

## TINJAUAN HUKUM TENTANG PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014<sup>1</sup>

Rolando Keni Sumanti<sup>2</sup>  
[rolandosumantimes10@gmail.com](mailto:rolandosumantimes10@gmail.com)

Ronald Mawuntu<sup>3</sup>  
Cobi E. M. Mamahit<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberhentian apa saja yang dimaksud dalam pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan untuk mengetahui bagaimana akibat dari suatu pemberhentian menurut pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Aparatur Sipil Negara dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 6 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur sipil negara terbagi menjadi dua jenis kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian kerja (PPPK). Adapun persamaan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yakni keduanya direkrut dan diseleksi berdasarkan kompetensi, dapat menduduki jabatan fungsional, kinerjanya dapat dievaluasi, berhak atas pelatihan dan jenjang karir, harus mematuhi aturan disiplin dan netralisasi serta berhak atas gaji, tunjangan, fasilitas, dan jaminan sosial. Undang-undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara secara jelas menjelaskan bahwa sebagai pegawai negara yang memegang teguh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang bertugas melayani masyarakat, pegawai negeri harus bertanggungjawabkan tindakan dan serta kinerjanya kepada masyarakat. Dalam hal ini, jika seorang Aparatur Sipil Negara melakukan tindakan pidana, maka Aparatur Sipil Negara tersebut harus bertanggungjawabkan perbuatannya kepada publik, yaitu dengan mengikuti proses hukum serta menerima pemberhentian tidak dengan hormat. Aparatur Sipil Negara yang melanggar sumpah/janji Jabatan Negeri atau peraturan disiplin Pegawai Negeri harus mendapatkan hukuman disiplin berat yaitu pemberhentian dalam kategori tidak dengan hormat

karena dianggap mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban sebagai Aparatur Sipil Negara. Seorang Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban dan kode etik yang harus diperhatikan serta dilaksanakan karena merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan sebagai Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci; Tinjauan Hukum, Aparatur Sipil, Pemberhentian Tidak Hormat.

### PENDAHULUAN.

#### A. LATAR BELAKANG.

Negara Indonesia adalah Negara yang berlandaskan hukum yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Dalam menjalankan fungsinya sebagai sarana pengendalian dan perubahan sosial hukum memiliki tujuan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, damai, adil yang ditunjang dengan kepastian hukum sehingga kepentingan individu dan masyarakat dapat terlindungi.<sup>5</sup>

Perkembangan Hukum dalam suatu negara sangat penting terhadap pelaksanaan pemerintah dalam Negara. Terselenggaranya pemerintah yang baik diperlukan peraturan perundang-undangan dan lembaga negara sebagai pelaksana undang-undang. Adanya peraturan perundang-undangan serta lembaga negara guna menjaga ketertiban dalam pelaksanaan pemerintahan agar pemerintah dan aparaturnya tidak melakukan tindakan penyelewengan terhadap jabatan yang dijalani.<sup>6</sup> Undang-Undang nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dimaksudkan sebagai salah satu dasar hukum bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, Warga Masyarakat, dan pihak-pihak lain yang terkait dengan Administrasi Pemerintahan dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan.<sup>7</sup>

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Aparatur Sipil Negara dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014, fungsi Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas Aparatur sipil negara adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sementara itu peran Aparatur Sipil

<sup>1</sup> Artikel Skripsi.

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101545.

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Professor, Doktor, Magister Humaniora.

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum.

<sup>5</sup> Dr. Sri Wijayanti, *Memahami Dasar Ilmu Hukum (Konsep Dasar Ilmu Hukum)*, Jakarta, Prenadamedia

Group, 2018, hal 23, diakses tanggal 11 oktober 2022 pukul 13:01 WITA.

<sup>6</sup> Tinjauan Fiqh Siyasah tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Karena Korupsi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-Xvi/2018,2020, diakses tanggal 14 Januari 2023 pukul 17:12 WITA.

<sup>7</sup> Undang-undang nomor 30 tahun 2014.

