

**MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA ACEH (Penelitian di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh
Sarjana Hukum**



Oleh :

**NAMA : ALI IMRAN
NPM : 1901110183
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian
Skripsi Fakultas Hukum Universitas
Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA ACEH
(Penelitian di Kanwil Kemenkumham Aceh).**

Banda Aceh, 11 Februari 2023
Pembimbing



Rusnin, S.H., M.H.

**MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA ACEH
(Penelitian di Kanwil Kemenkumham Aceh).**


Oleh

Nama : Ali Imran
No. Mahasiswa : 1901110183
Program studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Tata Negara

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji
Pada Tanggal 23 Februari 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H
2. Sekretaris : Mainita, S.H., M.H.Kes
3. Pembimbing/Penguji I : Rusnin, S.H., M.H.
4. Penguji II : Siti Mirilda Putri, S.H., M.Kn.
5. Penguji III : Hj. Syukriah, S.H., M.H.


(Mainita)
(Rusnin)
(Siti Mirilda Putri)
(Hj. Syukriah)

Banda Aceh, 9 Maret 2023

Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

ABSTRAK

Ali Imran,
2023

MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA ACEH (PENELITIAN DI KANWIL KEMENKUMHAM ACEH).

**Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(iv.58) pp.,bibl.,app**

Rusnin, S.H., M.H.

Pasal 87 ayat (4) huruf d Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mencantumkan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat (PTDH) karena di hukum 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, akan tetapi terdapat beberapa ASN di lingkungan Kementerian Hukum Hak Asasi Manusia Aceh saat akan diterapkannya PTDH namun diterapkan mekanisme Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS) dan dilakukan tidak sesuai peraturan perundang-undangan.

Tujuan penelitian ini Untuk menjelaskan mekanisme pemberhentian ASN secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia, kendala yang dihadapi dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia, upaya yang dilakukan kementerian hukum dan hak asasi manusia dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat.

Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis empiris. Data penulisan diperoleh melalui penelitian lapangan (*field Reserch*) dengan mewawancarai responden dan informan dan menelaah kepustakaan (*Library Reserch*) yaitu mengkaji buku-buku serta aturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan mekanisme pemberhentian ASN secara tidak hormat di lingkungan Kemenkumham tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kendala yang di hadapi dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia hanya mengalami kendala dari segi waktu penerimaan surat keputusan pemecatan, upaya yang dilakukan kementerian hukum dan hak asasi manusia dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat menghubungi Sekretaris jendral kementerian hukum dan hak asasi manusia agar mempercepat pengiriman SK.

Disarankan Kemenkumham agar mengikuti dan menjalankan peraturan perundang-undangan dalam proses pemecatan ASN dilingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia, Kemenkumham agar tidak menutup-nutupi kekurangan dan tidak bertindak di luar ketentuan perundang-undangan, Disarankan kepada Kemenkumham dapat mengupayakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan karena sudah sangat jelas mengatur bagaimana tata cara pemberhentian ASN di lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia yang melakukan tindak pidana.

KATA PENGANTAR
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **Mekanisme Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh (PENELITIAN Di Kanwil Kemenkumham Aceh)** dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini di maksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Serta dengan kerendahan hati pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak / Ibu:

1. Bapak Rusnin, S.H, M.H., selaku Pembimbing yang selalu menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan sarannya. Semoga beliau diberikan kemudahan karir dan kesehatan.
2. Dr. H. Rizanizarli, S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Siti Mirilda Putri, S.H., M.Kn., selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

Terimakasih dan teristimewa di ucapkan terimakasih kepada ayahanda Syukri dan Ibunda Eni Warni yang telah bersabar untuk mendidik penulis dengan ketulusannya serta do'a yang telah ayah dan ibu panjatkan untuk kesuksesan anakmu ini.

