

**PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM
DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT
PEGAWAI NEGERI SIPIL AKIBAT TERPIDANA KORUPSI
(Studi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan Nomor : 211/G/2019/PTUN.Mdn)**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

SITI ATHIYAH ZHARIFAH

02011282025168

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

INDRALAYA

2024

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SITI ATHIYAH ZHARIFAH
NIM : 02011282025168
PROGRAM KEKHUSUSAN/BAGIAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI :

**PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM
DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT
PEGAWAI NEGERI SIPIL AKIBAT TERPIDANA KORUPSI**

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 14 Maret 2024
Dan Dinyatakan Lulus Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya
Indralaya, 21 Maret 2024

Mengesahkan :

Pembimbing Utama



Dr. Sant Paruliza Panjaitan, S.H., M.Hum.
NIP. 196301211987031003

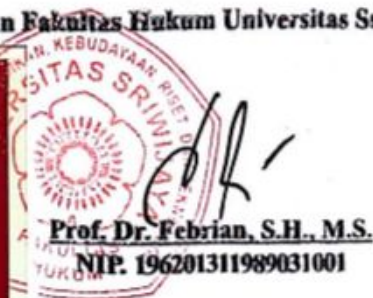
Pembimbing Pembantu



Taufani Yunithia Putri, S.H., M.H.
NIP. 198806012022032004

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Athiyah Zharifah
Nomor Induk Mahasiswa : 02011282025168
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 29 Februari 2024

Yang menyatakan,



Siti Athiyah Zharifah
02011282025168

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Keep your eyes on the stars and your feet on the ground“

[Theodore Rosevelt]

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala**
- ❖ Kedua Orang Tuaku**
- ❖ Keluarga Besarku**
- ❖ Para Guru dan Dosenku**
- ❖ Sahabat-Sahabatku**
- ❖ Alamamterku, Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat ridho-Nya penukis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah **“Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Akibat Terpidana Korupsi (Studi Kasus Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor : 211/G/2019/PTUN.Mdn)”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk bisa memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Skripsi ini telah penulis susun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga bisa memperlancar pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi untuk membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena nya penulis menerima segala saran dan kritik dari berbagai pihak. penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk masyarakat. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 29 Februari 2024
Penulis,



Siti Athiyah Zharifah
NIM. 02011282025168

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa Syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala berkat limpahan dan Rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. Namun berkat berkah dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut bisa diatasi. Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL. Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. selaku Wakil Dekan II Bidang Umum, Kepegawaian dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum. selaku ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Alm. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah meluangkan waktunya dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Taufani Yunithia Putri, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah meluangkan waktunya dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini
10. Bapak Laurel Heydir, S.H., MA. Selaku Pembimbing Akademik;
11. Seluruh Dosen dan Staff Karyawan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
12. Kedua Orang Tuaku Yoseph Suhendra dan Tanti Yuska, terima kasih atas seluruh hal yang telah diberikan kepada penulis serta telah menjadi sumber motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kakakku Siti Aqilah Raihani dan Adikku Muhammad Ariiq Dzakwan, terima kasih telah mendoakan serta menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluarga besarku nenek, bucu, bunga, papa bila, mama bila, ayah cu, dan yuk nia, terima kasih telah mendoakan, memberi kasih sayang, dan dukungan kepada penulis.
15. Sahabat penulis “Rotel” Patty, Raissa, Nadia, Nabilah, Salsa, Chaca, terima kasih telah mejadi teman penulis yang selalu ada disaat sedih,

senang, dan terpuruk, terima kasih atas seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis dan selalu ada untuk penulis.

16. Sahabat Penulis "Friend Till Jannah" Sanya, Salsa, Cc, Cut, Mia, Cheryll, terima kasih telah membantu penulis dan mendoakan penulis.
17. Sahabat Penulis "mental breakdance" Nuha, Ninda, Nabila, Jihan, Deliza, terima kasih telah mendoakan penulis dan menjadi teman penulis.
18. Sahabat Penulis "KM" Nindi, Henny, Arikah, Emmya, terima kasih telah menjadi teman seperjuangan penulis selama penulisan skripsi ini, terima kasih atas senang dan sedihnya, dan terima kasih telah menghibur penulis.
19. Sahabat Penulis Ayu Sri Hermawan dan Ira berutu, terima kasih telah membantu penulis selama masa perkuliahan, memberi hiburan, serta dukungan kepada penulis.
20. Teman – teman HAN dan Angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
21. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini.

Indralaya, 29 Februari 2024
Penulis,



Siti Athiyah Zharifah
NIM. 02011282025168

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Keadilan.....	11
2. Teori Pertimbangan Hakim.....	13
3. Teori Kewenangan.....	15
4. Teori Pembinaan Kepegawaian.....	19
G. Metode Penelitian.....	25
1. Jenis Penelitian.....	25
2. Pendekatan Penelitian.....	26
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum.....	27
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	30
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	30
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	30
H. Sistematika Penulisan.....	31

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pertimbangan Hukum Hakim.....	32
1. Kekuasaan Kehakiman Menurut Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009.....	32
2. Pengaturan Mengenai Pertimbangan Hukum Hakim.....	33
B. Pegawai Negeri Sipil.....	35
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	35
2. Persyaratan Menjadi Pegawai Negeri Sipil.....	36
3. Manajemen Pegawai Negeri Sipil.....	37
4. Sanksi Hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil.....	40
C. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil.....	43
1. Pengertian Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil.....	43
2. Pengaturan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil.....	44
3. Prosedur Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil.....	47

BAB III PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM DALAM PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT PEGAWAI NEGERI SIPIL AKIBAT TERPIDANA KORUPSI

A. Pertimbangan Hukum Hakim Tata Usaha Negara Dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN Tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Akibat Terpidana Korupsi.....	52
1. Kasus Posisi.....	52
2. Pertimbangan Hukum Hakim.....	55
3. Analisis Penulis.....	65
B. Bagaimana Seharusnya Pertimbangan Hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Akibat Terpidana Korupsi.....	82

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul *Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Akibat Terpidana Korupsi (Studi Putusan Nomor : 211/G/2019/PTUN.Mdn)*. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai dasar pertimbangan Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi dan bagaimana seharusnya pertimbangan hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Hasil dari pembahasan skripsi ini menyimpulkan bahwa hakim dalam pertimbangan hukum hakim mengatakan bahwa penerbitan Surat Keputusan Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalil gugatan ditolak untuk seluruhnya karena tidak beralasan hukum, namun penulis memiliki perbedaan pandangan terhadap Majelis Hakim karena seharusnya dalil Penggugat diterima untuk seluruhnya dan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Tergugat ditolak karena sudah melanggar asas non retroaktif serta asas-asas umum pemerintah yang baik.

