

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**ANALISIS YURIDIS TENTANG PENGATURAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL KARENA TINDAK PIDANA KORUPSI MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Hukum (S.H.)**

**M. WHISNU KAWIRIAN
NIM. RRB10015034**

**JAMBI
2021**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

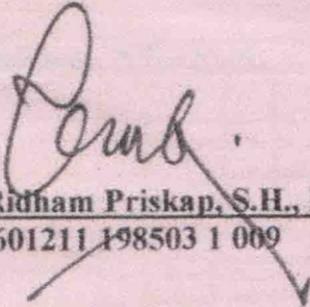
Nama : **M. WHISNU KAWIRIAN**
Nomor Induk Mahasiswa : **RRB10015034**
Program Kekhususan : **Hukum Tata Negara**
Judul Skripsi : **Analisis Yuridis Tentang Pengaturan
Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena
Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-
Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara**

**Telah Disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini
untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jambi**

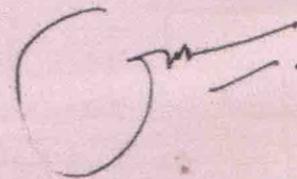
Jambi, Mei 2021

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu



Dr. H. Ridham Priskap, S.H., M.H., M.M.
NIP. 19601211 198503 1 009



Dr. H. Syamsir, S.H., M.H.
NIP. 19630405 199802 1 001

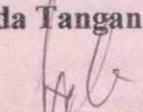
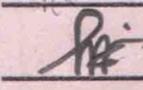
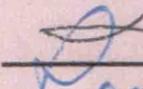
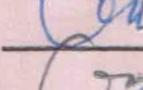
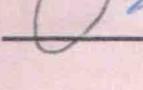
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

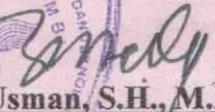
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : **M. WHISNU KAWIRIAN**
Nomor Induk Mahasiswa : **RRB10015034**
Program Kekhususan : **Hukum Tata Negara**
Judul Skripsi : **Analisis Yuridis Tentang Pengaturan
Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena
Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-
Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara**

**Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Fakultas
Hukum Universitas Jambi, Pada Tanggal 26 Agustus 2021
Dan Dinyatakan LULUS**

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	Tanda Tangan
Meri Yarni, S.H., M.H.	Ketua Tim Penguji	
Muhammad Amin, S.H., M.H.	Sekretaris	
H. Irwandi, S.H., M.H.	Penguji Utama	
Dr. H. Ridham Priskap, S.H., M.H., M.M.	Anggota	
Dr. H. Syamsir, S.H., M.H.	Anggota	

Mengetahui,
**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Jambi**

Dr. Usman, S.H., M.H.
NIP. 196405031990031004



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Jambi maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Pembimbing Skripsi.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, Mei 2021

Yang membuat pernyataan,



M. WHISNU KAWIRIAN
NIM. RRB10015034

**ANALISIS YURIDIS TENTANG PENGATURAN PEMBERHENTIAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL KARENA TINDAK PIDANA KORUPSI
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

**Oleh:
M. WHISNU KAWIRIAN**

Pembimbing
**Dr. H. Ridham Priskap, S.H., M.H., M.M.
Dr. H. Syamsir, S.H., M.H.**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan menganalisis konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; 2) untuk mengetahui dan menganalisis implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis empiris dan adapun tata cara penarikan sampel dilakukan dengan cara *Purposive Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, di mana terkait pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; 2) implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan kehilangan hak prestetius sebagai pegawai negeri sipil karena telah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil sehingga tidak bisa lagi menerima fasilitas berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Kata Kunci: Pengaturan, Pemberhentian, Pegawai Negeri Sipil, Tindak Pidana Korupsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Tentang Pengaturan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan beberapa pihak. Pada kesempatan kali ini pula penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada pembimbing Bapak Dr. H. Ridham Priskap, S.H., M.H., M.M. dan Bapak Dr. H. Syamsir, S.H., M.H. yang telah banyak memberikan ilmu, masukan, dan dorongan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Usman, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang memberikan kemudahan dalam pengurusan izin penelitian guna kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Muskibah, S.H., M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerja Sama dan Sistem Informasi Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk pengajuan judul skripsi, validasi nilai, dan pencetakan kartu studi mahasiswa (KHS)
3. Bapak Dr. H. Umar Hasan, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak dalam perlengkapan sarana perkuliahan.

4. Bapak Dr. A. Zarkasih, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu dalam bidang kemahasiswaan.
5. Bapak H. Dasril Radjab, S.H., M. H., dan Bapak Bustanuddin, S.H., LL.M., Ketua dan Sekretaris Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membantu penulis dari awal pengajuan judul skripsi sampai setelah seminar dan mengurus SK Definitif
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan arahan bagi penulis dalam masa perkuliahan.
7. Staf karyawan dan karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam bidang keadministrasian.
8. Orang tuaku tercinta Ayahanda Akhmad Thamrin dan Ibunda Zubaidah, terimakasih atas segala nasehat, bimbingan, cinta dan kasih sayang, serta do'a dan dukungan yang telah diberikan.
9. Kepada saudara-saudaraku Kakak Salwinda, Widia Putri dan Adik Anggun Riski Saputri terima kasih untuk do'a, cinta kasih, dan semangatnya yang telah banyak membantu penulis, hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengharapkan saran dan kritiknya untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jambi, 26 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Kerangka Konseptual	8
E. Landasan Teoretis	14
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II TINJAUAN TENTANG KEWENANGAN, SANKSI HUKUM DAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL	24
A. Kewenangan.....	24
B. Sanksi Hukum	30
C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	31
D. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil	33
BAB III ANALISIS YURIDIS TENTANG PENGATURAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL KARENA TINDAK PIDANA KORUPSI MENURUT UNDANG- UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA	39
A. Konstruksi Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	39
B. Implikasi Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	46
BAB IV PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE PENULIS	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Negara merupakan pihak yang sangat penting dalam mencapai tujuan negara, sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Alinea ke-IV). Tujuan tersebut antara lain adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh Tumpah Darah Indonesia. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional, terutama sekali tergantung pada pesempurnaan Aparatur Negara.¹

Pentingnya peran Aparatur Negara ini tidak terlepas dari diberikannya perlindungan hukum dan kepastian hukum yang diberikan oleh Pemerintah bagi Aparatur Negara dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Pemerintah telah berupaya sungguh-sungguh untuk merumuskannya dalam suatu kerangka perundang-undangan tentang kepegawaian yang semakin lama bertambah sempurna.²

¹Nurmalita Ayuningtyas Harahap, "Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Ejournal Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia*, diakses melalui <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/viewFile/176/148>, tanggal akses 01 April 2021.

²*Ibid.*

Upaya untuk menyempurnakan tersebut di tandai dengan beberapa kali perubahan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Negara tersebut. Setelah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, kini lahir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa wewenang menentukan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah adalah Kepala Daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian di daerah.

Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 55 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Manajemen PNS pada Instansi daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan dalam ayat (2)nya menyebutkan Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mengenai kewenangan dalam pemberhentian pegawai negeri sipil di daerah didasarkan pada Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.105-3/99 tanggal 15 September 2017 tentang Wewenang Pemberhentian PNS. Dalam surat yang ditujukan kepada Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan PPK Daerah itu disebutkan, mengacu pada Pasal 288, Pasal 290, Pasal 291, Pasal 292, Pasal 306, dan Pasal 363 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan, bahwa:

1. Presiden menetapkan pemberhentian PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) utama, JPT madya, dan JF (Jabatan Fungsional) ahli utama.
2. PPK Pusat menetapkan pemberhentian terhadap: 1. calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2. PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA (Jabatan Administrasi); c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.
3. PPK Instansi Daerah provinsi menetapkan pemberhentian terhadap: 1) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2) PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA; c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.
4. PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap: 1) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2) PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA; c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Mengenai apa yang dimaksud dengan pejabat pembina kepegawaian (PPK) dalam Pasal 1 angka 17 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa:

Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menentukan: “Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota”. Sehingga dapat dikemukakan bahwa Bupati/Walikota mempunyai wewenang untuk memberikan sanksi kepada aparatur sipil negara.