Negara adalah sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.<sup>8</sup>

Berdasarkan Pasal 6 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur sipil negara terbagi menjadi dua jenis kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).<sup>9</sup>

Menurut Wursanto (1994), pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha mencapai tujuan tertentu (organisasi).<sup>10</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 'Pegawai Negeri Sipil (PNS)' diartikan sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Dalam posisi ini, pegawai negeri merupakan unsur aparatur pemerintah yang bertugas sebagai abdi negara yang harus menyelenggarakan pelayanan secara optimal dengan adil dan merata kepada masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>11</sup>

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai non PNS yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Perbedaan mendasar antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak berhak atas jaminan pensiun, sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai hak sepenuhnya atas jaminan pensiun sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 91 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>12</sup>

Perbedaan yang lainnya yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak dapat diputuskan kontraknya jika sudah tidak dibutuhkan lagi keahliannya, kecuali Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan tindak pidana yang berat berupa korupsi dan pembunuhan, sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sewaktu-waktu kontraknya dapat diputuskan jika sudah tidak dibutuhkan lagi keahliannya dan/atau tidak berkinerja sesuai kontrak yang disepakati.<sup>13</sup> Adapun persamaan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yakni keduanya direkrut dan diseleksi berdasarkan kompetensi, dapat menduduki jabatan fungsional, kinerjanya dapat dievaluasi, berhak atas pelatihan dan jenjang karir, harus mematuhi aturan disiplin dan netralisasi serta berhak atas gaji, tunjangan, fasilitas, dan jaminan sosial. Undang-undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara secara jelas menjelaskan bahwa sebagai pegawai negara yang memegang teguh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang bertugas melayani masyarakat, pegawai negeri harus mempertanggungjawabkan tindakan dan serta kinerjanya kepada masyarakat. Dalam hal ini, jika seorang Aparatur Sipil Negara melakukan tindakan pidana, maka Aparatur Sipil Negara tersebut harus mempertanggungjawabkan perbuatannya kepada publik, yaitu dengan mengikuti proses hukum serta menerima pemberhentian tidak dengan hormat. Hal itu diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018.<sup>14</sup>

Aparatur Sipil Negara yang melanggar sumpah/janji Jabatan Negeri atau peraturan disiplin Pegawai Negeri harus mendapatkan hukuman disiplin berat yaitu pemberhentian dalam kategori tidak dengan hormat karena dianggap mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban sebagai Aparatur Sipil Negara. Seorang Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban dan kode etik yang harus diperhatikan serta dilaksanakan karena merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan sebagai Aparatur Sipil Negara. Seperti yang diketahui bahwa kedudukan Aparatur Sipil Negara sangat penting sebagai unsur aparatur negara karena Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak pemerintahan, tetapi tidak dipungkiri jika seorang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan kewajibannya melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan kode etik bahkan Undang-Undang yang mengatur, contohnya melakukan tindak pidana korupsi. Adapun suatu pemberhentian Aparatur Sipil Negara dalam kategori dengan terhormat, contohnya saat seorang Aparatur Sipil Negara meninggal dunia atau seorang Aparatur Sipil Negara telah mencapai batas usia/pensiun.<sup>15</sup>

Dalam hal menjalankan perannya dalam pemerintah, Aparatur Sipil Negara juga memiliki kewajiban yang telah dicantumkan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:<sup>16</sup>

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.

<sup>8</sup> Manajemen Aparatur Sipil Negara, 2018, diakses pada tanggal 14 Januari 2023 Pukul 17:24 WITA.

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 pasal 6.

<sup>10</sup> I. G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, kanisius, Yogyakarta, 1994, Hal. 12.

<sup>11</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 91.

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 91 Ayat (1).

<sup>13</sup> Indra Budi Sumantoro, 2018, Kategorisasi PNS dan PPPK dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian.

<sup>14</sup> Tinjauan Fiqh Siyasah tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Karena Korupsi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/Puu-Xvi/2018,2020,diakses tanggal 14 Januari 2023 pukul 17:32 WITA.

<sup>15</sup> *Ibid* Hal. 3.

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Mengucapkan sumpah janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah.
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan Martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah dan/atau golongan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
11. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang diterapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing pelayanan dan melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir dan
17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.<sup>17</sup>

## B. RUMUSAN MASALAH.

1. Bagaimana pemberhentian aparatur sipil negara yang dimaksud dalam pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?
2. Bagaimana akibat hukumnya dari pemberhentian aparatur sipil negara menurut pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?

