 yang memberhentikan sementara Penggugat. Sejak diaktifkan kembali Penggugat telah banyak menjalankan tugasnya sebagai PNS sampai pada 6 Februari 2019 ternyata sejak tanggal 16 Januari 2019 Penggugat telah diberhentikan secara tidak hormat. Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut tindakan yang dilakukan oleh Kementerian Agama yang menjatuhkan sanksi pemberhentian secara tidak hormat kepada PNS di wilayah kerja Kementerian

Agama.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam perihal yang menjadi pokok permasalahan, yaitu: *Pertama*, bagaimana upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang diberhentikan secara tidak hormat? *Kedua*, bagaimana penegakan hukum dalam pemberhentian PNS yang melakukan tindak kejahatan jabatan?

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yuridis normatif yang menekankan pada penggunaan data sekunder, penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁵

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Melalui pendekatan perundang-undangan, maka peneliti akan mempelajari ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam ketentuan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui pendekatan konseptual maka akan diteliti mengenai prinsip-prinsip hukum administrasi PNS secara universal dan sanksi disiplin PNS.

Dalam penelitian ini data yang digunakan bersumber dari: *Pertama*, bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau membuat orang-orang taat pada hukum. Pada penelitian ini, bahan hukum primer yang peneliti gunakan adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Kasus pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 83/G/2019/PTUN-JKT. *Kedua*, bahan hukum sekunder (*secondary sources*) merupakan bahan hukum yang tidak mengikat tapi menjelaskan bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat dan pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. *Ketiga*, bahan hukum tersier (*tertiary sources*) merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.

Teknik pengumpulan data adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), yang didukung oleh bahan-bahan lainnya, seperti: mengkaji putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sanksi pemberhentian tidak hormat bagi PNS, pengumpulannya melalui studi dokumen yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang bersumber dari buku-buku mengenai hukum khususnya mengenai hukum pidana, berbagai tulisan atau makalah, jurnal atau internet lainnya sehubungan dengan sanksi pemberhentian tidak hormat bagi PNS, dan mencari dan meneliti guna melengkapi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang ada.⁶

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 27.

⁶ Hotma Pardoman Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Krakattauw Book, 2009), hlm. 72.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kajian Teori

Adanya perbedaan pandangan dari berbagai pihak terhadap suatu objek, akan melahirkan teori-teori yang berbeda, oleh karena itu dalam suatu penelitian termasuk penelitian hukum, pembatasan-pembatasan (kerangka), baik teori maupun konsepsi merupakan hal yang sangat penting agar tidak terjebak dalam polemik yang tidak terarah.⁷

Kejahatan jabatan memiliki pengertian yang luas, termasuk dalam konstruksi hukum Indonesia. Pengertian kejahatan jabatan sangat banyak ditemui dalam literatur, diantaranya mengartikan kejahatan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang menggunakan sarana dan prasarana yang dimiliki, yang bersumber dari hak yang diberikan oleh negara untuk menjalankan sebuah jabatan.⁸ Pendapat lainnya menyatakan pidana jabatan (*ambtdsdelicten*) sebagai rangkaian hanya bisa dilakukan oleh orang yang bersifat sebagai pegawai negeri dan merupakan tindak pidana tertentu.⁹

a) Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum, menurut Jimly Asshiddiqie, adalah praktik penegakan standar-standar hukum yang berlaku secara nyata untuk mengatur perilaku dalam lalu lintas dan interaksi hukum. Penegakan hukum dapat dilakukan oleh subjek hukum dalam arti luas atau dapat pula dianggap sebagai upaya subjek hukum untuk melaksanakan hukum dalam arti sempit. Penegakan hukum, dalam arti luas, mencakup semua masalah hukum dalam semua hubungan hukum, menjunjung tinggi supremasi hukum. Penegakan hukum dalam arti sempit digambarkan sebagai upaya-upaya pejabat tertentu untuk menjamin dan memastikan aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya, dengan menggunakan kekerasan jika perlu.¹⁰

Menurut Jimly Asshiddiqie, penegakan hukum dapat dijelaskan dalam pengertian hukum, yang mencakup pengertian luas dan terbatas. Dalam arti luas, penegakan hukum mencakup baik hukum formal yang berkeadilan maupun nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Singkatnya, penegakan hukum berkaitan dengan pelaksanaan peraturan-peraturan formal dan tertulis. Frasa “penegakan hukum” dalam bahasa Indonesia memiliki konotasi yang luas dan terbatas.