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Bahwa Bupati/Walikota sama sekali tidak mendasarkan pada adanya usulan/rekomendasi dari Pejabat yang Berwenang ic. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota selaku PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) di Kabupaten/Kota. Tindakan Bupati/Walikota tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 266 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi sebagai berikut: Pasal 266: 1) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/ penyelewengan diusulkan oleh:a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.

Bahwa ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara, menentukan:

- 1) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di Kementerian, Sekretaris Jendral/Sekretariat Lembaga Negara, Sekretariat lembaga non struktural, Sekretaris Daerah propinsi dan kabupaten/kota;
- 2) Pejabat yang Berwenang dst...;

- 3) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi masing-masing;
- 4) Pejabat yang Berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi masing-masing;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, maka yang dimaksud sebagai Pejabat yang Berwenang di lingkungan Pemerintah Kabupaten/kota adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, sehingga dalam hal Sekretaris Daerah Kabupaten/kota tidak mengusulkan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Negara Sipil kepada Bupati/Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) maka hal tersebut telah melanggar ketentuan yang diatur secara tegas dalam Pasal 266 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

Pelanggaran melakukan tindak pidana korupsi menempati posisi terbanyak atau dominan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Tindak pidana korupsi yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut mengacu pada penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Di dalam Pasal 87 ayat (4) dijelaskan:

- (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak

pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Apabila dalam pemeriksaan di persidangan, terdakwa yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil yang telah diyakini secara sah terbukti bersalah dan telah diputuskan sehingga memiliki kekuatan hukum yang tetap, maka seharusnya untuk terdakwa diterapkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam perkembangannya Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak diterapkan dalam tindakan terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana korupsi.

Tidak diterapkannya ketentuan tersebut dianggap sebagai bentuk ketidakfektivitasan penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana korupsi, yang mengakibatkan tindak pidana korupsi baru.

Adanya kecenderungan pejabat Pemerintahan lebih menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sedangkan sudah ada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan mengapa Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 ini tidak dilaksanakan. Hal ini jelas sudah melanggar asas hukum *Lex posterior derogat legi priori* (Peraturan yang lebih baru mengesampingkan peraturan yang sebelumnya).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan penulisan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“Analisis Yuridis Tentang Pengaturan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi perumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Apa implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi

menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca berkenaan dengan pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada aparat penegak hukum dan masyarakat dalam pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Kerangka Konseptual

Agar lebih mudah untuk memahami maksud penulis, maka perlu penulis memberikan definisi atau batasan terhadap konsep-konsep yang terdapat dalam judul skripsi ini, di mana definisi ini berguna bagi penulis sebagai pengantar pada pengertian awal. Adapun konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.³

³Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 37.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan analisis yaitu:

1. Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkaranya dan sebagainya)
2. Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan
3. Penjabaran sesudah untuk dikaji sebaik-baiknya
4. Pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.⁴

Yuridis, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu “menurut hukum, secara hukum”⁵.

Menurut penulis yang dimaksudkan dengan analisis yuridis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkaranya dan sebagainya) yang dilakukan menurut hukum.

2. Pengaturan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi pengaturan adalah: “proses, cara, perbuatan mengatur”.⁶

Maria Farida Indrarti S. berpendapat bahwa:

⁴Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-Empat*, Depdiknas, Jakarta, 2008, hlm. 58.

⁵*Ibid.*, hlm. 1567.

⁶<http://kbbi.web.id//atur>, tanggal akses 27 September 2020.

Pengaturan atau beliau menyebut dengan istilah perundang-undangan (*legislation*) diartikan sebagai “suatu proses, cara dan atau perbuatan mengatur, yaitu proses pembentukan atau proses membentuk perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, peraturan Negara, atau aturan hukum tertulis baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dan segala peraturan negara yang merupakan hasil pembentukan peraturan-peraturan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.”⁷

Menurut Philipus M Hadjon, et al; pengaturan merupakan: “perbuatan hukum publik pemerintah yang mengikat secara umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pengaturannya”.⁸

3. Pemberhentian

Istilah pemberhentian dan pensiun pegawai sering dimaknai memiliki arti sama, padahal sesungguhnya berbeda. Manullang dalam Aswin Eka Adhi mengemukakan, bahwa: “salah satu perbedaan dari keduanya adalah jika dalam pemberhentian, pegawai yang diberhentikan hanya diberi ganti rugi satu kali. Sementara itu, dalam pensiun, kepada pegawai yang pensiun diberi ganti rugi atau sering disebut dengan jaminan hari tua berulang kali⁹. Persamaan secara umum dari kedua istilah tersebut adalah bahwa keduanya bermakna pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena suatu sebab tertentu dan mendapatkan ganti rugi.

Berikut beberapa pengertian pemberhentian menurut para pakar.

⁷Sukanto Satoto, *Pengaturan dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Hanggar Kreator, Jogjakarta, 2004, hlm.2.

⁸*Ibid.*

⁹Aswin Eka Adhi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai*, diakses melalui <http://repository.ut.ac.id/3945/1/ADPG4447-M1.pdf>, tanggal akses 23 Agustus 2020.

1. Dalam pembahasan tentang pemberhentian karyawan, Ranuprodjo dan Husnan (1982: 110) menyebutkan bahwa pemberhentian tidak lain adalah pemutusan hubungan kerja. Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena karyawan-karyawan tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik. Namun, ada pula karena kondisi perusahaan yang memburuk.
2. Menurut Manullang (1972) pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu.
3. Pemberhentian didefinisikan sebagai pemutusan hubungan kerja antara seorang atau beberapa orang pegawai dengan perusahaan yang timbul/terjadi karena perjanjian kerja mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai (IG Wursanto, 1988:187).
4. Hasibuan mendefinisikan pemberhentian sebagai pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan, artinya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan berakhir.¹⁰

Berdasarkan beberapa definisi di atas terdapat kata kunci yang sama, yaitu *pemutusan hubungan kerja* atau *berhenti bekerja*. Diketahui pula, bahwa istilah pemberhentian sebenarnya hanya lazim dipakai dalam konteks pemberhentian dan pensiun Pegawai pegawai atau karyawan suatu perusahaan. Lantas bagaimana arti istilah itu ketika digunakan dalam konteks manajemen PNS. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata *pemutusan hubungan kerja*, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan. Dilihat dari cara pemberhentian, ada dua

¹⁰*Ibid.*, hlm. 1.4

macam pemberhentian PNS, yaitu pemberhentian dengan hormat dan tidak dengan hormat.

4. Pegawai negeri sipil

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menentukan: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

5. Tindak pidana korupsi

Menurut Bahrin yang mengemukakan:

Korupsi merupakan suatu bentuk patologi sosial yang sangat berbahaya yang mengancam semua aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masalah korupsi bukan hanya disebabkan oleh kemiskinan dan moral. Karena banyak pelaku tindak korupsi justru orang kaya bukan orang miskin. Begitu juga kalau dilihat dari sisi agama, ada pelaku korupsi yang merupakan tokoh agama. Oleh karena itu masalah korupsi adalah masalah yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor.¹¹

Evi Hartanti mengemukakan:

Tindak pidana korupsi adalah salah satu jenis kejahatan yang dapat menyentuh berbagai kepentingan yang menyangkut hak asasi, ideologi negara, perekonomian, keuangan negara, moral bangsa dan sebagainya, yang merupakan perilaku jahat yang cenderung sulit untuk ditanggulangi. Sulitnya penanggulangan tindak pidana korupsi terlihat dari banyak diputusbebasnya terdakwa kasus tindak pidana korupsi atau minimnya pidana yang ditanggung oleh terdakwa yang tidak sebanding dengan apa yang dilakukannya. Hal

¹¹Bahrin, *Dampak Korupsi Terhadap Kehancuran Negara dan Upaya-Upaya Penanggulangannya*, Makalah pribadi Pengantar Ke Filsafat Sains, Sekolah Pasca Sarjana (S3), Institut Pertanian Bogor, Mei 2004, Artikel Internet, diakses 17 Oktober 2019, hlm. 2..

ini sangat merugikan negara dan menghambat pembangunan bangsa. Jika ini terjadi secara terus menerus dalam waktu yang lama, dapat meniadakan rasa keadilan dan rasa kepercayaan atas hukum dan peraturan perundang-undangan oleh warga negara.¹²