## C. METODE PENELITIAN.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian hukum kepustakaan atau yang dikenal dengan "*Legal Research atau Legal Research Instruction*". Yaitu melakukan penelitian kepustakaan dari berbagai bahan pustaka yang berhubungan dengan materi permasalahan.<sup>18</sup>

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum normatif. Maka, penulis menggunakan metode deduktif mengenai permasalahan yang bersifat umum ditarik ke suatu kesimpulan yang bersifat khusus Untuk dapat melihat *das sollen* (teori) dan *das sein* (praktik dilapangan).

## PEMBAHASAN.

### A. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

1. Dasar dan Tata Cara Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Secara Terhormat.

Berdasarkan peraturan yang berlaku, ada beberapa dasar yang dijadikan alasan dalam pemberhentian aparatur sipil negara, yakni atas permintaan sendiri, karena mencapai batas usia pensiun, karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah, karena tidak cakap jasmani dan /atau rohani, karena meninggal dunia, tewas, atau hilang, karena melakukan tindak pidana/penyelewengan, karena pelanggaran disiplin, karena mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi presiden dan wakil presiden, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan rakyat, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan daerah, gubernur dan wakil gubernur, atau bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota, karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara, dan karena hal lain.<sup>19</sup>

#### a. Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri.

Aparatur Sipil Negara yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai aparatur sipil negara. Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila aparatur sipil negara yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas. Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud ditolak apabila:

- 1) sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan;
- 2) terikat kewajiban bekerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara,
- 4) sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai aparatur sipil negara;
- 5) sedang menjalani hukuman disiplin; dan/atau
- 6) alasan lain menurut pertimbangan PPK.<sup>20</sup>

Adapun mengenai Tata Cara Pemberhentian atas Permintaan Sendiri adalah sebagai berikut. Permohonan berhenti sebagai aparatur sipil negara diajukan secara tertulis kepada Presiden atau PPK melalui PyB secara hierarki. Permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri disetujui, ditunda, atau ditolak diberikan setelah mendapat rekomendasi dari PyB. Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak, PPK menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada

<sup>17</sup> *Ibid* Hal. 4.

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji., *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT.RajaGrafindo persada, 2013. Hal. 23.

<sup>19</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 207.

<sup>20</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 208.

aparatur sipil negara yang bersangkutan. Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima. Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>21</sup>

#### b. Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun.

Aparatur sipil negara yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai aparatur sipil negara. Batas Usia Pensiun sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu:

- 1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;
- 2) 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
- 3) 65 (enam puluh lima) tahun bagi aparatur sipil negara yang memangku pejabat fungsional ahli utama.<sup>22</sup>

Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut seorang ASN mengetahui masa kerjanya sebagai pelayan publik yang dipekerjakan oleh Negara. Oleh karena itu idealnya seorang ASN dapat mempersiapkan dirinya menghadapi masa pensiun terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup, penggunaan waktu luang, serta aktivitas yang akan dijalani selama masa pensiun.<sup>23</sup>

Adapun Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun, yakni kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun. PPK atau PyB menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 (tiga) bulan sejak Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dan pemberian pensiun paling lama 1 (satu) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.<sup>24</sup>

#### c. Pemberhentian Karena Perampingan Organisasi atau

#### Pemberhentian karena Kebijakan Pemerintah.

Apabila ada penyederhanaan suatu satuan organisasi negara yang mengakibatkan adanya kelebihan pegawai negeri sipil, maka pegawai negeri sipil yang kelebihan itu disalurkan kepada satuan organisasi lainnya.<sup>25</sup> Dalam hal terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka PNS tersebut terlebih dahulu disalurkan pada Instansi Pemerintah lain. Dalam hal terdapat PNS yang bersangkutan tidak dapat disalurkan sebagaimana dimaksud dan pada saat terjadi perampingan organisasi sudah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja 10 (sepuluh) tahun, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila PNS tidak dapat disalurkan pada instansi lain; belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun, diberikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun.<sup>26</sup>

Apabila sampai dengan 5 (lima) tahun PNS sebagaimana dimaksud tidak dapat disalurkan maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS tersebut belum berusia 50 (lima puluh) tahun, jaminan pensiun bagi PNS mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 (lima puluh) tahun. Ketentuan mengenai kriteria dan penetapan kelebihan PNS sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Menteri.