Pembedaan antara formalitas aturan hukum yang tertulis dengan cakupan nilai keadilan yang dikandungnya ini bahkan juga timbul dalam bahasa Inggris sendiri dengan dikembangkannya istilah ‘*the rule of law*’ versus ‘*the rule of just law*’ atau dalam istilah ‘*the rule of law and not of man*’ versus istilah ‘*the rule by law*’ yang berarti ‘*the rule of man by law*’. Dalam istilah ‘*the rule of law*’ terkandung makna pemerintahan oleh hukum, tetapi bukan dalam artinya yang formal, melainkan mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya. Karena itu, digunakan istilah ‘*the rule of just law*’. Dalam istilah ‘*the rule of law and not of man*’ dimaksudkan untuk menegaskan bahwa pada hakikatnya pemerintahan suatu negara hukum modern itu dilakukan oleh hukum, bukan oleh orang. Istilah

⁷ Soekanto dan Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, hlm. 7.

⁸ Adi Mulyono, “Analisis Dampak Kebijakan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan,” *Res Judicata* 5, no. 1 (2022): 41–58.

⁹ P.A.F. Lamintang dan Theo Lamintang, *Delik-Delik Khusus: Kejahatan Jabatan dan Kejahatan Jabatan Tertentu Sebagai Tindak Pidana Korupsi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 40.

¹⁰ Jimly Asshiddiqie, *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi: Perspektif Baru Tentang Rule of Law and Rule of Ethics & Constitutional Law and Constitutional Ethics* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), hlm. 267.

sebaliknya adalah *'the rule by law'* yang dimaksudkan sebagai pemerintahan oleh orang yang menggunakan hukum sekedar sebagai alat kekuasaan belaka.¹¹

Teori penegakan hukum pada penelitian ini digunakan sebagai dasar pemikiran untuk melakukan analisis terkait tentang penegakan hukum dalam pemberhentian PNS.

b) Teori Sanksi Administratif

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah, "*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*" atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang. Sedangkan pengertian sanksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tanggungan (tindakan atau hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya).¹²

Dalam penelitian ini digunakan teori sanksi administrasi untuk dasar pertimbangan untuk menganalisis permasalahan hukum yang dibahas dalam penelitian ini guna dapat membuat pembahasan yang baik serta dilandasi dasar yang sesuai dengan apa yang akan diteliti.

2. Upaya Administratif yang Dapat Ditempuh Oleh PNS yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat

Upaya administratif yang dapat dilakukan oleh PNS yang diberhentikan secara tidak hormat diatur berdasarkan Pasal 129 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi:

- (1) *"Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif;*
- (2) *Upaya administratif sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas keberatan dan banding administratif;*
- (3) *Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang;*
- (4) *Banding administratif sebagaimana dimaksud ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN; dan*
- (5) *Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah."*

Pada penjelasan Pasal 129 ayat (1) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sengketa Pegawai ASN adalah sengketa yang diajukan oleh Pegawai ASN terhadap keputusan yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian terhadap seorang pegawai.

Disebutkan dalam Pasal 129 ayat (5) bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah, dalam hal ini yakni diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan upaya administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh Pegawai

¹¹ Asshiddiqie, *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi: Perspektif Baru Tentang Rule of Law and Rule of Ethics & Constitutional Law and Constitutional Ethics*.

¹² Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary 10th Edition* (United States: Thomson West, 2014), hlm. 1341.

ASN yang tidak puas terhadap Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Keputusan Pejabat.

Upaya administratif meliputi keberatan dan banding, di mana pekerja ASN menyatakan ketidakpuasannya terhadap keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atas pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Keberatan diajukan oleh pekerja ASN yang tidak puas dengan keputusan pejabat, sedangkan banding diajukan oleh pekerja ASN yang tidak puas dengan keputusan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.¹³

Berdasarkan pengertian mengenai upaya administratif dan jenis upaya administratif di atas, maka untuk PNS yang diberhentikan secara tidak hormat dapat melakukan upaya administratif berupa banding administratif dengan tata cara sebagai berikut:

- (1) *“Banding Administratif diajukan secara tertulis kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dengan memuat alasan dan/atau bukti sanggahan;*
- (2) *Banding Administratif yang diajukan kepada BPASN, tembusannya disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK);*
- (3) *Banding Administratif diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan PPK yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai ASN;*
- (4) *Dalam hal Banding Administratif yang diajukan melebihi jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan PPK yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai ASN, BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima;*
- (5) *Dalam hal Banding Administratif yang diajukan bukan merupakan Keputusan PPK yang dapat diajukan Banding Administratif Keputusan PPK yang berupa pemberhentian sebagai PNS, BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima;*
- (6) *Surat penetapan sebagaimana dimaksud di atas ditandatangani oleh Kepala Sekretariat BPASN;*
- (7) *Dalam hal Banding Administratif yang diajukan tidak melebihi jangka waktu dan merupakan kewenangan BPASN, BPASN wajib melakukan pemeriksaan terhadap Banding Administratif yang diajukan;*
- (8) *PPK harus memberikan tanggapan atas Banding Administratif kepada BPASN paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya tembusan Banding Administratif;*
- (9) *Apabila PPK tidak memberikan tanggapan dalam jangka waktu tersebut, BPASN mengambil keputusan terhadap Banding Administratif berdasarkan bukti yang ada;*
- (10) *Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, BPASN berwenang meminta keterangan dan/atau data tambahan dari Pegawai ASN yang bersangkutan, pejabat, dan/atau pihak lain;*
- (11) *BPASN wajib mengambil keputusan atas Banding Administratif paling lama 65 (enam puluh lima) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya permohonan Banding Administratif;*

¹³ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (LN No. 175 Tahun 2021, TLN No. 6705), Pasal 1.

- (12) Pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud di atas dilaksanakan melalui sidang BPASN;
- (13) Sidang BPASN didahului dengan pra-sidang BPASN;
- (14) Pra-sidang dipimpin oleh Wakil Ketua BPASN dan dihadiri paling sedikit 3 (tiga) anggota BPASN;
- (15) Dalam hal anggota BPASN berhalangan, anggota BPASN dapat menugaskan pejabat lain yang dapat memberikan pertimbangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing;
- (16) Berdasarkan pelaksanaan pra-sidang, Wakil Ketua BPASN merumuskan saran putusan pra-sidang untuk dibawa dalam sidang BPASN;
- (17) Sidang BPASN dinyatakan sah jika dihadiri oleh Ketua dan/atau Wakil Ketua serta paling sedikit dihadiri oleh 3 (tiga) anggota BPASN;
- (18) Dalam hal anggota BPASN berhalangan, anggota BPASN dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya paling rendah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- (19) Sidang BPASN dapat dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setiap bulan;
- (20) Keputusan BPASN dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan keputusan PPK;
- (21) Keputusan BPASN ditetapkan oleh Ketua;
- (22) Keputusan BPASN wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait;
- (23) Keputusan BPASN berlaku sejak tanggal ditetapkan; dan
- (24) Keputusan BPASN disampaikan kepada Pegawai ASN yang mengajukan permohonan Banding Administratif dan PPK.”¹⁴

PPK yang tidak melaksanakan keputusan BPASN dijatuhi sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.¹⁵

3. Penegakan Hukum Pemberhentian PNS yang Melakukan Tindak Kejahatan Jabatan

Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 83/G/2019/PTUN.JKT yang diangkat dalam penelitian ini, penegakan hukum yang dilakukan Kementerian Agama Republik Indonesia terhadap Miftahul Maulana selaku PNS yang melakukan Tindak Kejahatan Jabatan di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia dan telah diputus pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 123/Pid.Sus/TPK/2016/PN.Jkt.Pst tanggal 12 April 2017 terhadap Miftahul Maulana dijatuhi hukuman pidana terkait jabatan selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp50.000.000,00 subsider 2 bulan pidana kurungan.

Kementerian Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor B.II/3/PDTH/00862 tanggal 16 Januari 2019 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS kepada Miftahul Maulana dengan landasan-landasan hukum sebagai berikut:

Pasal 87 ayat (4) huruf (b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi:

“PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: (b) dihukum penjara atau

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 11-16.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 17-18.

kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan Tindak Kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.”

Pasal 3 angka 4, angka 5, dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berbunyi:

“Setiap PNS wajib: angka (4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; angka (5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; dan angka (6) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.”

Berdasarkan Keputusan Bersama Kementerian Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/Kep/2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan.