Secara epistemologis, korupsi merupakan perbuatan tercela yang bertentangan dengan tata nilai, norma, hukum dan agama. Korupsi merupakan suatu bentuk perbuatan tercela yang merugikan negara, orang atau pihak lain. The Lexicon 1978 dalam Andi Hamzah sebagaimana dikutip oleh Bahrin mengartikan korupsi sebagai:

Sesuatu perbuatan yang busuk, buruk, bejat, tidak jujur, dapat disuap, dan tidak bermoral,.. Dari sisi hukum, Baharudin Lopa dan Moh. Yamin mengartikan korupsi sebagai suatu tindak pidana yang berhubungan dengan perbuatan penyuapan dan manipulasi serta perbuatan-perbuatan lain yang merugikan atau dapat merugikan keuangan atau perekonomian negara, merugikan kesejahteraan dan kepentingan rakyat.¹³

Sudarto sebagaimana dikutip oleh Edi Yunara mengemukakan:

Perkataan korupsi semula hanyalah bersifat umum dan baru menjadi istilah hukum untuk pertama kalinya adalah di dalam Peraturan Penguasa Militer Nomor Prt/PM/06/1957 tentang Pemberantasan Korupsi. Dalam konsiderans peraturan tersebut dikatakan antara lain bahwa berhubung tidak adanya kelancaran dalam usaha-usaha memberantas dalam perbuatan-perbuatan yang merugikan keuangan negara dan perekonomian negara yang oleh khalayak dinamakan korupsi perlu segera menetapkan sesuatu tata kerja untuk dapat menerobos kemacetan usaha memberantas korupsi ... dan seterusnya¹⁴

Sedangkan Aziz Syamsuddin yang mengemukakan: “Tidak ada definisi baku dari tindak pidana korupsi (tipikor). Akan tetapi secara umum, pengertian tipikor adalah suatu perbuatan curang yang merugikan

¹²Evi Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 2.

¹³Bahrin, *Loc. Cit.*

¹⁴Edi Yunara, *Korupsi dan Pertanggungjawaban Korporasi Berikut Studi Kasus*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, hlm. 33.

keuangan negara atau penyelewengan atau penggelapan uang negara untuk kepentingan pribadi dan orang lain”¹⁵.

Uraian di atas dapat dikemukakan bahwa penulisan ini dimaksudkan untuk membahas pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

E. Landasan Teoretis

Sebagai landasan dalam penelitian ini yang berdasar pada konsep di atas maka penulis menggunakan beberapa teori yang sesuai untuk menjelaskan dan mencari solusi dari permasalahan yang ada. Teori-teori yang dimaksud antara lain:

1. Teori Kewenangan

Kewenangan berasal dari kata dasar “wewenang” yang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan (*macht*). Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat. Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk memaksakan kehendak.

Dalam hukum, wewenang sekaligus hak dan kewajiban (*rechten en plichten*). Dalam kaitannya dengan otonomi daerah, hak mengandung pengertian kekuasaan untuk mengatur sendiri (*selfregelen*) dan mengelola sendiri (*self besturen*). Sedangkan, kewajiban mempunyai dua pengertian, yakni horizontal dan vertical. Secara horizontal berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintah sebagaimana mestinya. Wewenang dalam pengertian vertikal berarti kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan dalam suatu tertib ikatan pemerintah negara secara keseluruhan.¹⁶

¹⁵Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 15.

¹⁶Muhammad Fauzan, *Hukum Pemerintahan Daerah, Edisi revisi*, STAIN Press, Purwokerto, 2010, hlm.79.

Berbeda dengan pendapat S.F. Marbun dalam bukunya R.Wiyono:

Menurut hukum administrasi, pengertian “kewenangan” (*authority, gezag*) adalah kekuasaan yang diformalkan, baik terhadap suatu bidang pemerintah tertentu yang berasal dari kekuasaan legislative atau dari kekuasaan pemerintah, sedangkan pengertian “wewenang” (*competence, bevoegdheid*), hanyalah mengenai onderdil tertentu atau bidang tertentu saja. Dengan demikian wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan hukum tertentu.¹⁷

Kewenangan memiliki kedudukan penting dalam kajian Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara. Begitu pentingnya kedudukan kewenangan ini, sehingga F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek menyebutnya sebagai konsep inti dalam Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara, “*Het begrip bevoegdheid is dan ook een kernbegrip in het staats-en administratief recht*”. Kewenangan yang ada di dalamnya terkandung hak dan kewajiban, menurut P. Nicolai adalah sebagai berikut:

Kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu (yaitu tindakan-tindakan yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, dan mencakup mengenai timbul dan lenyapnya akibat hukum). Hak berisi kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu atau menuntut pihak lain untuk melakukan tindakan tertentu, sedangkan kewajiban memuat keharusan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu.¹⁸

Sumber dan cara memperoleh wewenang pemerintah bersumber dari undang-undang dasar dan undang-undang. Secara teoritis kewenangan yang bersumber dari peraturan perundangan-undangan tersebut di peroleh

¹⁷R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 64.

¹⁸Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 99.

melalui 3 (tiga) cara yaitu Atribusi (*Attributie*), Delegasi (*Delegatie*), dan Mandat (*Mandaat*).

Mengenai atribusi, delegasi, dan mandat ini H.D. van Wijk/Willem Konijnenbelt mendefinisikan sebagai berikut:

1. Atribusi
Atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat undang-undang kepada organ pemerintahan.
2. Delegasi
Delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya.
3. Mandat
Mandat terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya.¹⁹

Selain pengertian di atas, Philipus M. Hadjon juga memberikan definisi mengenai delegasi dan mandat. Menurutnya,

Delegasi diartikan sebagai penyerahan wewenang (untuk membuat “*besluit*”) oleh pejabat pemerintahan (Pejabat TUN) kepada pihak lain dan wewenang tersebut menjadi tanggung jawab pihak lain tersebut. Sedangkan menurutnya, mandat merupakan suatu pelimpahan wewenang kepada bawahan. Pelimpahan itu bermaksud memberi wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan a.n pejabat TUN yang memberikan mandat. Dengan demikian, tanggung jawab dan tanggung gugat tetap ada pada pemberi mandat. Atribusi adalah pemberian wewenang pemerintah yang baru oleh suatu ketentuan dalam perundang-undangan baik yang diadakan oleh original legislator maupun delegated legislator. Dalam Kajian Hukum Administrasi Negara (HAN), mengetahui sumber dan cara memperoleh wewenang organ pemerintahan ini penting karena berkenaan dengan pertanggungjawaban hukum dalam penggunaan wewenang tersebut, seiring dengan salah satu prinsip dalam negara hukum. Setiap pemberian kewenangan kepada pejabat pemerintahan tertentu, tersirat di dalamnya pertanggungjawaban dari pejabat yang bersangkutan.²⁰

¹⁹*Ibid.*, hlm. 102.

²⁰Ridwan HR., *Op.Cit*, hlm. 105.

2. Teori Kepastian Hukum

Terkait dengan kepastian hukum dikatakan oleh Gustav Radbuch dalam Budi Agus Riswandi yang mengatakan “adanya tiga cita (*idée*) dalam hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum”.²¹

Dikatakan juga oleh Achmad Ali:

Keadilan menuntut agar hukum selalu mengedepankan keadilan, kemanfaatan menuntut agar hukum selalu mengedepankan manfaat, sedangkan kepastian hukum menuntut terutama adanya peraturan hukum. Kepastian hukum dalam artian undang-undang maupun suatu peraturan setelah diperundangkan akan dilaksanakan dengan pasti oleh pemerintah. Kepastian hukum berarti setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi hukum juga. Dalam perspektif hukum, tema kepastian pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan hukum.²²

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo juga mengatakan “menjelaskan, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.²³

Diungkapkan juga oleh Fence M. Wantu:

Tema kepastian hukum sendiri, secara historis, merupakan tema yang muncul semenjak gagasan tentang pemisahan kekuasaan dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu ada di tangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarkan isi undang-undang.²⁴

²¹Budi Agus Riswandi, *Aspek Hukum Internet Banking*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 167.

²²Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk interpretasi undang-undang (legisprudence)*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2009, hlm. 79.

²³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 145.

²⁴Fence M. Wantu, *Kepastian Hukum Keadilan dan Kemanfaatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 92-93.

F. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Tipe penelitian dalam penulisan ini adalah yuridis normatif. Berkaitan dengan penelitian yuridis normatif, Bahder Johan Nasution menjelaskan sebagai berikut:

Karakteristik utama penelitian ilmu hukum normatif dalam melakukan pengkajian hukum adalah:

(a) Sumber utamanya adalah bahan hukum bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif. Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer:

- Peraturan Perundang-undangan;
- Yurisprudensi;
- Traktat, convensi yang sudah diratifikasi;
- Perjanjian-perjanjian keperdataan para pihak;
- Dan sebagainya.

2) Bahan Hukum Sekunder:

- Buku-buku ilmu hukum;
- Jurnal ilmu hukum;
- Laporan penelitian hukum;
- Artikel ilmiah hukum; dan
- Bahan seminar, lokakarya, dan sebagainya.

(b) Pendekatannya Yuridis Normatif

(c) Menggunakan Metode Interpretasi

(d) Analisisnya Yuridis Normatif

(e) Tidak Menggunakan Statistik

(f) Teori Kebenarannya Pragmatis

(g) Sarat Nilai.²⁵

Penelitian hukum normatif adalah penelitian kepustakaan yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder dan data primer dengan mempelajari sumber-sumber atau bahan tertulis berupa buku-buku, artikel, koran dan majalah dengan membaca, menafsirkan, membandingkan serta

²⁵Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 86-88.

menerjemahkan dari berbagai sumber yang berhubungan dengan pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Pendekatan penelitian

Bahder Johan Nasution mengemukakan, bahwa:

Dalam pendekatan ilmu hukum normatif banyak pendekatan yang dapat digunakan baik secara terpisah-pisah berdiri sendiri maupun secara kolektif sesuai dengan isu atau permasalahan yang dibahas. Pendekatan tersebut antara lain:

- a) Pendekatan undang-undang atau *statuta approach* dan sebagian ilmuwan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.
- b) Pendekatan konseptual, yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti: sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum dan sebagainya. Konsep hukum ini berada pada tiga ranah atau tataran sesuai tingkatan ilmu hukum itu sendiri yaitu: tataran ilmu hukum dogmatik konsep hukumnya teknis yuridis, tataran teori hukum konsep hukumnya konsep umum, tataran filsafat hukum konsep hukumnya konsep dasar.²⁶

Peter Mahmud Marzuki menyatakan ada lima pendekatan dalam penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case law approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).²⁷

Dilihat dari kajian hukum yang diangkat dari penelitian ini, yaitu mengenai pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang

²⁶*Ibid*, hlm. 92-93.

²⁷Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 93.

Aparatur Sipil Negara, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang saling berkaitan dengan isu hukum yang diteliti.

Untuk lebih mendalami permasalahan yang diteliti, maka selain *statute approach*, dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Selain itu juga memakai pendekatan kasus (*case approach*).

3. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti maka spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni dengan menggambarkan dan menguraikan secara detail fakta-fakta dalam pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

4. Pengumpulan Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum utama, berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang berupa hasil penelitian, literatur hukum serta tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang teliti.

c. Bahan tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder berupa Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

5. Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu bahan hukum yang tersedia baik bahan hukum primer maupun data sekunder yang dikumpulkan dan dianalisis. Hasil yang diperoleh ini disajikan dalam bentuk deskriptif menggambarkan sesuatu kenyataan yang terjadi dalam pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari pembahasan skripsi ini, maka perlu kiranya disusun secara sistematis. Adapun sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah terdiri dari 4 (empat) bab yang secara garis besarnya diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang merupakan titik tolak bagi penulis dalam penulisan skripsi ini, selain itu bab ini juga menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Tentang Kewenangan, Sanksi Administrasi Dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang kewenangan, sanksi administrasi dan disiplin pegawai negeri sipil.

BAB III Analisis Yuridis Pengaturan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Merupakan pembahasan mengenai konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai

negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Bab ini merupakan pembahasan yang khusus mengkaji permasalahan yang terdapat pada bab pertama dengan menggunakan teori-teori yang ada pada bab kedua guna mendapatkan atau memperoleh kesimpulan pada bab keempat.

BAB IV Penutup

Bab ini merupakan ringkasan dari seluruh uraian sebelumnya yang dimuat dalam beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN TENTANG KEWENANGAN, SANKSI HUKUM DAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Kewenangan

1. Pengertian Kewenangan

Secara konseptual, istilah wewenang atau kewenangan sering disejajarkan dengan istilah Belanda "*bevoegdheid*"²⁸. Berdasarkan pendapat Henc van Maarseveen sebagaimana dikutip oleh Philipus M. Hadjon dalam Sadjjono bahwa: "teori kewenangan, digunakan di dalam hukum publik, wewenang terdiri atas sekurang-kurangnya tiga komponen yaitu; pengaruh, dasar hukum dan konformitas hukum. Komponen pengaruh, ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum. Komponen dasar hukum bahwa wewenang itu harus ditunjuk dasar hukumnya, dan komponen konformitas hukum mengandung adanya standar wewenang, yaitu itu standard umum (semua jenis wewenang), dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu). Pada konsep wewenang pemerintahan (*bestuursbevoegdheid*), tidak semua komponen wewenang yang ada dalam hukum publik, karena wewenang hukum publik memiliki cakupan luas termasuk wewenang dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan".²⁹

²⁸Istilah Belanda "*bevoegdheid*", digunakan dalam ranah hukum publik dan hukum privat sedangkan wewenang digunakan dalam ranah hukum publik. Philipus M. Hadjon, "Tentang Wewenang", *Jurnal Yuridika* Nomor 5 dan 6 Tahun XII, Sep-Des 1997, hlm. 1.

²⁹Sadjjono, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, 2008, hlm. 52.

Kewenangan berkaitan dengan produk hukum berupa peraturan perundang-undangan dalam negara hukum. Menurut Hamid S Attamimi yang mengutip pendapatnya Van Wijk dan Konijnenbelt, di dalam suatu negara hukum pada dasarnya dapat dikemukakan adanya wawasan-wawasan sebagai berikut:

- a. Pemerintahan menurut hukum (*wetmatig bestuur*), dengan bagian-bagiannya tentang kewenangan yang dinyatakan dengan tegas tentang perlakuan yang sama dan tentang kepastian hukum.
- b. Perlindungan hak-hak azasi.
- c. Pembagian kekuasaan, dengan bagian-bagiannya tentang struktur kewenangan atau desentralisasi dan tentang pengawasan serta kontrol.
- d. Pengawasan oleh kekuasaan peradilan.³⁰

Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa sarjana yang mengemukakan atribusi itu sebagai penciptaan kewenangan (baru) oleh pembentuk undang-undang (*wetgever*) yang diberikan kepada suatu organ negara, baik yang sudah ada maupun yang dibentuk baru untuk itu. Terhadap hal tersebut Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa: “kalau dikaji istilah hukum Indonesia secara cermat, ada sedikit perbedaan antara istilah wewenang atau kewenangan dengan istilah “*bevoegdheid*”. Perbedaannya terletak dalam karakter hukumnya”.³¹

Menurut pendapat Suwoto Mulyosudarmo “Pelimpahan kewenangan dalam jabatan kenegaraan, menggunakan istilah kekuasaan,

³⁰A. Hamid Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Kurun Waktu Pelita I – Pelita IV, Disertasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia), hlm. 311.

³¹Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbevoegdheid)*, (Bandung, dalam Pro Justitia, Majalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, No.1, Tahun XVI), hlm. 90.

karena kekuasaan dapat mencakup muatan lebih luas dari wewenang. Pada dasarnya pemberian kekuasaan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu; kekuasaan yang bersifat atributif dan derivatif. Kekuasaan yang diperoleh secara atribusi (*attributie*) menyebabkan terjadinya pembentukan kekuasaan, karena berasal dari keadaan yang belum ada menjadi ada yang menyebabkan adanya kekuasaan yang baru. Kekuasaan derivatif (*afgeleid*) adalah yang diturunkan atau diderivasikan kepada pihak lain. Pembentukan kekuasaan bisa terjadi pada saat yang bersamaan dengan pembentukan lembaga yang memperoleh kekuasaan dan bisa terjadi kemudian sesudah lahirnya lembaga atau badan”.³²

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pengertian dari kewenangan adalah: “Kekuasaan yang dimiliki oleh suatu pihak berdasarkan (i) Tatanan moral atau kebiasaan yang berlaku, (ii) Undang-Undang atau Peraturan, atau (iii) Izin/Lisensi yang diterbitkan oleh suatu badan pemerintah untuk melakukan suatu usaha, kegiatan, aktifitas”.³³

Sedangkan Ateng Syafrudin, menyebutkan bahwa:

Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari atau yang diberikan oleh Undang-Undang, yaitu kekuasaan legislatif dan kekuasaan eksekutif atau administratif. Wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik. Jadi di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbevoegheden*).³⁴

³²Suwoto Mulyosudarmo, *Peralihan Kekuasaan, Kajian Teoritis dan Yuridis terhadap Pidato Nawaksara*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997, hlm. 39.