Adapun Tata Cara Pemberhentian PNS Karena Perampingan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah, yakni PPK menginventarisasi kelebihan PNS sebagai akibat perampingan organisasi. Kelebihan PNS tersebut dilaporkan kepada Menteri dan Kepala BKN. Menteri merumuskan kebijakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah. Kepala BKN melaksanakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal kelebihan PNS tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>27</sup>

#### d. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani.

PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani diberhentikan dengan hormat apabila:<sup>28</sup>

<sup>21</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 209.

<sup>22</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 pasal 90.

<sup>23</sup> Irene Mardova, 2020, *Kesiapan ASN menghadapi masa pensiun berdasarkan pengkat/golongan dan jenis kelamin serta implikasinya terhadap konseling*, padang, Hal. 35.

<sup>24</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 8 Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil I.

<sup>25</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>26</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 210.

<sup>27</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 10 Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>28</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 211.

- 1) tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena kesehatannya;
- 2) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya; atau
- 3) tidak mampu bekerja kembali setelah berakhirnya cuti sakit.

Ketentuan mengenai tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud di atas berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan. Tim penguji kesehatan tersebut dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dan beranggotakan dokter pemerintah. PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun Tata Cara Pemberhentian PNS karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani yakni sebagai berikut. Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh:

- 1) PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama; atau
- 2) PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud di atas dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian tersebut ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan.

e. Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang.

PNS yang meninggal dunia atau tewas diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS dinyatakan meninggal dunia apabila:

- 1) pegawai negeri sipil yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang.
- 2) pernyataan hilang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan surat keterangan atau berita acara dari pejabat yang berwajib.
- 3) pegawai negeri sipil sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) yang kemudian ditemukan dibayar penuh terhitung sejak dianggap meninggal dunia dengan memperhitungkan hak-hak yang telah diterima oleh keluarganya.meninggalnya.<sup>29</sup>

Sedangkan PNS dinyatakan tewas apabila:

- 1) dalam dan karena menjalankan tugas dan

kewajibannya:

- 2) dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;atau
- 3) langsung diakibatkan oleh luka atau cacat rohani atau jasmani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya atau keadaan lain yang ada hubungannya dengan kedinasan; dan/atau
- 4) karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab atau sebagai akibat tindakan anasir itu. Anasir adalah sesuatu (orang, paham, sifat) yang menjadi bagian dari atau termasuk dalam keseluruhan (suasana, perkumpulan, gerakan).<sup>30</sup>

Apabila PNS yang meninggal atau tewas telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anaknya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila PNS yang meninggal atau tewas tidak berkeluarga, kepada orang tuanya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun seorang PNS dinyatakan hilang di luar kemampuan dan kemauan PNS yang bersangkutan apabila:

- 1) tidak diketahui keberadaannya; dan
- 2) tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia.<sup>31</sup>

PNS yang hilang sebagaimana dimaksud di atas dianggap telah meninggal dunia dan dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS pada akhir bulan ke-12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang. Pernyataan hilang tersebut dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia. Janda/duda atau anak PNS sebagaimana dimaksud diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal PNS yang hilang namun kemudian ditemukan kembali dan masih hidup, dapat diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai Batas Usia Pensiun. Pengangkatan kembali sebagai PNS tersebut dilakukan setelah PNS yang bersangkutan diperiksa oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kemudian dalam hal PNS yang hilang sebagaimana dimaksud ditemukan kembali dan telah mencapai Batas Usia Pensiun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak

<sup>29</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>30</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 11 Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>31</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 213.

kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberhentian tersebut setelah dilakukan pemeriksaan oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan sesuai dengan ketentuan ternyata terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, PNS yang bersangkutan wajib mengembalikan hak kepegawaian yang telah diterima oleh janda/duda atau anaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>32</sup>

Adapun Tata Cara Pemberhentian PNS karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang, yakni PPK atau PyB mengusulkan pemberhentian dengan hormat PNS yang meninggal dunia, tewas, atau hilang kepada Presiden atau PPK. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian tersebut ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>33</sup>

## 2. Dasar dan Tata Cara Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Secara Tidak Terhormat.

### a. Pemberhentian karena Penyelewengan Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan.

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

- 1) perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS;
- 2) mempunyai prestasi kerja yang baik;
- 3) tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali; dan
- 4) tersedia lowongan Jabatan.<sup>34</sup>