Pada keputusan bersama tersebut yang menjadi poin-poin penting dalam penegakan hukum bagi PNS yang melakukan tindak kejahatan jabatan adalah sebagai berikut:

- a) Keputusan bersama ini bertujuan untuk sinergi dan koordinasi antar kementerian dan lembaga dalam penegakan hukum, khususnya terkait sanksi bagi PNS yang terbukti melakukan kejahatan jabatan; dan
- b) Ruang lingkup keputusan bersama ini meliputi: Sanksi pemberhentian tidak dengan hormat terhadap pegawai negeri sipil dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang. Sanksi juga dijatuhkan kepada pejabat yang tidak mematuhi. Perbaikan yang dilakukan antara lain melalui penyempurnaan sistem informasi kepegawaian, optimalisasi pengawasan, peningkatan peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah, dan pemantauan pelaksanaan keputusan bersama secara terpadu.

Berhubung dengan itu, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan terbukti secara sah melakukan tindak pidana korupsi, diberhentikan Tidak dengan hormat sebagai PNS.

Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia dalam jawabannya menyatakan bahwa penerbitan SK telah mempertimbangkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 5 dan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yaitu:

- (1) *“Asas Legalitas, karena SK a quo diterbitkan dengan mengedepankan dasar hukum sebagai landasan;*
- (2) *Asas Kepastian Hukum, karena SK a quo diterbitkan dengan mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan;*
- (3) *Asas Ketidakberpihakan, karena SK a quo diterbitkan dengan mempertimbangkan kepentingan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif. Atau dengan kata lain, walaupun Miftahul Maulana memiliki pangkat dan golongan kepegawaian yang tinggi, tetapi manakala telah dijatuhi hukuman kejahatan jabatan, yaitu tindak pidana korupsi, yang telah*

berkekuatan hukum tetap, maka Kementerian Agama RI tetap menjatuhkan hukuman yang sepadan bagi setiap PNS;

- (4) Asas Kecermatan, karena SK a quo diterbitkan berdasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas sehingga SK a quo yang dipersiapkan dengan cermat sebelum SK a quo tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan;*
- (5) Asas Tidak Menyalahgunakan Kewenangan, karena diterbitkannya SK a quo menunjukkan Kementerian Agama RI tidak menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampuradukkan kewenangan;*
- (6) Asas Kepatutan, karena SK a quo diterbitkan berdasarkan tingkat kesalahan perbuatan Miftahul Maulana yang telah menurunkan kehormatan, citra dan martabat PNS, khususnya di lingkungan Kementerian Agama; dan*
- (7) Asas Keadilan, karena SK a quo diterbitkan untuk memenuhi rasa keadilan masyarakat, khususnya PNS di lingkungan Kementerian Agama, di mana Miftahul Maulana dijatuhi hukuman pidana terkait jabatan selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp50.000.000,00 subsidi 2 bulan pidana kurungan.”*

Menurut analisis peneliti objek sengketa yang menurut anggapan Kementerian Agama Republik Indonesia diterbitkan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 123/Pid.Sus/TPK/2016/PN.JKT.PST tanggal 12 April 2017 sehingga berdasarkan Pasal 2 angka 5 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, objek sengketa merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang dikecualikan dan tidak termasuk dalam pengertian *beschikking* menurut undang-undang.¹⁶ Untuk menjadikan suatu keputusan Tata Usaha Negara sebagai objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara, maka harus memenuhi unsur-unsur yang secara limitatif ditentukan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara:

“Keputusan tata usaha negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seorang atau badan hukum perdata.”¹⁷

Kemudian berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 87 tersebut maka pemaknaan Keputusan Tata Usaha Negara diperluas dengan unsur-unsur yang terdapat dalam pasal tersebut huruf (a) sampai dengan huruf (f). Menurut peneliti apakah objek sengketa telah memenuhi unsur-unsur atau elemen-elemen sebagai suatu Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana di maksud oleh Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 87 tersebut maka akan peneliti uraikan sebagai berikut:

¹⁶ Nida Indriani Azizah dan Tundjung Herning Sitabuana, “Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil,” *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 1 (2021): 865-888, <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/11247>.

¹⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha (LN No. 160 Tahun 2009, TLN No. 5079) Pasal 1.