³³WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan Kedelapan, Balai Pustaka, Jakarta, 1985, hlm. 365.

³⁴Ateng Syafrudin, *Pasang Surut Otonomi Daerah*, Orasi Disertasi Unpar, Bandung, 1983, hlm.18.

Soerjono Soekanto, menguraikan bahwa: “Beda antara kekuasaan dan wewenang adalah bahwa setiap kemampuan untuk memengaruhi pihak lain dapat dinamakan kekuasaan, sedangkan wewenang adalah kekuasaan yang ada pada seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai dukungan atau mendapat pengakuan dari masyarakat”.³⁵

Karena itu, jika dilihat dari sifatnya, Marbun berpendapat bahwa: “wewenang pemerintah dapat dibedakan atas *expressimlief*, fakultatif dan *vrij bestuur*. Wewenang pemerintahan yang bersifat *expressimlief* adalah wewenang yang jelas maksud dan tujuannya, terikat pada waktu tertentu dan tunduk pada batasan-batasan hukum tertulis dan hukum tidak tertulis, isinya dapat bersifat umum dan dapat pula bersifat individual konkrit. Wewenang pemerintahan bersifat fakultatif wewenang yang peraturannya menentukan kapan dan dalam keadaan yang bagaimana suatu wewenang dapat dipergunakan. Wewenang pemerintahan yang bersifat *vrij bestuur* adalah wewenang yang peraturannya memberikan ruang lingkup yang longgar kepada pejabat tata usaha negara untuk mempergunakan wewenang yang dimilikinya”.³⁶

³⁵Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm. 23.

³⁶*Ibid.*

Sedangkan kewenangan pemerintah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah yaitu “Kewenangan Pemerintah adalah hak dan kekuasaan Pemerintah untuk menentukan atau mengambil kebijakan”.

Berkaitan dengan kewenangan dan wewenang yang merupakan dasar dari hukum administrasi negara menurut Philippus M. Hadjon:

Dalam kepustakaan hukum administrasi, wewenang atau kewenangan merupakan bagian penting dan menjadi awal dari hukum administrasi, karena obyek administrasi adalah kewenangan pemerintah (*bestuurs bevoegdheid*). Dalam hukum Tata Negara, wewenang (*bevoegdheid*) dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechtsmacht*). Jadi dalam konsep hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan³⁷.

Selanjutnya fokus kajian teori kewenangan menurut Salim HS dan Erlies S.N menyebutkan bahwa: “Fokus kajian teori kewenangan adalah berkaitan dengan sumber-sumber kewenangan dari pemerintah dalam melakukan perbuatan hukum, baik dalam hubungannya dengan hukum publik maupun dalam hubungannya dengan hukum privat”.³⁸

Kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah memiliki kewenangan tindakan pemerintahan sebagai kepala daerah otonom maupun kepala wilayah. Kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah melaksanakan kewenangan atribusi, delegasi dan mandat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³⁷Philippus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.73.

³⁸Salim HS dan Erlies SN, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Cetakan ke -1, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 193.

Secara teoritik, kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut diperoleh melalui 3 (tiga) cara yaitu atribusi, delegasi dan mandat, yang defenisinya adalah sebagai berikut:

- a) Atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat Undang-undang kepada organ pemerintah.
- b) Delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari suatu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya.
- c) Mandat terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya.

Menurut F.A.M Stroink dan J.G. Steenbeek, menentukan bahwa: “Hanya 2 (dua) cara organ pemerintah memperoleh wewenang, yaitu atribusi dan delegasi. Atribusi berkenaan dengan penyerahan wewenang baru, sedangkan delegasi menyangkut pelimpahan wewenang yang telah ada oleh organ yang telah memperoleh wewenang secara atributif kepada orang lain. Jadi delegasi secara logis selalu didahului atribusi, sedangkan mandat tidak dibicarakan mengenai penyerahan wewenang, di dalam mandat tidak terjadi pula perubahan wewenang apapun, namun yang ada hanyalah hubungan internal”.³⁹

2. Jenis Kewenangan

Kewenangan dapat dibedakan menurut sumbernya, kepentingannya, teritorial, ruang lingkupnya, dan menurut urusan pemerintahan. Berdasarkan sumbernya wewenang dibedakan menjadi dua yaitu:

³⁹Ridwan HR, *Op.Cit.*, hlm. 756.

- a. Wewenang personal, yaitu wewenang yang bersumber pada intelegensi, pengalaman, nilai atau norma, dan kesanggupan untuk memimpin;
- b. Wewenang ofisial, yaitu wewenang resmi yang diterima dari wewenang yang berada di atasnya.⁴⁰

Menurut Max Weber dalam Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, membagi kewenangan menjadi empat macam, yang meliputi:

- a. wewenang kharismatis, tradisional dan rasional (legal);
- b. wewenang resmi dan tidak resmi
- c. wewenang pribadi dan teritorial; dan
- d. wewenang terbatas dan menyeluruh.⁴¹

B. Sanksi Hukum

Sanksi hukum merupakan hukuman yang diberikan pada seseorang yang melakukan pelanggaran hukum. Ini adalah bentuk perwujudan yang jelas dari kekuasaan negara dalam menjalankan kewajibannya dalam memaksakan ditaatinya suatu hukum. Di dalam pelanggaran suatu peraturan hukum umumnya yang bertindak terhadap pelanggaran yakni pemerintah. Dengan perantaraan alat-alat paksanya pemerintah bisa memaksa setiap orang berkelakuan menurut kaidah-kaidah tata tertib masyarakat, utamanya tata tertib dalam hukum di masyarakat. Di dalam pelanggaran hukum umumnya yang mendapat kerugian (oleh pelanggar itu) pertolongan oleh pemerintah.

Sanksi administratif dapat diterapkan baik melalui jalur pengadilan maupun jalur non pengadilan, yakni oleh pejabat administrasi. Sanksi administratif yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan

⁴⁰Diah Restuning Maharani, *Teori Kewenangan*, <http://restuningmaharani.com>, ldiakses pada tanggal 20 Maret 2021.

⁴¹Salim HS dan Erlies Septiana, *Op. Cit.*, hlm.187.

kebanyakan terkait dengan masalah perizinan dan dilaksanakan oleh pejabat (badan) administrasi yang berwenang mengeluarkan perizinan tersebut. Sanksi administratif yang dijatuhkan oleh pejabat administrasi sering dikaitkan dengan pelanggaran terhadap persyaratan perizinan.

Jenis sanksi administratif dapat berawal dari jenis yang paling ringan sampai dengan yang terberat. Sanksi administratif yang terberat kemungkinan akan lebih efektif apabila dibandingkan dengan penjatuhan sanksi pidana. Sesuai dengan lingkup substansinya, suatu peraturan perundang-undangan tidak perlu dipaksakan untuk mengatur mengenai sanksi karena belum tentu akan lebih efektif. Sebagaimana diungkapkan di atas, bisa saja terjadi penegakan hukum atas suatu peraturan perundang-undangan tidak selalu diikuti dengan sanksi.

Berdasarkan pengamatan dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ada beberapa macam sanksi administratif, yaitu:

- a. Peringatan/teguran lisan;
- b. Peringatan/teguran tertulis;
- c. Tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politie dwang*);
- d. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan;
- e. Denda administratif;
- f. Pengenaan uang paksa (*dwangsom*).⁴²

C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan

⁴²Wicipto Setiadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 6 No. 4 - Desember 2009, hlm. 608-608.

yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memebrikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

D. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Jenis Pelanggaran Disiplin

Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, menentukan: “Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”.