Disadari bahwa penulisan ini belum sempurna sesuai dengan yang diharapkan baik dari isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak lebih menyempurnakan penulisan ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 5 Januari 2023
Penulis

Ali Imran
NPM : 1901110183

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	9
C. Metode Penelitian.....	10
D. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN TENTANG PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL	
A. Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang baik.....	15
B. Pengertian Kepegawaian.....	21
C. Administrasi Kepegawaian	25
D. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat.....	30
BAB III MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA ACEH	
A. Mekanisme Pemberhentian Secara Tidak Hormat di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	39
B. Kendala Yang dihadapi dalam melakukan Pemberhentian Secara Tidak Hormat di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	46
C. Upaya Yang Dilakukan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Melakukan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Secara Tidak Hormat	48
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Disiplin pegawai merupakan salah satu indikator utama yang mampu digunakan untuk menilai sejauhmana tanggungjawab seorang aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Disiplin pegawai dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan dalam mendukung terwujudnya tujuan suatu lembaga negara atau institusi tertentu. Oleh karena itu, masing-masing lembaga harus memiliki petugas/pegawai yang professional, handal, memiliki perilaku terpuji dan memiliki disiplin pegawai yang tinggi.

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah Terakhir Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2001.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi

syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 10 menerangkan bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa.

Kementerian hukum dan hak asasi manusia pertama kali di bentuk pada tanggal 19 agustus 1945 dengan nama departemen kehakiman. Menteri Kehakiman yang pertama menjabat adalah Soepomo. Kementerian hukum dan hak asasi manusia pada zaman pemerintahan Belanda disebut *Departemen Van Justitie* yaitu berdasarkan peraturan *Herdeland Yudie Staatblad* No.576.¹

Kantor wilayah (kanwil) kementerian hukum dan hak asasi manusia merupakan instansi vertikal kementerian hukum dan hak asasi manusia yang berkedudukan di setiap provinsi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri hukum dan hak asasi manusia. Kanwil terdiri atas beberapa divisi serta sejumlah unit pelaksana teknis (upt), termasuk kantor imigrasi, lembaga pemasyarakatan (lapas), lapas terbuka, lapas narkotika, rumah tahanan negara (rutan), cabang rutan, rumah penyimpanan benda sitaan negara (rupbasan), balai pemasyarakatan (bapas), balai harta peninggalan (bhp), serta rumah detensi imigrasi (*rudenim*).

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan

¹ Kemenkumham, Sejarah Kemenkumham RI, Diakses Pada Tanggal 6 Novermber 2022.

pensiun dini atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Ayat (2) pns dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Ayat (3) pns diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin pns tingkat berat. Ayat (4) pns diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Di hukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- d. Di hukum 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.

Pasal 88 ayat (1) “pns diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural atau di tahan karena menjadi tersangka tindak pidana.”

Pasal 250 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa pns di berhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan

tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pasal 251 pegawai negeri sipil yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menerangkan bahwa tingkat hukuman disiplin pns terdiri hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Pasal 8 ayat (2) jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Pasal 8 ayat (3) mengatur tentang jenis hukuman disiplin diantaranya:

- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
- c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Pasal 8 Ayat (4) jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan

Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dilingkungan Kementerian Hak Asasi Manusia menjelaskan setiap pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dikenai sanksi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ayat (2) tingkat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Pasal 12 Ayat (1) Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dilingkungan Kementerian Hak Asasi Manusia menerangkan bahwa pemeriksaan pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh atasan langsung setelah pegawai yang bersangkutan memenuhi surat panggilan pegawai.

Pasal 21 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mencantumkan Pasal 21 pejabat pembina kepegawaian (ppk) instansi daerah provinsi berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. Pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat fungsional ahli utama di lingkungannya, untuk hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
- b. Pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat
- c. Pejabat administrator ke bawah dan pejabat fungsional selain pejabat fungsional ahli utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin berat.

Inspektorat jenderal kementerian hukum dan hak asasi manusia sebagai unit utama yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia memiliki peran yang penting dalam mengawal disiplin pns secara khusus di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia.

Pasal 17 ayat (1) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menerangkan bahwa untuk pemberhentian pns karena melakukan tindak pidana/ penyelewengan “PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.” Pasal 17 ayat (2) 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 memenuhi kriteria:

- a. Perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari pns
- b. Mempunyai prestasi kerja yang baik
- c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali
- d. Tersedia lowongan Jabatan.