Adapun PNS yang tidak diberhentikan sebagaimana dimaksud, selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS. PNS tersebut diaktifkan kembali sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, maka dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat. PNS yang menjalani pidana penjara

sebagaimana dimaksud dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, diberhentikan dengan hormat.<sup>35</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal I angka 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah diatur kembali bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

- 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum. Pemberhentian ini ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- 3) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- 4) dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana. Pemberhentian ini ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>36</sup>

Sedangkan PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Pemberhentian ini ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Adapun Tata Cara Pemberhentian PNS karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan telah diatur sebagai berikut. Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/penyelewengan diusulkan oleh:

- 1) PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- 2) PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.
- 3) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud di atas dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

<sup>32</sup>Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 214.

<sup>33</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 16 Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>34</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 17 ayat (2)

Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

<sup>35</sup>Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal 215.

<sup>36</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan pemberhentian tersebut ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>37</sup>

- b. Pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pegawai negeri sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Pegawai negeri sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis. Pegawai negeri sipil yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Adapun pegawai negeri yang melanggar halangan sesuai dengan ketentuan diberhentikan secara tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Sedangkan pegawai negeri sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud terhitung mulai akhir bulan yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.<sup>38</sup>

Adapun tata cara pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Permohonan berhenti sebagai pegawai negeri sipil karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diajukan secara tertulis kepada PPK melalui PyB secara hierarki. Permohonan sebagaimana dimaksud disampaikan oleh:

- 1) PPK kepada presiden bagi pegawai negeri sipil yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- 2) PyB kepada PPK bagi pegawai negeri sipil yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.<sup>39</sup>

3. Dasar dan Tata Cara Pemberhentian Sementara Serta Pengaktifan Kembali Aparatur Sipil Negara.

Mengenai Pemberhentian sementara, telah diatur bahwa pegawai negeri sipil diberhentikan sementara apabila:

- a. Diangkat menjadi pejabat negara. Pemberhentian sementara dimaksud berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas sebagai pejabat negara. Pegawai negeri sipil yang telah selesai masa tugas sebagai pejabat negara melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan

sejak selesainya masa tugas. Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara sesuai dengan peraturan tidak diberikan penghasilan sebagai pegawai negeri sipil.

- b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural. Pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural diberhentikan sementara sebagai pegawai negeri sipil. Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural. Pegawai negeri sipil yang telah selesai masa tugas sebagai komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak selesainya masa tugas. Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara sesuai dengan peraturan tidak diberikan penghasilan sebagai pegawai negeri sipil.
- c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pegawai negeri sipil yang ditahan menjadi tersangka tindak pidana diberhentikan sementara sebagai pegawai negeri sipil. Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud berlaku akhir bulan sejak pegawai negeri sipil ditahan. Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara dan dinyatakan tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap, melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud tidak diberikan penghasilan, namun diberikan uang pemberhentian sementara sebesar 50% dari penghasilan jabatan terakhir sebagai pegawai negeri sipil sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>40</sup>

Kemudian mengenai pengaktifan kembali Pegawai Negeri Sipil, telah diatur bahwa dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang menjadi:

- a. Tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penyidikan, dan menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersangkutan dihentikan dugaan tindak pidananya;
- b. Tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penuntutan, dan menurut Jaksa yang bersangkutan dihentikan penuntutannya; atau
- c. Terdakwa tindak pidana ditahan pada tingkat pemeriksaan, dan menurut putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan, maka yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai pegawai negeri sipil.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020.

<sup>38</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 219.

<sup>39</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 220.

<sup>40</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 224.

<sup>41</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal 227.

Adapun tata cara pemberhentian sementara pegawai negeri sipil diatur pada pasal 284 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut:

- 1) Pemberhentian sementara PNS diusulkan oleh PPK kepada presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama, serta PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
- 2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian sementara sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Keputusan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (Empat Belas) hari kerja setelah usul pemberhentian sementara diterima.<sup>42</sup>

Sedangkan tata cara pengaktifan kembali juga diatur bahwa pegawai negeri sipil yang telah selesai menjadi pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural, atau pegawai negeri sipil yang dinyatakan tidak bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, mengajukan pengaktifan kembali sebagai pegawai negeri sipil kepada PPK melalui PyB paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung setelah yang bersangkutan diberhentikan.<sup>43</sup> PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pengaktifan kembali tersebut ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pengaktifan kembali diterima.