Kemudian menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, menentukan: “Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS”.

Selanjutnya dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan pula mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut adalah:

(1) Hukuman Disiplin Ringan

Dalam tingkat hukuman disiplin ringan ini terdapat 3 (tiga) jenis hukuman yang terdiri dari:

- a. Teguran lisan,
- b. Teguran tertulis,
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

(2) Hukuman Disiplin Sedang

Pada tingkat hukuman disiplin sedang ini juga terdapat 3 (tiga) jenis hukuman, yaitu:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Hukuman Disiplin Berat

Adapun pada tingkat disiplin berat ini terdapat atau ada 4 (empat) jenis hukuman yaitu:

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun,
- b. Pembebasan dari jabatan,
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

3. Mekanisme dan Prosedur Disiplin

Menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 21/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada

angka VIII disebutkan bahwa hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku sejak:

1. Terhitung mulai tanggal disampaikannya kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, bagi jenis hukuman disiplin ringan.
2. Terhitung mulai tanggal disampaikannya kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, bagi hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, kecuali:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
3. Terhitung mulai tanggal keputusan hukuman disiplin ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, bagi jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
4. Hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal penyampaian surat keputusan hukuman disiplin, kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan apabila tidak ada keberatan mengenai jenis hukuman disiplin :
 - a. Penundaan kenaikan gaji,
 - b. Penurunan gaji,
 - c. Penundaan kenaikan pangkat,

- d. Penurunan pangkat,
 - e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
5. Terhitung mulai tanggal keputusan atas keberatan hukuman disiplin itu ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum atau oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian, apabila ada keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan mengenai jenis hukuman disiplin :
- a. Penundaan kenaikan gaji,
 - b. Penurunan gaji,
 - c. Penundaan kenaikan pangkat,
 - d. Penurunan pangkat,
 - e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
 - f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
6. Hari ketiga puluh terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Adapun mengenai penjatuhan hukuman disiplin, dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah:

- 1) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (Lima) hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Teguran Lisan;
- 2) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6-10 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Teguran Tertulis;
- 3) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11-15 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;
- 4) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16-20 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (Satu) Tahun;
- 5) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21-25 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (Satu) Tahun;
- 6) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26-30 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (Satu) Tahun;
- 7) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31-35 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) Tahun;
- 8) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36-40 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Bagi PNS Yang Menduduki Jabatan Struktural Atau Fungsional Tertentu;

- 9) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41-45 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pembebasan Jabatan;
 - 10) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih, dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS.
- b. Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah:
 - c. Terlambat masuk kerja dan/atau pulang cepat tanpa keterangan yang sah secara kumulatif jumlahnya menjadi 7½ (Tujuh Setengah) jam dikonversikan sama dengan 1 (Satu) hari tidak masuk kerja;
 - c. Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin apabila pejabat yang berwenang menghukum tetapi tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar disiplin, maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat atasannya sama dengan hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada bawahannya;

BAB III

ANALISIS YURIDIS TENTANG PENGATURAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL KARENA TINDAK PIDANA KORUPSI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

A. Konstruksi Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Kepada Pegawai Negeri Sipil dipercayakan tugas negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan keikhlasan, kejujuran dan tanggung jawab. Sebagai salah satu usaha untuk menjamin pelaksanaan tugas sebaik-baiknya, maka setiap calon pegawai negeri sipil pada saat pengangkatannya menjadi pegawai negeri sipil di hadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Dalam kode etik pegawai negeri sipil akan digariskan prinsip-prinsip, yang pada pokoknya antara lain sebagai berikut:

- a. Pegawai negeri sipil adalah warga Negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan bersikap hormat, menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk agama/kepercayaan Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan.
- b. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- c. Pegawai negeri sipil menjunjung kehormatan Negara, pemerintah dan martabat pegawai negeri sipil serta mentaati segala peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian dan tanggung jawab.

- d. Pegawai negeri sipil memberikan pelayanan kepada masyarakat sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- e. Pegawai negeri sipil tetap memelihara keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Negara dan bangsa Indonesia serta Korps Pegawai negeri sipil.⁴³

Keharusan yang akan dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil antara lain:

- a. Menepati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- b. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas sebaik-baiknya
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan terhadap masyarakat sesama pegawai negeri sipil dan terhadap atasan.⁴⁴

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas dan pemberhentian.

Selain daripada keharusan, larangan dan sanksi dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil akan diatur pula tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, tata cara menjatuhkan hukuman disiplin dan tata cara mengajukan keberatan-keberatan/pembelaan, apabila seorang pegawai negeri sipil tidak menerima hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

27. ⁴³Soetomo, *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*, Usaha Nasional, Surabaya, 1987, hlm.

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 28.

Mengenai sanksi pemberhentian kepada pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana korupsi, dapat dilihat pada peraturan perundang-undangan berikut:

- 1) Pasal 23 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menentukan:

- (4) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat, karena:
 - a. dihukum penjara atau kurungan, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan ;
 - b. ternyata melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan atau Pemerintah.

- 2) Pasal 3 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, yang menentukan:

Setiap orang yang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

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

- PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan

- tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatandan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai

Negeri Sipil (PNS), yang menentukan:

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukum pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

- 5) Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang terakhir kali diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang menentukan:

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

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

Mengenai Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.105-3/99 tanggal 15 September 2017 tentang Wewenang Pemberhentian PNS. Surat itu dikeluarkan menyikapi banyaknya pertanyaan mengenai wewenang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam surat yang ditujukan kepada Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan PPK Daerah itu disebutkan, mengacu pada Pasal 288, Pasal 290,

Pasal 291, Pasal 292, Pasal 306, dan Pasal 363 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan, bahwa:

1. Presiden menetapkan pemberhentian PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) utama, JPT madya, dan JF (Jabatan Fungsional) ahli utama.
2. PPK Pusat menetapkan pemberhentian terhadap: 1. calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2. PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA (Jabatan Administrasi); c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.
3. PPK Instansi Daerah provinsi menetapkan pemberhentian terhadap: 1) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2) PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA; c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.
4. PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap: 1) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan 2) PNS yang menduduki: a) JPT pratama; b) JA; c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama; dan d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Pemberhentian PNS karena melanggar disiplin maka dasar hukumnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pasal 7 Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari:

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Terjadinya tindak pidana korupsi yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut mengacu pada penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Pasal 87 ayat (4) menentukan:

- (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Apabila dalam pemeriksaan di persidangan, terdakwa yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil yang telah diyakini secara sah terbukti bersalah dan telah diputuskan sehingga memiliki kekuatan hukum yang tetap, maka seharusnya untuk terdakwa diterapkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak dilakukan bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana korupsi, yang mengakibatkan tindak pidana korupsi baru.

Tidak diterapkannya ketentuan tersebut dianggap sebagai bentuk ketidakfektivitasan penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana korupsi, yang mengakibatkan tindak pidana korupsi baru.

B. Implikasi Hukum Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Tindak Pidana Korupsi Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Permasalahan aparatur sipil negara yang melakukan korupsi telah diberhentikan oleh kepala daerah, bila ditelaah lebih mendalam, mempunyai implikasi hukum yang secara tidak langsung akan mempengaruhi tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam kajian ini, penulis akan memfokuskan pada 4 (empat) aspek yaitu kelembagaan, Hak Asasi Manusia dan produk hukum serta aspek ekonomi. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kelembagaan

a. Pendekatan konsep/teori

Jika dari segi konsep dan teori ada perbedaan prinsip antara aparatur sipil negara yang diberhentikan oleh kepala daerah bukan karena korupsi dan aparatur sipil negara yang melakukan korupsi telah diberhentikan oleh kepala daerah, kedua-keduanya sama-sama dimaksudkan sebagai pemberhentian kepala daerah terhadap aparatur sipil negara.

b. Pendekatan normatif ketentuan perundang-undangan.