- a) Keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara dilingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya, bahwa objek sengketa dikeluarkan oleh Menteri Agama RI selaku Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara. Tindakan Menteri Agama RI dalam penerbitan objek sengketa secara yuridis di pandang sebagai pelaksanaan urusan pemerintahan (eksekutif) atau keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara dilingkungan eksekutif, khususnya sebagai bagian dari rangkaian proses pelayanan kepada masyarakat dan bukan dalam rangka tindakan membuat peraturan perundang-undangan (*regelgeving*) serta bukan perbuatan yang bersifat mengadili (*rechtspraak*);
- b) Berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan Baik, bahwa tindakan Kementerian Agama RI menerbitkan objek sengketa berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan memperhatikan Asas-asas Umum Pemerintahan Baik sebagai acuan merupakan perbuatan hukum yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk umum atau peraturan perundang-undangan yang merupakan ketentuan-ketentuan yang bersifat hukum publik;
- c) Bersifat final dalam arti lebih luas, bahwa dengan terbitnya objek sengketa, Miftahul Maulana telah menempuh upaya administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 129 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berupa mengirimkan surat keberatan kepada Presiden Republik Indonesia tanggal 16 April 2019, juga tidak terdapat tindakan administratif berupa permintaan persetujuan dari atasan maupun upaya hukum administratif lain yang dapat dilakukan sehingga bersifat final;
- d) Keputusan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum, bahwa dengan terbitnya objek sengketa maka Keputusan tersebut telah menimbulkan akibat hukum definitif bagi orang-orang yang dituju oleh objek sengketa tersebut; dan
- e) Keputusan yang berlaku bagi warga masyarakat, bahwa dengan dikeluarkannya objek sengketa tertanggal 16 Januari 2019, maka berlaku bagi warga masyarakat.

Selanjutnya yang dimaksud oleh Kementerian Agama RI dalam eksepsinya objek sengketa termasuk kategori keputusan tata usaha negara yang dikecualikan dapat diuji di Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf a sampai dengan huruf g Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, menurut peneliti bahwa dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 123/Pid.Sus/TPK/2016/PN.Jkt.Pst tanggal 12 April 2017 tidak terdapat diktum yang memerintahkan atau mewajibkan hukuman tambahan berupa pemberhentian status PNS Miftahul Maulana sehingga dengan demikian objek sengketa tidak dapat digolongkan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan analisis hukum di atas maka peneliti berpendapat objek sengketa menjadi kewenangan peradilan tata usaha negara untuk memeriksa, mengadili, dan memutusnya, dan berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986.

Menurut peneliti dalam mengeluarkan SK pemberhentian secara tidak hormat terhadap Miftahul Maulana selaku PNS yang melakukan Tindak Kejahatan Jabatan,

Kementerian Agama Republik Indonesia harus memperhatikan dasar legalitas dari SK tersebut, adapun hal-hal yang harus diperhatikan terkait legalitas SK yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia menurut peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Aspek Kewenangan, yaitu apakah Kementerian Agama Republik Indonesia mempunyai wewenang untuk menerbitkan objek sengketa atau tidak?
- b) Segi Prosedur, yaitu apakah penerbitan SK yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia telah sesuai dengan prosedur formal yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak? Dan
- c) Aspek Substansi, yaitu apakah secara substansi, penerbitan SK yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak?

Objek sengketa yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia adalah Keputusan Menteri Agama Nomor B.II/3/PTDH/00862, tertanggal 16 Januari 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan, atas nama Miftahul Maulana., NIP. 196806111992031001).

Berdasarkan fakta objek sengketa dikeluarkan oleh Menteri Agama RI, sedangkan Miftahul Maulana adalah PNS di lingkungan Kementerian Agama RI dan bukan merupakan pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat fungsional keahlian utama sebagaimana dikecualikan dalam Pasal 3 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kementerian Agama RI adalah Pejabat Pembina Kepegawaian yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian terhadap Miftahul Maulana.

Menurut peneliti pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Miftahul Maulana sebagai PNS adalah didasari pertimbangan pada Putusan Pidana Nomor 123/Pid.Sus/RPK/2016/PN.Jkt.Pst tanggal 12 April 2017 dan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara *juncto* Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, dikeluarkannya objek sengketa tersebut oleh Kementerian Agama RI juga didasari atas sinergi dan koordinasi antar lembaga kementerian sebagai tindak lanjut atas dikeluarkannya Keputusan Bersama.

Keputusan Bersama ini bertujuan untuk menegaskan dan menghimbau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) agar menjalankan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap PNS yang telah memperoleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 83/G/2019/PTUN.JKT, memiliki pertimbangan hukum bahwa meskipun secara substansi objek sengketa telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi perlu juga memperhatikan aspek yuridis lainnya yaitu tentang keberlakuan objek sengketa. Majelis Hakim menilai terkait pemberlakuan objek sengketa yang terhitung mulai tanggal 1 Mei 2017 sedangkan objek sengketa ditetapkan tanggal 16 Januari 2019 adalah melanggar asas retroaktif yaitu larangan memberlakukan surut suatu peraturan/keputusan.