#### **B. Akibat Hukum Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014.**

Akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu yang oleh hukum bersangkutan sendiri telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum. Atau, akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum.<sup>44</sup>

1. Akibat Hukum Dari Pemberhentian Secara Tidak Terhormat Aparatur Sipil Negara Menurut Pasal 87 undang-Undang Nomor 5 tahun 2014.

Aparatur sipil negara diberhentikan tidak hormat karena;

- 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) 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;

- 3) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;atau
- 4) 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.<sup>45</sup>

Salah satu contoh kasus pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat adalah kasus dari Rafael Alun Trisambodo yang terjerat kasus Korupsi dan tindak pidana pencucian uang. Awal mula terungkapnya kasus ini ketika anak dari Rafael Alun Trisambodo yaitu Mario Dandy Satriyo melakukan penganiayaan terhadap seorang remaja berinisial D, yang berumur 17 tahun. Kasus ini kemudian bergulir ke Rafael setelah sejumlah warganet menguliti harta kekayaan Rafael di media sosial.

Kasus ini bermula tanggal 20 februari 2023 dimana kekerasan yang dilakukan Mario terhadap inisial D terjadi pada senin, 20 februari 2023,penegak hukum dalam hal ini Kepolisian Republik Indonesia menetapkan Mario sebagai tersangka kekerasan terhadap anak dan juga penganiayaan terhadap inisial D. Kasus penganiayaan itu lantas rius di media sosial. Mario yang suka memamerkan gaya hidup mewahnya dengan motor besar Harley-Davidson dan jeep rubikon disorot sejumlah media. Tak cukup disana, media juga mengkritisi harta kekayaan Rafael ayah dari Mario sebagai pejabat ditjen pajak. Lalu menteri keuangan Sri Mulyani merespon keriuhan di jagat media sosial tersebut. Pada tanggal 23 februari 2023 Sri Mulyani meminta Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap Rafael. Selanjutnya pada tanggal 24 februari 2023 Sri Mulyani meminta rafael segera dicopot dari jabatan dan tugasnya dimana Sri mulyani menjelaskan, dasar pencopotan Rafael dari jabatan struktural adalah Pasal 31 Ayat 1 PP 94 Tahun 2021 Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pemeriksaan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi pun dimulai pada tanggal 1 maret 2023 sampai 24 maret 2023, dalam jenjang waktu itu Rafael diminta untuk mengklarifikasi harta kekayaannya yang menjadi sorotan masyarakat. Pada tanggal 24 maret Rafael diperiksa dalam dugaan harta kekayaannya yang tidak wajar yang sudah masuk tahap penyelidikan. Akhirnya pada tanggal 30 maret 2023 KPK menetapkan status Rafael menjadi tersangka penerima gratifikasi. KPK menduga Rafael telah menerima gratifikasi selama 12 taun, mulai dari 2011 hingga 2023. Berdasarkan kecukupan alat bukti, KPK telah meningkatkan pada proses penyelidikan dugaan korupsi penerimaan sesuatu

<sup>42</sup> Pasal 284 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

<sup>43</sup>Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 229.

<sup>44</sup>Muhammad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015, Hal. 90.

<sup>45</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN Pasal 87 Ayat (4).



oleh pemeriksa pajak pada ditjen pajak kemenkeu RI 2011 sampai 2023.

Beberapa aset dari Rafael Alun Trisambodo yang disita Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yaitu rumah simprug, kos-kosan blok M Jakarta Selatan, kontrakan di Meruya Jakarta Barat, serta sejumlah kendaraan yaitu 2 mobil jenis Toyota Camry dan Land Cruiser serta motor Triumph 1200cc.

Sampai saat ini belum ada putusan hakim tetap yang dijatuhkan kepada tersangka Rafael Alun Trisambodo karena para tim penyidik masih mengumpulkan bukti-bukti serta informasi.

Rafael pun bisa dijerat dengan Pasal 2 atau Pasal 3 Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) dengan ancaman penjara maksimumnya 20 tahun dan minimum 4 tahun.

Berdasarkan kasus di atas mengacu dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 87 Ayat (4) maka yang bersangkutan diberhentikan sebagai Aparatur Sipil Negara secara tidak hormat karena terbukti melanggar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 87 yang berbunyi melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam hal ini melakukan Korupsi.