Kata Kunci : *Pertimbangan Hukum Hakim, Pegawai Negeri Sipil, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat.*

Indralaya, 29 Februari 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu,



Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum.
NIP. 196301211987031003

Taufani Yunithia Putri, S.H., M.H.
NIP. 198806012022032004

Mengetahui

Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 198109272008012012

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tata kelola pemerintah yang baik (good governance) sering kali dipertanyakan penegakkannya. Era globalisasi dan semakin meningkatnya hubungan ekonomi antar bangsa membuka potensi semakin banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang melakukan penyalahgunaan wewenang. Hal tersebut membuat masyarakat resah dan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah, padahal Pegawai Negeri Sipil mempunyai manajemen pengelolaan dalam rangka menghasilkan pegawai yang professional yang mempunyai nilai dasar, bebas dari intervensi politik, etika profesi, dan bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.¹

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah mempunyai keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan dalam bentuk pedistribusian tugas, fungsi, dan kewajibannya agar terealisasinya tujuan nasional.² Pegawai Negeri Sipil dalam berkehidupan sehari-hari juga wajib berpedoman pada etika yang harus ditaati dan disegani yang bertujuan sebagai antisipasi agar Pegawai Negeri Sipil tidak melanggar hukum. Apabila

¹ Deviani Eka, dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian : Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Bandar Lampung, Pusaka Media, 2022, hlm. 19.

² Nida Indriani Azizah dan Tundjung Herning Sitabuana, "Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 4, No. 1, Jakarta, Universitas Tarumanagara, 2021, hlm. 866.

kode etik dilanggar maka akan berdampak pada pencabutan atau hilangnya hak dan status kepegawaian seorang Pegawai Negeri Sipil.³

Pegawai Negeri Sipil dapat kehilangan hak dan status kepegawaian mereka dengan tidak hormat jika mereka melanggar peraturan disiplin yang berat, melanggar sumpah atau janji yang mereka buat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau tidak setia pada Pancasila, Negara, Pemerintah, dan UUD 1945. Mereka juga dapat kehilangan hak tersebut jika ikut serta dalam kegiatan yang bertentangan dengan negara dan pemerintah, atau jika di hukum penjara atau kurungan minimal 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan jabatan atau tindak pidana kejahatan jabatan.⁴

Menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal 87 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, hakim bisa memutuskan untuk memberhentikan Pegawai Negeri Sipil baik dengan penghormatan atau tanpa penghormatan jika terbukti secara hukum telah melakukan tindakan pidana dengan hukuman penjara minimal 2 (dua) tahun serta perbuatan tersebut tidak direncanakan sebelumnya.⁵ Sebagai perbandingan, dalam Pasal 52 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menjelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara bisa diberhentikan tidak dengan hormat apabila

³ Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 2, Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, 2019, hlm. 191.

⁴ Sri Hartini, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2017, hlm. 145.

⁵ Pasal 87 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara

ia melakukan salah satunya dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.⁶

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan kehilangan status kepegawaian mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil.⁷

Masalah yang sering muncul dalam proses penghentian Pegawai Negeri Sipil berkaitan dengan pelanggaran, penyelewengan, dan perilaku kriminal. Akibat dari masalah tersebut adalah pemecatan Pegawai Negeri Sipil tanpa pemberian penghormatan yang layak. Pemecatan tanpa penghormatan ini menyebabkan hilangnya hak jaminan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.⁸

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagai akibat dari melakukan pelanggaran hukum memerlukan penegakan melalui instrumen keputusan yang diterbitkan oleh pejabat yang memiliki kewenangan (PyB) atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). PPK mengambil langkah untuk memberhentikan Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam tindak pidana, dengan memberikan keputusan yang bersifat hormat atau tidak bersifat hormat.

Pegawai Negeri Sipil di Instansi pemerintah dapat diberhentikan, diangkat, dipindahkan, dan dibina oleh PPK sesuai dengan ketentuan hukum

Negara ⁶ Pasal 52 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil

⁷ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Loc. it.*, hlm. 140.

⁸ Hanifatuz Zissa Rohmana, *et al.*, "Analisis Yuridis Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi", *Ma'mal : Jurnal Laboratorium Syariah dan Hukum*, Vol. 2, No. 2, Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2021, hlm. 135.

yang berlaku.⁹ Menurut ketentuan pada Pasal 3 Ayat (2) dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, PPK ini mencakup jabatan seperti Menteri di berbagai Kementerian, para Pimpinan Lembaga pada instansi pemerintah di luar Kementerian, Sekretaris Jenderal pada sekretariat Lembaga negara dan Lembaga yang tidak terstruktur secara formal, Gubernur pada tingkat Provinsi, serta Bupati/Walikota di tingkat Kabupaten/Kota.¹⁰

Menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Presiden berhak untuk menyerahkan tanggung jawab pengelolaan Pegawai Negeri Sipil di tingkat daerah kepada pejabat yang memiliki kewenangan, yakni Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penunjukan tersebut harus dilakukan berdasarkan prinsip merit dan melalui proses konsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di lembaga masing-masing. Tugas dari pejabat yang memiliki kewenangan (PyB) dalam konteks ini adalah memberikan rekomendasi atau usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian terkait dengan pengangkatan, mutasi, dan pemecatan Pegawai Administrasi dan Pegawai Fungsional di lembaga masing-masing.

Setelah diserahkannya wewenang manajemen kepegawaian kepada daerah, masing-masing daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota berhak untuk mengatur urusan kepegawaiannya sesuai kebutuhan dan kemampuannya.