Bahwa arti pentingnya larangan memberlakukan surut suatu

peraturan/keputusan, menurut Majelis Hakim akan menimbulkan persoalan-persoalan hukum baru yang dampaknya akan meluas ke berbagai hal yaitu persoalan kewajiban penggantian kerugian negara atas gaji dan tunjangan yang selama ini telah diperoleh Miftahul Maulana sejak mulai diaktifkan kembali sebagai PNS. Pembebanan ini secara hukum menjadi tidak adil karena kesalahan yang diakibatkan oleh perbuatan badan/pejabat pemerintahan tidak boleh dibebankan tanggung jawabnya kepada warga masyarakat. Persoalan lainnya adalah akibat hukum yang ditimbulkan oleh Miftahul Maulana selama diaktifkan kembali sebagai PNS. Miftahul Maulana selama itu telah memperoleh berbagai macam penugasan oleh Direktorat Jenderal Kementerian Agama RI.

Konsekuensinya, segala akibat hukum yang ditimbulkan oleh berbagai macam penugasan tersebut, dalam tindakan atau membuat keputusan baik yang bersifat deklaratif maupun konstitutif, akan berakibat tidak sah secara hukum dan kemudian akan berdampak pada terjadinya kerugian kepada pihak-pihak lainnya. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat perlu memperbaiki keadaan ini dengan membatalkan objek sengketa dan selanjutnya mewajibkan Kementerian Agama RI untuk menetapkan Keputusan yang baru tentang pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS atas nama Miftahul Maulana, terhitung mulai berlaku sejak keputusan yang baru dikeluarkan.

Mengingat Pengadilan Tata Usaha Negara yang berfungsi sebagai lembaga pengawasan (*judicial control*) terhadap pemerintahan sekaligus lembaga perlindungan hukum (*legal protection*) bagi warga masyarakat sudah seharusnya Majelis Hakim menilai secara utuh menyeluruh permasalahan yang dihadapi para pihak, agar tercipta kepastian hukum dan keadilan dalam masyarakat. Dengan demikian Kementerian Agama RI dalam mengeluarkan objek sengketa telah melanggar Pasal 28 I ayat (1) UUD Tahun 1945 dan Pasal 56 ayat (6) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan serta Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik yaitu prinsip kehati-hatian (*carefulness*), suatu prinsip yang mementingkan persiapan yang cermat terhadap suatu keputusan administrasi pemerintahan atau terhadap suatu tindakan faktual lainnya.

Kementerian Agama RI dalam mengeluarkan objek sengketa telah melanggar aturan perundang-undangan dan AUPB, maka berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, suatu keputusan Pejabat/Badan Administrasi Pemerintahan dapat dibatalkan apabila terdapat cacat dari aspek wewenang, prosedur, dan/atau substansi.

D. SIMPULAN

Upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang diberhentikan secara tidak hormat adalah melakukan banding administratif secara tertulis kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dalam jangka waktu 14 hari kerja sejak diterimanya surat keputusan pemberhentian secara tidak hormat, dan jika tidak puas terhadap keputusan BPASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Penegakan hukum dalam pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan adalah diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Junaidi, Sukwono Andy Suryono, dan Enny Agustina. "Pembentukan Aparatur yang Bersih dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil." *Solusi* 20, no. 3 (2022): 341–357. <https://doi.org/10.36546/solusi.v20i3.599>.
- Asshiddiqie, Jimly. *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi: Perspektif Baru Tentang Rule of Law and Rule of Ethics & Constitutional Law and Constitutional Ethics*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- Azizah, Nida Indriani, dan Tundjung Herning Sitabuana. "Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 1 (2021): 865–888. <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/11247>.
- Bryan A. Garner. *Black's Law Dictionary 10th Edition*. United States: Thomson West, 2014.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (LN No. 175 Tahun 2021, TLN No. 6705).
- . Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (LN No. 6 Tahun 2014, TLN No. 5495).
- . Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha (LN No. 160 Tahun 2009, TLN No. 5079).
- Lamintang, P.A.F., dan Theo Lamintang. *Delik-Delik Khusus: Kejahatan Jabatan dan Kejahatan Jabatan Tertentu Sebagai Tindak Pidana Korupsi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Mulyono, Adi. "Analisis Dampak Kebijakan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan." *Res Judicata* 5, no. 1 (2022): 41–58.
- Sibuea, Hotma Pardoman, dan Heryberthus Sukartono. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Krakattauw Book, 2009.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Tjandra, W. Riawan. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2008.