Pelanggaran melakukan tindak pidana korupsi menempati posisi terbanyak atau dominan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Tindak pidana korupsi yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut mengacu pada penerapan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Di dalam Pasal 87 ayat (4) dijelaskan:

- (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Apabila dalam pemeriksaan di persidangan, terdakwa yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil yang telah diyakini secara sah terbukti bersalah dan telah diputuskan sehingga memiliki kekuatan hukum yang tetap, maka seharusnya untuk terdakwa diterapkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Kasus aparatur sipil negara yang melakukan korupsi telah sah sehingga melanggar ketentuan pasal di atas. Sehingga akan ada konsekuensi logis (sanksi) terhadap perbuatan tersebut.

2. Hak Asasi Manusia

Menurut Meriam Budiarjo seperti yang dikutip oleh Dasril Radjab, yang mengemukakan:

Hak asasi manusia (HAM) adalah hak yang dimiliki, diperoleh dan dibawa bersama dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Dianggap bahwa beberapa hak itu dimilikinya tanpa perbedaan atas dasar bangsa, ras atau kelamin dan arena itu bersifat asasi serta universal.⁴⁵

Menurut Bahder Johan Nasution, yang mengemukakan:

⁴⁵Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Rineka Cipta, Jambi, 2005, hlm. 176.

Hak asasi manusia sering dipahami sebagai hak kodrati yang dibawa oleh manusia sejak manusia lahir ke dunia. Pemahaman terhadap hak asasi yang demikian ini merupakan pemahaman yang sangat umum dengan tanpa mempersoalkan asal-usul atau sumber diperolehnya hak tersebut.⁴⁶

Menurut Joomla, yang mengemukakan:

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM). Konsep HAM diartikan sebagai berikut: "*Human rights could generally be defined as those rights which are inherent in our nature and without which we cannot live as human beings*" Dengan pemahaman seperti itu, konsep hak asasi manusia disifatkan sebagai suatu common standard of achievement for all people and all nations, yaitu sebagai tolok ukur bersama tentang prestasi kemanusiaan yang perlu dicapai oleh seluruh masyarakat dan negara di dunia.⁴⁷

Hak-hak yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terdiri dari:

1. Hak untuk hidup. Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, meningkatkan taraf kehidupannya, hidup tenteram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan batin serta memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat.
2. Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan. Setiap orang berhak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang syah atas kehendak yang bebas.

⁴⁶Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 129.

⁴⁷Joomla, *Konsep Hak Asasi Manusia Dalam UU. Nomor 39 Tahun 1999*, <http://www.kadnet.info>, diakses tanggal 01 April 2021.

3. Hak mengembangkan diri. Setiap orang berhak untuk memperjuangkan hak pengembangan dirinya, baik secara pribadi maupun kolektif, untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.
4. Hak memperoleh keadilan. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan secara obyektif oleh Hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan adil dan benar.
5. Hak atas kebebasan pribadi. Setiap orang bebas untuk memilih dan mempunyai keyakinan politik, mengeluarkan pendapat di muka umum, memeluk agama masing-masing, tidak boleh diperbudak, memilih kewarganegaraan tanpa diskriminasi, bebas bergerak, berpindah dan bertempat tinggal di wilayah Republik Indonesia.
6. Hak atas rasa aman. Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, hak milik, rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.
7. Hak atas kesejahteraan. Setiap orang berhak mempunyai milik, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, bangsa dan masyarakat dengan cara tidak melanggar hukum

serta mendapatkan jaminan sosial yang dibutuhkan, berhak atas pekerjaan, kehidupan yang layak dan berhak mendirikan serikat pekerja demi melindungi dan memperjuangkan kehidupannya.

8. Hak turut serta dalam pemerintahan. Setiap warga negara berhak turut serta dalam pemerintahan dengan langsung atau perantara wakil yang dipilih secara bebas dan dapat diangkat kembali dalam setiap jabatan pemerintahan.
9. Hak wanita. Seorang wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam jabatan, profesi dan pendidikan sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Di samping itu berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya.
10. Hak anak. Setiap anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat dan negara serta memperoleh pendidikan, pengajaran dalam rangka pengembangan diri dan tidak dirampas kebebasannya secara melawan hukum.

Kasus aparat sipil negara yang melakukan korupsi, dalam prakteknya menciderai prinsip hak asasi manusia khususnya pada asas persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan. Karena aparat sipil negara yang melakukan korupsi telah diberhentikan oleh kepala daerah adalah warga Negara Indonesia juga seperti warga negara lainnya.

Asas persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintah yang termuat di dalam Pasal 27 Ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 apabila dikaitkan ke dalam paham negara hukum yang dianut oleh negara kita (Indonesia) maka negara termasuk di dalamnya pemerintah dan lembaga negara dalam melaksanakan tindakannya tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap warga negara karena dalam konstitusi yang merupakan aturan hukum sudah menjamin terhadap persamaan kedudukan di dalam hukum, berarti ini adalah alat perlengkapan negara dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh bertentangan dengan aturan ini. Selanjutnya Ramly Hutabarat, mengemukakan bahwa:

Persamaan kedudukan di dalam hukum itu adalah yang meliputi hukum privat atau hukum publik sehingga karenanya kepada setiap warga negara mempunyai hak-hak untuk mendapatkan perlindungan dengan menggunakan pada kedua hak-hak hukum tersebut dan jika dilihat selanjutnya maka nampak bahwa hukum yang dibuat sebagai alat sudah mencakup segi-segi dalam kepidanaan dan keperdataan serta cabang-cabang hukum publik lainnya seperti hukum tata pemerintahan, hukum ketatanegaraan, hukum administrasi dan sebagainya.⁴⁸

Persamaan tentang kedudukan di dalam hukum dan pemerintah yang termuat dalam Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah merupakan suatu bukti bahwa dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah diakui akan adanya hak-hak asasi yang cukup luas isinya.

⁴⁸*Ibid.* hlm. 113

Mengenai apa yang dimaksud dengan “kedudukan warga negara didalam Pemerintah” adalah kalau persamaan kedudukan itu meliputi seluruh sistem kekuasaan dalam pemerintahan dengan ketiga cabang kekuasaan (eksekutif, legislatif, dan yudikatif) ini berarti bahwa kepada setiap warga negara kita diberikan hak-hak turut serta dalam ketiga cabang kekuasaan itu asal memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan semua warga negara itu berhak menuntut hak-haknya, akan tetapi tuntutan tersebut haruslah bisa dipertanggung jawabkan. Karena kebebasan yang dimiliki oleh warga negara adalaah kebebasan yang bertanggung jawab.

3. Produk Hukum

Jika benar aparatur sipil negara yang melakukan korupsi telah diberhentikan oleh kepala daerah, permasalahan yang lebih seriusnya adalah berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, maka yang dimaksud sebagai Pejabat yang Berwenang (Pyb) di lingkungan Pemerintah Kabupaten/kota adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, sehingga dalam hal Sekretaris Daerah Kabupaten/kota tidak mengusulkan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Negara Sipil kepada Bupati/Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) maka hal tersebut telah melanggar ketentuan yang diatur secara tegas dalam Pasal 266 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

4. Aspek ekonomi

Aparatur sipil negara yang melakukan korupsi dipandang telah menikmati fasilitas berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya sebagaimana yang diterima oleh aparatur sipil negara lainnya. Sehingga dengan adanya pemberhentian aparatur sipil negara yang melakukan korupsi oleh kepala daerah tidak bisa lagi menerima fasilitas berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Aparatur sipil negara yang melakukan korupsi telah mengakibatkan cideranya citra hukum di mata masyarakat baik dari segi kelembagaan aparatur pemerintahan dengan terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia khususnya dalam hal persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan, efek lainnya akan mengacu pada produk hukum yang dikeluarkan terkait pemberhentian aparatur sipil negara yang melakukan korupsi dalam hal penerimaan fasilitas negara berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya yang mengakibatkan kecemburuan dan mengurangi rasa keadilan dalam masyarakat.