⁹ Miinudin dan Etry Mike, "Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu", *Al-IMARAH : Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 3, No. 1, Bengkulu, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2018, hlm. 54.

¹⁰ Pasal 3 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Gubernur dan Bupati/Walikota sebagai Pembina Kepegawaian Daerah (PPKD) berwenang untuk mengatur pembinaan manajemen kepegawaian.¹¹

Pegawai Negeri Sipil yang diberi hukuman disiplin berupa pemberhentian oleh pimpinan atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di tingkat pusat maupun daerah, bisa mengajukan keberatan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).¹² Pengajuan keberatan tersebut diajukan kepada pejabat berwenang yang menghukum dan harus disertai alasan, tanggapan dan data-data lain yang diperlukan serta dalam tenggang waktu yang sudah ditentukan yaitu 14 hari terhitung mulai tanggal menerima SK hukum disiplin tersebut.¹³

Peneliti dalam penelitian penulisan skripsi ini menggunakan Kasus Perkara PTUN Medan Putusan Nomor : 211/G/2019/PTUN-MDN sebagai fokusnya. Penggugat dalam kasus tersebut merupakan seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan Pangkat/Gol. Ruang Pembina (IV/a) dan Jabatan Terakhir Fungsional Umum di Inspektorat Kabupaten Padang Lawas, Instansi Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor : 821.12/2038.D/1990. Namun, pada tanggal 29 April 2019, Penggugat dipecat tidak dengan hormat oleh Bupati Padang Lawas melalui Surat Keputusan Bupati Padang Lawas Nomor : 880/165/KPTS/2019 dengan alasan

¹¹ Pasal 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

¹² Sri Hartini, "Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11, No. 2, Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman, 2011, hlm. 362.

¹³ Irene Ave Rina, Yos Johan Utama, dan Ayu Putriyanti, "Analisis Yuridis Terhadap Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kota Semarang (Studi Kasus Putusan MA No. 009/G/2015/PTUN SMG)", *Diponegoro Law Journal*, Vol. 6, No. 2, Semarang, Universitas Diponegoro, 2017, hlm. 8.

"Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan".

Penggugat dipecat dari jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil oleh Bupati Padang Lawas karena terlibat dalam tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang terkait dengan jabatan, sebagaimana yang diputuskan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan Nomor: 1965 K/Pid.SUS/2009 tanggal 03 November 2009. Pemecatan ini mengakibatkan penggugat kehilangan hak-haknya, termasuk gaji pokok dan tunjangan lainnya yang biasanya diterima.

Penggugat merasa sangat tidak setuju dengan Surat Keputusan Bupati Padang Lawas Nomor: 880/165/KPTS/2019 karena proses pengeluarannya dianggap melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Ini dikarenakan sebelum memberikan hukuman disiplin berat yaitu dengan melakukan pemecatan terhadap penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tidak dengan hormat, Bupati Padang Lawas tidak melakukan panggilan resmi tertulis kepada penggugat untuk diperiksa oleh Tim Pemeriksa dalam sebuah Berita Acara Pemeriksaan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada penggugat untuk memberikan keterangan.

Bupati Padang Lawas juga telah salah dalam menggunakan ketentuan atau dasar hukum untuk menghentikan penggugat, sebagaimana dijelaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1965 K/pid.SUS/2009 tanggal 03 November 2009 tentang "Melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan

jabatan” merupakan peristiwa atau perbuatan yang terjadi di tahun 2004 s/d 2005 dalam perkara ‘Pengeluaran dana APBD Kota Padangsidempuan Tahun Anggaran 2004”. Sehingga secara yuridis, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS maupun Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, tidak bisa diberlakukan surut terhadap penggugat karena hal tersebut bertentangan dengan Prinsip atau Asas Hukum non retroaktif Pasal 28 I Undang-Undang Dasar 1945, yaitu asas yang melarang undang-undang di berlakukan surut. Sehingga dalam proses penerbitan Surat Keputusan Nomor : 880/165/KPTS/2019 tanggal 29 April 2019 telah melanggar Asas Kepastian Hukum.

Keputusan Bupati Padang Lawas Nomor 880/165/KPTS/2019 juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1979 mengenai pemecatan Pegawai Negeri Sipil. Namun, berdasarkan Pasal 50 dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, regulasi tersebut sudah tidak berlaku lagi. Penggunaan peraturan yang telah usang ini dianggap melanggar prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik, seperti kecermatan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Meskipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang prinsip-prinsip Kepegawaian yang sudah direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemecatan

Pegawai Negeri Sipil digunakan sebagai dasar untuk mengeluarkan Objek Sengketa, meskipun undang-undang tersebut telah dicabut dan digantikan oleh peraturan lain, tindakan ini tidak dianggap melanggar prinsip retroaktivitas. Penegakan undang-undang ini didasarkan pada prinsip *ex tunc*, yang mengatur bahwa pengujian dilakukan oleh hakim hanya berdasarkan fakta atau hukum yang ada saat Objek Sengketa dikeluarkan. Setelah mempertimbangkan semua bukti dan argumen hukum yang disajikan dalam persidangan, serta keseluruhan konteks hukum, majelis hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak beralasan, sehingga ditolak secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi berjudul : ***“Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Akibat Terpidana Korupsi (Studi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor : 211/G/2019/PTUN.Mdn)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi?
2. Bagaimana seharusnya pertimbangan hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pertimbangan dasar Hakim Tata Usaha Negara dalam putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN mengenai pemecatan tidak hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan tindak pidana korupsi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak hormat Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan korupsi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang ditulis oleh penulis diharapkan bisa memberi manfaat bagi pihak yang terkait, yaitu :

1. Manfaat Teoretis

- a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa dan masyarakat untuk melakukan penelitian dan menambah wawasan terkait pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak pidana korupsi
- b) Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat secara keilmuan terkhusus dalam bidang hukum administrasi negara dalam kajian

pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini bisa digunakan sebagai panduan bagi aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas mereka terkait dengan pemecahan masalah penghentian layanan Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam tindak korupsi.
- b) Penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak, termasuk masyarakat umum, kalangan akademis, dan praktisi hukum, sebagai sumber informasi terkait dengan penghentian layanan Pegawai Negeri Sipil yang dihentikan karena kasus korupsi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya membahas mengenai dasar pertimbangan Hakim Tata Usaha Negara mengenai pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana Korupsi dalam Putusan Nomor : 211/G/2019/PTUN-MDN dan membahas mengenai seharusnya pertimbangan hukum Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN tentang Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi

F. Kerangka Teori

Kerangka teori menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor- faktor penting yang sudah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka teori dalam penulisan skripsi ini meliputi :

1. Teori Keadilan

Menurut Aristoteles, negara harus berdiri diatas hukum dan negara harus menjamin keadilan bagi warga negaranya. Keadilan merupakan syarat agar bisa tercapainya kebahagiaan hidup bagi warga negaranya. Menurut Rawls kepentingan utama dari keadilan adalah jaminan stabilitas hidup manusia dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama, menurutnya struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli, yang mempunyai hak-hak dasar, mempunyai kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, mempunyai kesempatan, pendapatan, dan terpenuhinya kesejahteraan.¹⁴

Hukum akan mudah diterima dan dilaksanakan oleh masyarakat apabila hukum mencerminkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan yang ada dan hidup pada masyarakat. Untuk mendapatkan rasa keadilan maka dibutuhkan suatu institusi dalam sistem hukum modern ini salah satunya diwujudkan dengan adanya badan pengadilan. Pada Pasal 28 D Ayat 1 Undnag-Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa dalam proses peradilan yang dialami seseorang harus mendapatkan kepastian hukum yang adil. Dalam hal ini, keadilan

¹⁴Muhammad Taufik, "Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan", *Mukaddimah*, Vol.19, No.1, Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2013, hlm. 58.

menjadi kebutuhan dasar bagi setiap manusia, termasuk pada saat menjalani proses peradilan sehingga perlu diatur peninjauan kembali agar setiap orang dalam proses peradilan yang dijalani bisa memperoleh keadilan, bahkan ketika putusan tersebut telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap dengan alasan tertentu yang berkaitan dengan keadilan.¹⁵

Salah satu Lembaga peradilan di Indonesia adalah PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara), PTUN mempunyai tugas khusus sebagai salah satu badan peradilan yang memberi akses keadilan bagi masyarakat yang mencari keadilan di bidang tata usaha negara. Keadilan yang dibangun dan diharapkan adalah keadilan yang mampu mengakomodir kebutuhan pencari keadilan. Pada Tingkat praksis, harapan mengenai akses ke keadilan tertera pada ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman yo Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 4 Ayat 2 disebutkan bahwa peradilan sebagai Lorong atau akses ke keadilan yang diharapkan adalah “sederhana, cepat, dan biaya ringan”.¹⁶ Ketentuan ini maksudkan untuk memenuhi harapan dari para pencari keadilan. “Sederhana” disini maksudnya pemeriksaan penyelesaian perkara dilakukan dengan acara yang efisien dan efektif, sedangkan “biaya ringan” adalah biaya perkara yang bisa terpikul oleh rakyat.

¹⁵ Isharyanto, *Teori Hukum Suatu Pengantar Dengan Pendekatan Tematik*, Yogyakarta, WR, 2016, hlm. 90.

¹⁶ Yos Johan Utama, “Menggugat Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara Sebagai Salah Satu Akses Warga Negara Untuk Mendapatkan Keadilan Dalam Perkara Administrasi Negara”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10, No. 1, Semarang, Universitas Diponegoro, 2007, hlm. 27.

Secara formal, akses ke keadilan pada peradilan menyangkut prosedur-prosedur dalam peradilan yang sudah ditetapkan. Prosedur tersebut seharusnya bisa memberikan kesempatan bedasr bagi pencari keadilan untuk bisa dengan mudah memanfaatkannya. Dari sisi materiil dari akses ke keadilan adalah dengan mempertanyakan apakah putusan yang mejadi produk Pengadilan Tata Usaha Negara bisa memberikan keadilan bagi pencari keadilan dan bisa menyelesaikan sengketa yang ada.¹⁷ Sehingga Pengadilan Tata Usaha Negara diharapkan mampu mencipatkan produk putusan yang benar-benar menyelesaikan permasalahan dan memberikan rasa adil bagi Masyarakat.

Maka peneliti menggunakan teori keadilan pada penelitian ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

2. Teori Pertimbangan Hakim

Menurut Jimly Asshiddiqie, pertimbangan hakim adalah salah satu unsur penting dalam mempertimbangkan suatu hukum dalam metode tersebut agar bisa memahami arti terkandung dalam teks-teks hukum untuk digunakan dalam menyelesaikan sengketa atau memahami keputusan agar tercapai putusan yang konkrit serta judicial interpretation atau penafsiran oleh hakim bisa berfungsi sebagai cara baru untuk melakukan perubahan konstitusi dalam

¹⁷ *Ibid.*, hlm 29.

bentuk menambah, mengurangi, ataupun memperbaiki makna yang terdapat didalam naskah peraturan perundang-undangan.¹⁸

Adapun pertimbangan hakim harusnya memuat tentang hal berikut :¹⁹

a. Esensi pertanyaan pokok serta aspek yang diakui atau argumen yang tidak dipertanyakan.

b. Penelitian secara hukum terhadap keputusan mengenai semua aspek yang berkaitan dengan fakta-fakta yang terbukti dalam sidang.

c. Semua bagian dari tuntutan Penggugat harus dievaluasi secara individual agar hakim dapat menyimpulkan apakah bukti telah terpenuhi dan apakah tuntutan tersebut dapat diterima dalam keputusan akhir.

Hakim dalam menjalankan tugas untuk untuk mengambil keputusan dalam suatu kasus, hakim harus mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat diterima oleh semua pihak terkait dan menghindari pelanggaran terhadap aturan hukum yang berlaku, yang sering disebut sebagai *legal reasoning*. Sebelum mengumumkan keputusan akhir, hakim wajib menyusun dasar-dasar pertimbangan hukum yang mencakup argumen-argumen hukum yang mendasari keputusan tersebut. Argumentasi hukum ini merupakan landasan atau justifikasi yang digunakan oleh hakim dalam proses pembentukan pertimbangan hukum, yang dikenal dengan istilah *Ratio Decidendi*.