2. Akibat Hukum Dari Pemberhentian Secara Terhormat Aparatur Sipil Negara Menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Seorang aparatur sipil negara pada saat diberhentikan secara terhormat akan mendapatkan hak serta kewajibannya sebagai seorang aparatur sipil negara. Contohnya, seorang aparatur sipil yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.<sup>46</sup> Jaminan pensiun dan jaminan hari tua diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian sebagai jasa yang didedikasikan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian sebagai jasa yang didedikasikan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran. Jaminan pensiun sebagaimana dimaksud diberikan kepada:

- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia;
- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun;

- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;
- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini apabila telah berusia paling sedikit 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;
- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi.<sup>47</sup>

3. Akibat Hukum Dari Pemberhentian Sementara Aparatur Sipil Negara.

Akibat hukum dari pemberhentian sementara pegawai negeri sipil diatur pada Pasal 280 dan Pasal 281 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 280:

- Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 267 huruf c berlaku akhir bulan sejak pegawai negeri sipil ditahan.
- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara dan dinyatakan tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>48</sup>

Pasal 281:

- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 267 huruf c tidak diberikan penghasilan.
- Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan uang pemberhentian sementara.
- Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai pegawai negeri sipil sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.<sup>49</sup>

**PENUTUP.**

**A. KESIMPULAN.**

- Aparatur Sipil Negara dapat diberhentikan secara terhormat dan diberhentikan secara tidak terhormat jika terbukti telah melanggar aturan sesuai dengan pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara juga dapat diberhentikan sementara jika diangkat menjadi pejabat negara,

<sup>46</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 194.

<sup>47</sup> Muhamad Mu'iz Raharjo, S.STP., M.Si. *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*, Gava Media, Banjarnegara, 2021 Hal. 195.

<sup>48</sup> Pasal 280 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

<sup>49</sup> Pasal 281 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, dan ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

2. Akibat hukum dari pemberhentian secara terhormat, pemberhentian secara tidak hormat dan pemberhentian sementara adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu yang oleh hukum bersangkutan sendiri telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum. Atau, akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum.

#### **B. SARAN.**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pada dasarnya penelitian ini telah berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan saran yang semoga bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan ruang penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan belum sepenuhnya menggambarkan studi kajian. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- I Made Pasek Diantha, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. 2017
- Raharjo Muhammad Mu'iz, *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia Gava Media, Banjarnegara*, 2021
- Rumokoy Donald Albert. MaramisFrans, *Pengantar Ilmu Hukum* PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Sadi Is Muhammad, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015
- Sri Hartanti dan Sudrajat Tedi, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017
- Sri Wijayanti, *Memahami Dasar Ilmu Hukum (Konsep Dasar Ilmu Hukum)*. Jakarta, Prenadamedia Group, 2018.
- Sri Mamudji, *Tri Hayati, Daly Erni. Han Sektoral Aparatur Sipil Negara*. 2010
- Soerjono Soekanto, Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada. 2013.
- Soetomo, *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek Usaha Nasional*, Surabaya, 1987
- Sumakul Tommy F. *Hukum Administrasi Negara Unsrat Press*, Manado, 2018
- Wursanto I. G, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisisus, Yogyakarta, 1994
- Yos Yohan Utama, *Hukum Administrasi Negara*. Tangerang Selatan, Universitas Terbuka. 2014.

#### **Sumber-Sumber Lainnya :**

#### **Peraturan Perundang-undangan:**

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

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi diubah oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001.

Pasal 280 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.

Pasal 284 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang pemberhentian pegawai negeri sipil.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang petunjuk teknis pemberhentian pegawai negeri sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

#### **Jurnal:**

- Indra Budi Sumantoro, 2018, *Kategorisasi PNS dan PPPK dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian*
- Mardova Irene, 2020, *Kesiapan ASN menghadapi masa pensiun berdasarkan pengkat/golongan dan jenis kelamin serta implikasinya terhadap konseling*
- Tinjauan Fiqh Siyasah tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Karena Korupsi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/Puu-Xvi/2018.

#### **Internet:**

- Komisi Aparatur Sipil Negara, "Sejarah ASN di Indonesia, dari pegawai negeri RI hingga ASN", diakses dari <https://www.kasn.go.id/id/profil>.