Mengenai tidak dilakukannya pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil an. Muhammad Asyhadi dan Satrio, A.Md., Sudirman (mantan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, bahwa:

1. Nama : Muh. Asyhadi
NIP : 198107022007011006
Pangkat/gol : Pengatur Muda Tk I (IIB)
Jabatan : Fungsional Umum

Unit kerja : Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Sdr. Muhammad Asyhadi diangkat sebagai CPNS terhitung mulai tanggal 1 Januari 2007 dari formasi honorer dan diangkat sebagai PNS terhitung mulai tanggal 1 Januari 2009.
- b. Penjatuhan hukuman pidana kepada sdr. Muhammad Asyhadi berdasarkan putusan pengadilan tindak pidana korupsi jambi nomor: 31/Pid.Sus-TPK/2014/PN Jmb tanggal 11 Februari 2015
- c. Mengingat Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan “PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
- d. Perbuatan tindak pidana yang dilakukan oleh sdr. Muhammad Asyhadi dilakukan pada tahun 2006 selaku Manajer koperasi Karya Harapan Tani dimana pada saat itu, yang bersangkutan belum diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil.
- e. Mengingat sdr. Muhammad Asyhadi telah memiliki keluarga dan menjadi tulang punggung dalam menafkahi keluarganya
- f. Bahwa sampai saat ini sdr. Muhammad Asyhadi telah menunjukkan itikad baik dalam menjalankan tugasnya sebagai fungsional umum

Dinas Perindustrian dan perdagangan dan belum pernah melakukan pelanggaran disiplin.

2. Nama : Satrio
NIP : 198704102009031002
Pangkat/gol : Penata Muda (IIIa)
Jabatan : Fungsional Umum
Unit kerja : Dinas Perikanan

Dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Sdr. Satrio diangkat sebagai PNS terhitung mulai tanggal 1 Januari 2011 dan pada tahun itu pula yang bersangkutan diangkat sebagai pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) yang dalam pelaksanaannya belum memahami tentang tanggung jawab sebagai PPTK
- b. Dalam Putusan Pengadilan Tindak Pidana korupsi Jambi Nomor 31/Pid.Sus/TPK/2013/PN Jbi tanggal 28 Februari 2014 yang bersangkutan bukan merupakan pihak yang mengambil keuntungan dari kerugian negara yang telah ditimbulkan
- c. Bahwa kerugian negara yang ditimbulkan telah dikembalikan
- d. Yang bersangkutan telah menjalani pidana penjara atas kelalaian administrasi menandatangani Surat Perintah Pembayaran Langsung
- e. Mengingat Satrio telah memiliki keluarga dan menjadi tulang punggung dalam menafkahi keluarganya

- f. Bahwa sampai saat ini sdr. Satrio telah menunjukkan itikad baik dalam menjalankan tugasnya sebagai fungsional umum Dinas Perikanan dan belum pernah melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan penelitian didapatkan suatu keadaan bahwa ketidakfektivitasan dalam pelaksanaan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi sangat erat kaitannya dengan penyalahgunaan wewenang atau pengaruh yang ada pada kedudukan seseorang sebagai pejabat yang menyimpang dari ketentuan hukum sehingga tindakan tersebut telah merugikan keuangan negara. Hal ini seperti yang dialami oleh pemerintah Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan, bahwa:

1. Bahwa mantan Sekretaris Daerah Kabupaten Sinjai an. H. Taiyeb A. Mappasere saat ini telah berstatus sebagai terdakwa karena dugaan tindak pidana korupsi dan diduga telah merugikan negara sebesar Rp. 1.391.057.950,- (Satu milyar tiga ratus sembilan puluh satu juta lima puluh tujuh ribu sembilan ratus lima puluh rupiah)
2. Kerugian negara tersebut timbul karena masih dibayarkannya gaji kepada 6 (enam) orang pegawai negeri sipil yang ditempatkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, yang mana ke-6 orang PNS tersebut merupakan mantan pejabat eselon II yang telah dijatuhi pidana penjara karena tindak pidana korupsi dan gaji tersebut dibayarkan sejak 2009 sampai dengan sekarang.
3. Penetapan Sekretaris Daerah Sinjai sebagai terpidana karena Sekretaris Daerah Sinjai merupakan pengguna anggaran pada

Sekretariat Daerah Sinjai yang menandatangani Surat Perintah Membayar (SPM) pada saat pencairan gaji.

4. Kasus tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh ke-6 (enam) orang PNS tersebut tidak pernah diambil tindakan apapun oleh pemerintah Kabupaten Sinjai, mulai dari pemberhentian sementara sejak dikeluarkannya penahanan sampai dengan pemberhentian saat dijatuhi hukuman pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang mengatur tentang pegawai negeri sipil, ke-6 (enam) orang PNS tersebut harus diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS sejak dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Namun, pemberhentian tidak dengan hormat tersebut diproses oleh pemerintah Sinjai baru dilaksanakan pada tanggal 28 September 2016 berdasarkan Surat Bupati Sinjai Nomor 880/05.779/SET tanggal 28 September 2016 perihal pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan. Jika dilihat dari tanggal usulan pemberhentian, tanggal tersebut tidak berjarak terlalu jauh dari tanggal penetapan Sekretaris Daerah Sinjai sebagai tersangka oleh Kejaksaan Negeri Makassar.
6. Akibat dari tidak dilakukannya pemberhentian dan masih dibayarkannya gaji ke-6 (enam) orang PNS tersebut di atas,

Kejaksaan Negeri Makassar menganggap hal tersebut menyalahgunakan wewenang karena telah melakukan pembiaran yang berakibat terjadinya kerugian negara.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstruksi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, di mana terkait pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
2. Implikasi hukum terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan kehilangan hak prestittius sebagai pegawai negeri sipil karena telah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil

sehingga tidak bisa lagi menerima fasilitas berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang mudah-mudahan berguna untuk mengatasi permasalahan terhadap pengaturan pemberhentian pegawai negeri sipil karena tindak pidana korupsi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Adapun saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya dilakukan revisi terhadap Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan mekanisme pemberian sanksi terhadap aparatur sipil negara yang melakukan korupsi disesuaikan dengan beban kerugian negara sehingga sanksi pemberhentian dengan tidak hormat sebagai sanksi terakhir didasarkan besarnya kerugian negara.
2. Untuk menghindari tindakan korupsi oleh pegawai negeri sipil, maka Pemerintah Pusat agar memperhatikan akan profesionalitas dan kesadaran diri aparatur dalam bertugas, maka diharapkan kepada Pemerintah Pusat agar melakukan sosialisasi dan bimbingan-bimbingan teknis kepada Aparatur Sipil Negara dalam rangka pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ashiddiqie, Jimlly. *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Pasca Reformasi*. PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2007.
- Gadjong, Agussalim Andi. *Pemerintahan Daerah: Kajian Politik dan Hukum*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007.
- Hamzah, Andi. *Kamus Hukum*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1980.
- Hartanti, Evi. *Tindak Pidana Korupsi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Klitgaard, Robert. *Memberantas Korupsi*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum*. CV. Mandar Maju. Bandung, 2008.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Metode Penelitian Hukum*. Liberty, 2000.
- Radjab, Dasril. *Hukum Tata Negara Indonesia*. cet. Ke 2, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Salim HS dan Erlies SN. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Cetakan ke -1, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Satoto, Sukamto. *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Hanggar Kreator Yogyakarta, 2004.
- Soetomo. *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*. Usaha Nasional. Surabaya, 1987.
- Syamsuddin, Aziz. *Tindak Pidana Khusus*. Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Tim Penyusun. *Buku Panduan Fakultas Hukum Universitas Jambi TA 2009/2010*. Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi, 2009.
- . *Undang Undang Kepegawaian Lengkap*. Sinar Grafika. Jakarta, 2003.
- Yunara, Edi. *Korupsi dan Pertanggungjawaban Korporasi Berikut Studi Kasus*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005.

B. Kamus

Tim Penyusun Kamus. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.

C. Artike/Bahan Ajar/Jurnal/Karya Ilmiah

Sukanto Satoto, *Hukum Birokrasi dan Good Governance*, Bahan Ajar Magister Ilmu Hukum Universitas Jambi, Jambi. 18 Maret 2007.

D. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

.....*Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara*. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

..... *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. PP Nomor 53 Tahun 2010. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

E. Internet

Anonim, *Pengertian Sanksi Hukum (Pidana, Perdata Dan Administrasi) Serta Macamnya*, <https://www.gurupendidikan.co.id/sanksi-hukum>, Maret 2021.

Bahrin, *Dampak Korupsi Terhadap Kehancuran Negara dan Upaya-Upaya Penanggulangannya*, Makalah pribadi Pengantar Ke Filsafat Sains, Sekolah Pasca Sarjana (S3), Institut Pertanian Bogor, Mei 2004, Artikel Internet, Maret 2021.