Pertimbangan yang menjadi landasan bagi pengadilan dalam membuat keputusan disebut *Ratio Decidendi*. Kehadiran *Ratio Decidendi* dalam

¹⁸ Jimly Asshidiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2006, hlm. 273.

¹⁹ Bayu Prasetyo, *et al*, "Argumentasi Hukum Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Perkara Sengketa Kepegawaian", *Pakuan Law Review*, Vol.7, No. 2, Samarinda, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2021, hlm. 476.

pertimbangan hukum oleh hakim dalam suatu putusan adalah indikator penting dalam menilai kualitas keputusan pengadilan. Jika suatu putusan tidak memuat pertimbangan hukum, maka putusan tersebut akan dinyatakan tidak sah secara hukum.²⁰ Pasal 109 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menegaskan suatu putusan hakim wajib dilandaskan pada alasan hukum. Maka peneliti menggunakan teori pertimbangan hakim pada penelitian ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

3. Teori Kewenangan

Tindakan pemerintah dalam pengambilan keputusan tidak terlepas dari teori kewenangan. Kewenangan merupakan kekuasaan formal yang berasal dari undang-undang.²¹ Menurut R.J.H.M. Huisman organ pemerintah tidak bisa menganggap bahwa ia mempunyai sendiri wewenang pemerintahan. Kewenangan hanya diberikan oleh undang-undang. Pembuat undang-undang bisa memberikan wewenang pemerintahan, tetapi juga terhadap para pegawai (misalnya inspektur pajak, inspektur lingkungan, dan sebagainya) atau terhadap badan khusus seperti (dewan pemelihan umum, pengadilan khusus untuk perkara sewa tanah) atau bahkan terhadap badan hukum privat.²²

²⁰ R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm. 200.

²¹ Nazaruddin Lathif Mustika Mega Wijaya, dan R. Muhammad Miharadi, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pakuan, 2021, hlm. 44

²² Menurut R.J.H.M.Husiamn dikutip dari Yopie Morya Immanuel Patiro, *Antara Perintah Jabatan Dan Kejahatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Cet, I, CV Keni Media : Bandung, 2013, hlm. 9.

Kewenangan yang dimiliki oleh pemerintahan dalam melakukan perbuatan nyata, mengadakan pengaturan, atau mengeluarkan keputusan selalu dilandasi oleh kewenangan yang diperoleh dari konstitusi secara atribusi, delegasi, maupun mandat.²³ Dalam atribusi menunjuk pada kewenangan yang asli atau dasar dari konstitusi. Pada kewenangan delegasi harus ditegaskan mengenai suatu pelimpahan wewenang kepada organ pemerintahan yang lain. Dan pada mandat tidak terjadi pelimpahan apapun dalam artian pemberian wewenang, tetapi yang diberi mandat bertindak atas nama pemberi mandat. Dalam pemberian mandat, pejabat yang diberi mandat menunjuk pejabat lain untuk bertindak atas nama pemberi mandat.

Teori kewenangan dalam hukum administrasi memiliki hubungan dengan asas legalitas, yang mana asas ini salah satu prinsip primer yang dijadikan bahan dasar pada setiap penyelenggaraan pemerintah. Kewenangan pemerintah pada dasarnya merupakan tindakan yang dilakukan dalam rangka untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat didalam undang-undangan yang berlaku atau dalam rangka untuk mengatur dan melayani kepentingan umum. Badan dan/atau pejabat pemerintah mempunyai “jabatan” yang kemudian membawa pada diberinya wewenang dan bisa menjamin kesinambungan hak dan kewajiban, tetapi dalam praktiknya tidak semua Tindakan hukum pemerintah akan dilakukan sesuai dengan norma-norma yang

²³ Yusri Munaf, *Hukum Administrasi Negara*, Pekanbaru, Marpoyan Tujuh, 2016, hlm. 52.

ada dapat meminimalkan risiko terjadinya penyalahgunaan wewenang sebagai akibat dari tindakan tersebut.²⁴

Badan atau Pejabat Pemerintah, saat mengambil keputusan atau bertindak terjebak dalam perilaku yang melebihi kewenangan yang dimilikinya, mencampurkan kewenangan, atau bahkan bertindak secara sewenang-wenang.²⁵ Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan bisa dikatakan melampaui wewenang jika keputusan atau tindakan yang dilakukan sudah melampaui masa jabatan atau batas waktu berlakunya wewenang, melampaui batas wilayah berlakunya wewenang, dan/atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan mencampurkan kewenang terjadi ketika kegiatan dilaksanakan di luar ruang lingkup bidang atau materi yang diatur oleh wewenang yang diberikan, atau saat kegiatan tersebut tidak sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dalam wewenang yang diberikan. Sementara itu, bertindak sewenang-wenang dapat terjadi apabila badan pemerintah atau pejabat membuat keputusan atau melakukan tindakan tanpa memiliki dasar hukum yang memadai atau ketika keputusan tersebut bertentangan dengan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, adapun terdapat prinsip "penyalahgunaan wewenang".

²⁴ Tedi Sudrajat, "Menelaah Persoalan Penyalahgunaan Wewenang Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil", *Civil Service*, Vol. 11, No.2, Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman, 2017, hlm 84

²⁵ Mohammad Sahlan, "Unsur Menyalahgunakan Kewenangan Dalam Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kompetensi Absolut Peradilan Administrasi", *IUS QUIA IUSTUM*, Vol.23, No. 2, Jakarta Pusat, Biro Hukum dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2016, hlm. 278