Ayat (3) kriteria untuk tidak memberhentikan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bersifat kumulatif sebagai berikut:

- a. Perbuatannya baik secara langsung maupun tidak langsung tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS

- b. Mempunyai prestasi kerja yang baik yang dapat diukur dari penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali yang dapat diukur sebelum yang bersangkutan dijatuhi pidana penjara selama melaksanakan tugas jabatan memiliki perilaku kerja yang baik
- d. tersedia lowongan Jabatan yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada

Pasal 18 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menerangkan cara pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan, dilakukan sebagai berikut:

- a. 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.
- b. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada huruf b, ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
- d. Usul Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dari PPK kepada Presiden atau dari PyB kepada PPK sebagaimana dimaksud pada huruf a, disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Angka 16 Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- e. Keputusan Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a, disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Angka 17 Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Aturan hukum terhadap pemberhentian secara tidak hormat (PTDH) kepada ASN sudah sangat jelas dengan kriteria-kriteria tertentu. Akan tetapi kapabilitas pemangku kebijakan tidak secara tegas menerapkan PTDH, namun

memberikan pemindahan tugas ASN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ke wilayah lain. Kebijakan tersebut tentu mempengaruhi elektabilitas dan kepercayaan publik kepada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Penggunaan narkoba dilingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Aceh juga melibatkan petugas dari Lapas Kelas II A Banda Aceh melalui mekanisme pemeriksaan *urine* yang dilaksanakan oleh Kanwil Kemenkumham Aceh, ditemukan ada beberapa petugas yang menggunakan narkoba berjenis sabu, sehingga dalam waktu 2 (dua) hari petugas tersebut di pindah tugas ke Kanwil Kemenkumham Aceh selama rentang waktu 3 (tiga) bulan dan dipindahkan lagi ke Lapas Kelas III Aceh Jaya selama 3 (tiga) tahun, hingga akhirnya dipindahkan ke Lembaga Pembinaan Khusus Anak Banda Aceh dan hingga saat ini belum mempunyai kejelasan terhadap penegakan hukum yang akan dilakukan oleh Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Petugas di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh berinisial Hs merupakan salah satu petugas yang telah dilakukan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS). Dalam peraturan perundang-undangan seorang pegawai negeri sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat karena telah melakukan tindak pidana selama 2 tahun penjara. Tetapi dalam penegakan hukuman tersebut mengalami kecacatan prosedur, karena:

1. Hukuman pidana yang dijalankan HS hanya 10 bulan penjara.

2. Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusi tidak melakukan upaya pemanggilan pemeriksaan kepada HS dan langsung mengeluarkan SK pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
3. Mengeluarkan SK pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dapat dilakukan apabila petugas tersebut telah menerima surat pemanggilan sebanyak 3 kali secara patut dan tidak hadir.

Berdasarkan uraian diatas yang berkaitan dengan penjatuhan sanksi hukum, maka penulisan proposal penelitian ini difokuskan dengan judul Mekanisme Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh (suatu penelitian di Kanwil Kemenkumham Aceh). Maka rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimanakah mekanisme pemberhentian ASN secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat di lingkungan Kementerian hukum dan hak asasi manusia
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan kementerian hukum dan hak asasi manusia dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat

B. RUANG LINGKUP DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Ruang Lingkup

Sesuai judul yang di pilih Mekanisme Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh (suatu penelitian di Kanwil Kemenkumham Aceh). Penelitian ini termasuk dalam bidang Hukum Tata Negara. Maka, Penelitian ini dilakukan di Kanwil Kemenkumham Aceh Banda Aceh.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan mekanisme pemberhentian ASN secara tidak hormat di lingkungan Kementerian hukum dan hak asasi manusia
- b. Untuk menjelaskan kendala yang dihadapi dalam melakukan pemberhentian ASN secara tidak hormat di lingkungan Kementerian hukum dan hak asasi manusia
- c. Untuk menjelaskan upaya yang dilakukan Kementerian hukum dan hak asasi manusia dalam melakukan pemberhentian ASN secara tidak hormat

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis adalah pendekatan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku atau literatur-literatur hukum, empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata yang berkembang pada lingkungan masyarakat, apakah sudah berjalan sesuai dengan aturan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Mekanisme adalah suatu perbuatan dengan dasar norma hukum berbentuk peraturan untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan apa yang telah tercantumkan atau di kehendaki.
- b. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha/lembaga negara dengan seseorang karena suatu sebab tertentu.
- c. Kementerian hukum dan hak asasi manusia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Aceh di Banda Aceh.

b. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait yaitu Keseluruhan responden dan informan diantaranya Kepala Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Aceh, Kepala Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Banda Aceh dan Akademisi.

3. Cara Pengambilan Sempel

Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian dilakukan secara profesional yaitu seluruh populasi yang diambil diperkirakan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang masalah yang diteliti secara *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu memilih

beberapa responden beserta informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diperkirakan mewakili seluruh populasi.