Konsep ini menekankan bahwa tindakan korupsi terjadi ketika seseorang melanggar aturan yang telah ditetapkan sebagai dasar kewenangannya, dengan maksud yang menyimpang, meskipun perbuatannya mungkin sejalan dengan peraturan yang ada, namun berpotensi merugikan negara.²⁶ Pada konteks Hukum Administrasi Negara, konsep "penyalahgunaan wewenang" yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Administrasi Pemerintahan merujuk pada tindakan *Detournement de pouvoir* atau penggunaan kekuasaan di luar batasnya serta *Abuse de droit* atau penyalahgunaan hak.²⁷ Konsep "penyalahgunaan wewenang" pada hukum administrasi negara dan konsep "menyalahgunakan kewenangan" dalam uu no 20/2001 tipikor secara teoritis dan praktis merupakan konsep yang sama. Ketika terdapat dua hukum (kebijakan legislasi) dengan level sederajat mengatur aspek yang sama, maka berdasarkan asas "lex posteriori derogate legi priori", hukum yang dibentuk kemudian/lebih barulah yang berlaku sebagai dasar penyelesaian.²⁸

Ketidaksahan atau cacat hukum dari suatu Keputusan atau Tindakan pemerintah seringkali terkait erat dengan penyalahgunaan wewenang. "Penyalahgunaan wewenang" oleh Pegawai Negeri Sipil bisa dilakukan Pemberhentian. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memiliki tanggung jawab untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian

²⁶ Tri Jata Ayu Pramesti, "Arti "Menyalahgunakan Wewenang" dalam Tindak Pidana Korupsi" diakses <https://www.hukumonline.com> pada 24 Januari 2024

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Alya Maya dan Kresnha Adhy W, "Kewenangan Hukum Administrasi Terkait Penyalahgunaan Wewenang Dalam Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia", *Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4 No. 3, Jawa Tengah, Universitas Sebelas Maret, 2021, hlm. 995.

pejabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, serta pejabat fungsional keahlian utama. Presiden dapat mendelegasikan kewenangan ini kepada menteri di Kementerian, pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non-Kementerian, sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan nonstruktural, gubernur di provinsi, serta bupati/walikota di kabupaten/kota. Ini menegaskan bahwa tugas menetapkan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil merupakan domain PPK.

Maka peneliti menggunakan teori kewenangan pada penelitian ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis mengenai bagaimana seharusnya pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

4. Teori Pembinaan Kepegawaian

PNS mempunyai sistem dan manajemen sendiri, yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan karier dan kompetensi, penempatan, promosi, kenaikan pangkat, mutasi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.²⁹

Unsur yang mengawali seluruh kegiatan manajemen kepegawaian adalah perencanaan. Perencanaan mengawali seluruh proses manajemen kepegawaian, merupakan suatu pendekatan sistematis dan strategis yang bertujuan untuk memproyeksikan kebutuhan akan jumlah PNS, jenis kualifikasi, serta kompetensi yang diinginkan di masa depan. Langkah ini melibatkan analisis jabatan, evaluasi beban kerja, dan pertimbangan terhadap

²⁹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Loc. It.*, hlm. 96.

faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika organisasi.

Setelah penetapan kepangkatan dan formasi pada tahap perencanaan, langkah berikutnya adalah melaksanakan perekrutan pegawai sesuai kebutuhan organisasi dengan mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Setelah itu, dilakukan pengembangan karier dan kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat). Setelah proses perekrutan pegawai, mereka yang telah direkrut harus ditempatkan di unit organisasi yang memerlukan tenaga baru sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan. Namun, penempatan pegawai juga dapat mencakup pengangkatan dalam jabatan, promosi, dan mutasi (perpindahan).

Oleh karena itu, penting untuk mengakui dan memberikan imbalan kepada Pegawai Negeri Sipil atas kontribusi mereka dengan memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Selain itu, hak-hak seperti perlindungan asuransi kesehatan, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan akses ke bantuan hukum juga harus dipastikan untuk mereka.³⁰

Bagian proses manajemen pegawai yang terakhir adalah pemberhentian. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pemberhentian yang memberikan dampak kepada yang bersangkutan yaitu tidak berkedudukan lagi sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian Pegawai ini terdiri dari pemberhentian dengan hormat dan tidak dengan hormat.

³⁰ Zuhdi Arman dan Padrisan Jamba, "Perlindungan Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Cahaya Keadilan*, Vol. 9, No. 2, Batam, Universitas Putera Batam, 2021, hlm. 84.

Pemberhentian dengan hormat berarti Pegawai Negeri Sipil tersebut akan tetap memperoleh hak-haknya sesuai pada ketentuan hukum yang berlaku, termasuk hak atas pengembalian dana pensiun. Namun, situasinya berbeda bagi pegawai yang dipecat tanpa hormat, dimana mereka tidak memperoleh hak pensiun yang sama.

Pemberhentian Pegawai Negeri sipil mencakup beberapa alasan, seperti pengunduran diri, mencapai batas usia pensiun, penyesuaian struktur organisasi atau kebijakan pemerintah, ketidakmampuan fisik dan/atau mental, meninggal dunia, serta terlibat dalam tindak pidana atau pelanggaran etika, dan sebab-sebab lainnya.³¹

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran berat bisa diberhentikan sebagai Pegawai, Adapun syarat-syarat dalam menjatuhkan hukuman, sebagai berikut :³²

- a. Penjatuhan hukuman dilakukan dengan pertimbangan saksama dan objektif
- b. Penjatuhan hukuman dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum
- c. Penyampaian penjatuhan hukuman bisa secara lisan (disiplin ringan berupa teguran lisan) dan tertulis untuk pelanggaran yang dilakukan lebih tinggi.
- d. Pelanggaran yang dilakukan harus disebutkan dengan jelas dan tegas
- e. Walaupun terjadi beberapa pelanggaran oleh Pegawai Negeri Sipil, tetapi hanya dikenakan satu tindakan hukuman.

³¹ Bagus Sarnawa, dan Hayu Sukiyoprati, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Suatu Pengantar)*, Sleman, Citra Prima Persada, 2007, hlm. 162.

- f. Pegawai Negeri Sipil yang telah dikenakan hukuman sebelumnya dan melakukan pelanggaran serupa wajib menerima hukuman yang lebih berat daripada yang sebelumnya.

Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat untuk bisa diberhentikan, yaitu :³³

- a. Jika Pemberhentian atas permintaannya sendiri, Pegawai Negeri Sipil tidak boleh sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan, sedang menjalani hukum disiplin, sedang terikat kewajiban bekerja pada instansi pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan alasan lain menurut pertimbangan PPK.
- b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensun, yaitu berusia :
- i. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan.
 - ii. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya
 - iii. 65 (enam puluh lima) tahun untuk Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan fungsional ahli utama.
- c. Pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah, terjadi jika Pegawai Negeri Sipil harus mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun dan tidak bisa

³³ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Loc. it.*, hlm. 141.

disalurkan pada instansi lain karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah

- d. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau Rohani terjadi jika Pegawai Negeri Sipil tidak bisa bekerja lagi dalam semua jabatan karena kesehatannya, menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan lingkungannya, dan ia tidak mampu bekerja lagi setelah berakhirnya cuti sakit berdasarkan dari hasil pemeriksaan kesehatan.
- e. Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang, Pegawai Negeri Sipil bisa diberhentikan jika ia telah meninggal dunia karena menjalankan tugas atau sedang menjalani masa uang tungg atau pada saat menjalani cuti diluar tanggungan negara, dan Pegawai Negeri Sipil dianggap telah meninggal dunia dan bisa diberhentikan sebagai pegawai jika sudah hilang selama 1 tahun.
- f. Pemberhentian karena melakukan tindak pidana atau penyelewengan bisa terjadi jika Pegawai Negeri Sipil dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- g. Pemberhentian karena melanggar disiplin terjadi jika Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin Tingkat berat menurut peraturan perundang-undangan.
- h. Pegawai Negeri Sipil juga bisa diberhentikan karena mengajukan diri atau diusulkan menjadi calon untuk jabatan Presiden dan Wakil Presiden,

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur, Walikota, atau mengemban tanggung jawab sebagai pengurus partai politik.

- i. Pegawai Negeri Sipil bisa dihentikan secara hormat ketika tidak lagi menjabat dan pada kurung waktu 2 tahun tidak ada lowongan jabatan untuk posisi-pejabat negara, seperti ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Pemberantasan Korupsi, Menteri, atau jabatan setara dengan Menteri, serta kepala perwakilan RI di luar negeri sebagai duta besar.

Adapun prosedur penerapan sanksi yang diberikan untuk Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2009, sebagai berikut:

- a. Dilakukan dengan pertimbangan yang cermat dan objektif
- b. Dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum
- c. Penyampaiannya bisa dengan lisan (disiplin ringan berupa teguran lisan dan tertulis untuk pelanggaran yang lebih tinggi)
- d. Harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan
- e. Meskipun terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, hanya satu jenis hukuman yang dapat diberlakukan.

- f. Pegawai Negeri Sipil yang sebelumnya pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama wajib dijatuhi hukum yang lebih berat.

Maka peneliti menggunakan teori manajemen kepegawaian pada penelitian ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara atau langkah supaya tercapainya penelitian ini sebagaimana mestinya. Maka, dalam penelitian ini melakukan proses dan cara metode penelitian yang digunakan, antara lain :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai penulis termasuk dalam pendekatan penelitian hukum normatif yaitu pendekatan yang dilakukan dengan bersumber dari bahan hukum utama dengan mendalami teori-teori, asas hukum, konsep-konsep, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Metode penelitian normatif juga merupakan penelitian doctrinal (*Doctrinal Research*) yaitu menganalisis hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dianut oleh sang pengembang atau pengonsepanya.³⁴

³⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University Press, 2020, hlm. 29.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum menggunakan berbagai pendekatan yang memiliki visi untuk mendapat informasi dari berbagai macam aspek tentang isu yang sedang diteliti. Untuk memecahkan masalah yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian hukum dibutuhkan pendekatan penelitian hukum.

Penelitian penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Konseptual :

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengkaji semua peraturan perundang-undangan dan aturan yang berkaitan dengan penelitian yang disampaikan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini akan dilakukan dengan menelusuri sumber hukum sekunder yang memberi berbagai informasi yang terdapat dalam buku-buku hukum, artikel hukum, dan ensiklopedia.³⁵ Kemudian Peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan penelitian mengenai pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi.

³⁵Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pasuruan Jawa Timur, Qiara Media, 2021, hlm. 61.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian ini, yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum utama yang punya otoritas, bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Peraturan Perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang berisi ketentuan hukum, yaitu:

- a) Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) _____, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana [Wetboek Van Strafrecht]
- c) _____, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 (tercatat dalam Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, dengan penambahan di Lembaran Negara Nomor 3209).
- d) _____, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344).
- e) _____, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076).

- f) _____, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- g) _____, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).
- h) _____, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).
- i) _____, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897).
- j) _____, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263).
- k) _____, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4440).

- l) _____, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).
- m) _____, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1586).
- n) Putusan Pengadilan Negeri Tata Usaha Negara Medan No : 211/G/2019/PTUN-MDN.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang peneliti gunakan pada penelitian ini bersumber dari beberapa literatur, yaitu bahan ajar hukum, buku-buku hukum, karya ilmiah, makalah, artikel jurnal, dan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan informasi, petunjuk, dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia hukum, situs internet, dan lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan (studi dokumen), yang mana dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum yang berhubungan dengan topik permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, artikel, makalah, dan lainnya.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, dengan mencakup pengumpulan data, analisis data, serta interpretasi data yang diperoleh dari studi kepustakaan, kemudian dirumuskan dalam sebuah sub bab menjadi kesimpulan.³⁶

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif yang merupakan kebiasaan berpikir berdasarkan fakta yang bersifat khusus. Dalam hasil penelitian ini yang sudah mendapatkan fakta secara keseluruhan kemudian dihubungkan pada permasalahan maka barulah mendapatkan hasil berpikir yang bersifat khusus untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini.

³⁶ Soerjono Soekanto, dan Sri Memuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, Cet. 3, Jakarta, Radjawali Pers, 1990, hlm. 52.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian penulisan skripsi ini terdiri dari 4 bab, yaitu :

- BAB I : Pada bab ini terdapat pendahuluan penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan
- BAB II : Pada bab ini terdapat Tinjauan Pustaka, yang memaparkan tentang pertimbangan hukum hakim, pegawai negeri sipil, dan pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil.
- BAB III : Pada bab ini berisi pembahasan dan analisis mengenai dasar pertimbangan Hakim Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 211/G/2019/PTUN-MDN mengenai Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil akibat terpidana korupsi serta memaparkan bagaimana seharusnya pertimbangan hukum hakim dalam pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil akibat terpidana korupsi.
- BAB IV : Pada bab ini berisi penutup, yang memaparkan mengenai kesimpulan dari pembahasan diatas dan saran dari apa yang telah dibahas penulis.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bagus Sarnawa, dan Hayu Sukiyoprapti, 2007, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Suatu Pengantar)*, Sleman, Citra Prima Persada.

Cekli Setya Pratiwi, et al, 2020, *Asas-Asas Umum Pemerintah Yang Baik*, Jakarta, Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan (LeIP).

Deviani Eka, dan Rifka Yudhi. 2022, *Hukum Kepegawaian : Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Bandar Lampung, Pusaka Media.

Isharyanto, 2016, *Teori Hukum Suatu Pengantar Dengan Pendekatan Tematik*, Yogyakarta, WR.

Jimly Asshidiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University Press.

Nazaruddin Lathif Mustika Mega Wijaya, dan R. Muhammad Mahradi, 2021, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pakuan.

Nur Solikin, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pasuruan Jawa Timur, Qiara Media.

Ridwan HR, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada

R. Wiyono, 2013, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta, Sinar Grafika.

- Sastra Djatmika dan Marsono, 1974, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cet. 2, Jakarta, Djambatan.
- Satrio Wibowo, 2022, *Hukum Kepegawaian*, Cet.1, Tulungagung, Biru Atma Jaya.
- Soerjono Soekanto, dan Sri Memuji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, Cet. 3, Jakarta, Radjawali Pers.
- Sri Hartini, dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Victor M. Situmorang, 1990, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Cet. 1, Jakarta, Rineka Cipta.
- Yopie Morya Immanuel Patiro, 2013, *Antara Perintah Jabatan Dan Kejahatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Cet, I, Bandung, CV Keni Media.
- Yusri Munaf, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, Pekanbaru, Marpoyan Tujuh

B. Jurnal

- Bayu Prasetyo, *et al*, 2021, “Argumentasi Hukum Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Perkara Sengketa Kepegawaian”, *Pakuan Law Review*, Vol.7, No. 2, Samarinda, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Dyah Ayu Widowati dan Rimawati, 2012, “Problematika Dalam Manajemen Kepegawaian Daerah”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 6, No. 1, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.
- Faisal, Iskandar A. Gani, dan Mahfud, 2023, “Asas Retroaktif Dalam Pelaksanaan Surat Keputusan Pemberhentian Pensiunan Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Suara Hukum*, Vol. 5, No. 2, Banda Aceh, Universitas Syiah Kuala.

- Fitri Rahmadhani Muvariz, 2019, “Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 2, Bandung, Universitas Katolik Parahyangan.
- Hanifatuz Zissa Rohmana, *et al*, 2021, “Analisis Yuridis Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi”, *Ma'mal : Jurnal Laboratorium Syariah dan Hukum*, Vol. 2, No. 2, Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Irene Ave Rina, Yos Johan Utama, dan Ayu Putriyanti, 2017, “Analisis Yuridis Terhadap Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kota Semarang (Studi Kasus Putusan MA No. 009/G/2015/PTUN SMG)”, *Diponegoro Law Journal*, Vol. 6, No. 2, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Kautsar Muhammad Yus, 2019, ”Pencabutan Ketentuan dalam Undang-Undang Otonomi Khusus Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Nasional, Media Syari’ah”, Vol. 20 No.1, Banda Aceh, Universitas Syiah Kuala.
- Mario Julyano, dan Aditya Yuli Sulistyawan, 2019, “Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum, *Jurnal Crepido*, Vol. 1 No. 1, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Miinudin dan Etry Mike, 2018, “Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Kejahatan Jabatan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bengkulu”, *AI-IMARAH : Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 3, No. 1, Bengkulu, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Muhammad Azhar, 2015, “Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintah Yang Baik Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara”, *NOTARIUS*, Vol. 8, No. 2, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Muhammad Taufik, 2013, “Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan”, *Mukaddimah*, Vol.19, No.1, Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

- Nida Indriani Azizah dan Tundjung Herning Sitabuana, 2021, “Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 4, No. 1, Jakarta, Universitas Tarumanagara.
- Solechan, 2019, “Asas-Asas Umum Pemerintah Yang Baik Dalam Pelayanan Publik, **Administrative Law & Governance Journal**, Vol. 2 No.3, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Sri Hartini, 2011, “Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11, No. 2, Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman.
- Tedi Sudrajat, 2017, “Menelaah Persoalan Penyalahgunaan Wewenang Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil”, *Civil Service*, Vol. 11, No.2, Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman.
- Yos Johan Utama, 2007, “Menggugat Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara Sebagai Salah Satu Akses Warga Negara Untuk Mendapatkan Keadilan Dalam Perkara Administrasi Negara”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10, No. 1, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Zuhdi Arman dan Padrisan Jamba, 2021, “Perlindungan Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Cahaya Keadilan*, Vol. 9, No. 2, Batam, Universitas Putera Batam.

C. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945

_____, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana [*Wetboek Van Strafrecht*]

_____, Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209).

- _____, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344).
- _____, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076).
- _____, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- _____, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).
- _____, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).
- _____, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897).
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263).
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4440).
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

_____, Peraturan Pemerintah, Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718).

_____, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1586).

D. Internet

KBBI Daring, “cabut”, diakses 3 Januari 2024, <https://kbbi.web.id/cabut>.

Shelma Rachmayanti, “5 Perbedaan PNS Pusat dan PNS Daerah yang Belum Banyak Orang Tahu” diakses <https://economy.okezone.com> pada 27 Januari 2024

Tri Jata Ayu Pramesti, “Arti “Menyalahgunakan Wewenang” dalam Tindak Pidana Korupsi” diakses <https://www.hukumonline.com> pada 24 Januari 2024

E. Tesis

Boy Gunawan, Tesis : “Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Prespektif Teori Keadilan” (Pekanbaru : Universitas Islam Riau, 2021).

F. Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 211/G/2019/PTUN-MDN.