Keseluruhan sample yang akan di ambil terdiri dari:

Responden :

- a. Kepala Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Aceh
- b. Kepala Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Banda Aceh
- c. ASN PDHTAP

Informan:

Untuk melengkapi informasi yang diperlukan dilakukan pula wawancara dengan informan antara lain:

- a. Akademisi

4. Cara pengumpulan data

Dalam rangka pengumpulan data primer maupun sekunder, maka penulis menggunakan dua jenis data sebagai berikut :

a. Penelitian Keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan pustaka yang relevan dengan penelitian berupa literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah, yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan

Untuk mengumpulkan data penelitian lapangan, penulis menggunakan cara, antara lain melalui wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan responden dan informan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan.

5. Pengolahan dan analisis data

Adapun cara menganalisis data dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan antara data lapangan dan data data teoritis dikumpulkan terlebih dahulu dan dianalisis, lalu diolah secara sistematis sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik.

D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka secara sistematis dibagi dalam empat bab sebagai berikut:

Bab I, Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat latar belakang permasalahan, ruang lingkup dan tujuan penulisan, metode penelitian, dan sistematisasi penulisan.

Bab II, Merupakan tinjauan tentang pemberhentian pegawai negeri sipil, pengertian kepegawaian, administrasi kepegawaian dan pemberhentian tidak dengan hormat.

Bab III, Merupakan bab hasil penelitian yang berjudul Mekanisme Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh, diantaranya mekanisme pemberhentian secara tidak hormat di lingkungan Kementerian hukum dan hak asasi manusia, kendala yang dihadapi dalam melakukan pemberhentian secara tidak hormat di lingkungan Kementerian hukum dan hak asasi manusia, upaya yang dilakukan Kementerian hukum dan hak asasi manusia dalam melakukan pemberhentian aparatur sipil negara secara tidak hormat.

Bab IV, Merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dari hasil bab-bab yang telah di bahas sebelumnya dan saran yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN TENTANG PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik

Istilah asas-asas umum pemerintahan yang baik merupakan terjemahan dari bahasa Belanda, “*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*”. Pengertian “*behoorlijk*” bukanlah “baik”, melainkan “sebaiknya” atau “sepatutnya”, dengan demikian, terjemahannya menjadi “asas-asas umum pemerintahan yang baik”. Ada juga ahli yang mengganti kata “baik” dengan “layak”, sehingga menjadi “asas-asas umum pemerintahan yang layak”.¹

Menurut pendapat Bachsan Mustafa dimaksudkan sebagai ‘asas hukum, yaitu suatu asas yang menjadi dasar suatu kaidah hukum. Asas hukum adalah asas yang menjadi dasar pembentukan kaidah-kaidah hukum, termasuk juga kaidah hukum tata pemerintahan. Kaidah atau norma adalah ketentuan-ketentuan tentang bagaimana seharusnya manusia bertingkah laku dalam pergaulan hidupnya dengan manusia lainnya. Ketentuan tentang tingkah laku dalam hubungan hukum dalam pembentukannya, sekaligus penerapannya, didasarkan pada asas-asas hukum yang diberlakukan. Perlakuan asas hukum dalam lapangan hukum tata pemerintahan sangat diperlukan, mengingat kekuasaan aparatur pemerintah memiliki wewenang yang istimewa, lebih-lebih di dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan dan kepentingan umum dalam fungsinya sebagai *bestuurszorg*.²

¹ Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, hlm. 245

² Faried Ali, *Hukum Tata Pemerintahan Heteronom dan Otonom*, Refika Aditama, Bandung, 2012, hlm. 124

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme disebutkan beberapa asas-asas umum pemerintahan yang baik yaitu:

- a. Asas kepastian hukum adalah asas dalam rangka negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara.
- b. Asas tertib penyelenggaraan negara adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara.
- c. Asas kepentingan umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, *akomodatif* dan *selektif*.
- d. Asas keterbukaan adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara.
- e. Asas Proporsionalitas Adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara Negara.
- f. Asas Profesionalitas adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g. Asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Pasal 53 ayat (2) tidak secara eksplisit menyebut prinsip asas umum pemerintahan baik (AUPB) sebagai alasan pengajuan gugatan keputusan tata usaha negara (KTUN). Namun, AUPB sudah diakui secara diam-diam dan telah banyak diadopsi oleh para hakim TUN dalam memutus perkara, dengan contoh putusan sebagaimana diuraikan dalam bab sebelumnya. Hakim dalam memutus perkara sering kali menerapkan AUPB untuk menilai sah atau tidaknya KTUN yang dijadikan obyek gugatan. Penerapannya didasarkan atas ketentuan Pasal 14 jo. Pasal 27 Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman dan Petunjuk Pelaksanaan Mahkamah Agung (Juklak) tanggal 24 Maret 1992 Nomor: 052/Td.TUN/II/1992 pada poin V-1, yang menyebutkan di dalam hal hakim mempertimbangkan adanya asas-asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang layak sebagai alasan pembatalan penetapan, maka hal tersebut tidak perlu dimasukkan dalam dictum putusannya, melainkan cukup dalam pertimbangan putusan dengan

³ Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, hlm, 254.

menyebutkan asas mana dari asas–asas umum penyelenggaraan Negara yang bersih yang dilanggar.⁴

Pengertian pemerintahan dalam rangka hukum administrasi digunakan dalam arti “pemerintahan umum” atau “pemerintahan negara”. Pemerintahan dapat di fahami melalui dua pengertian di satu pihak dalam arti “fungsi pemerintahan” (kegiatan memerintah), di lain pihak dalam arti organisasi pemerintahan.⁵ Konsep *good governance* (pemerintahan yang baik) merupakan konsep yang baru dikenal di dalam *khasanah* teori maupun praktek ketatanegaraan dan pemerintahan.⁶

Pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan merupakan fungsi dari berbagai faktor. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan tersebut adalah kelembagaan, kepegawaian, proses, pengawasan dan akuntabilitas. Diantara faktor-faktor tersebut, maka faktor penting yang dapat menjadi pengungkit (leverage) dalam perbaikan pelayanan publik adalah persoalan reformasi kepegawaian negara. Dapat dikatakan bahwa baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas kepegawaian negaranya. Di Indonesia sektor kepegawaian negara, yang merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan, belum dijadikan sebagai fokus dari reformasi birokrasi.⁷

⁴ Bedner, W. Adriaan, *Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia, Sebuah Studi Sosio-legal*, Penerjemah IndraKrisnamurti, HuMa; Van Vollenhoven Institute, KITLV, Jakarta, 2010, hlm. 128

⁵ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1993, hlm. 6

⁶ Priyatmanto, *Revitalisasi Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara (Revitalisation of Absolute Competency/Jurisdiction of The State Administrative Court)*, Disertasi Program Pascasarjana, Universitas Hasanudin, Makasar, 2014, hlm. 71

⁷ Yusri Munaf, *Hukum Administrasi Negara*, Marpoyan Tujuh, Riau, 2015. Hlm. 108.

Akar permasalahan buruknya kepegawaian negara di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari dua hal penting:

1. Persoalan internal sistem kepegawaian negara itu sendiri.
2. Persoalan eksternal yang mempengaruhi fungsi dan profesionalisme kepegawaian negara.

Dan situasi problematis terkait dengan persoalan internal sistem kepegawaian dapat dianalisis dengan memperhatikan subsistem yang membentuk kepegawaian negara. Subsistem kepegawaian negara terdiri dari:

1. Rekrutmen
2. Penggajian dan *reward*.
3. Pengukuran kinerja
4. Promosi jabatan
5. Pengawasan

Kegagalan pemerintah untuk melakukan reformasi terkait dengan subsistem subsistem tersebut telah melahirkan birokrat-birokrat yang dicirikan oleh kerusakan moral (*moral hazard*) dan juga kesenjangan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya (*lack of competencies*). Terkait dengan persoalan *rekrutmen* dapat disebutkan beberapa situasi problematis yang dihadapi oleh birokrasi di Indonesia. Proses rekrutmen masih belum dilakukan secara profesional dan masih terkait dengan hubungan-hubungan kolusi, korupsi dan nepotisme. Rekrutmen pegawai masih dipandang seakan-akan menjadi kebutuhan proyek tahunan dan bukan sebagai kebutuhan akan peningkatan kualitas pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan. Indikasi ini sangat nyata apabila dilihat bahwa job analisis sebagai persyaratan untuk menentukan *job requirement* masih belum dimiliki oleh pemerintah.

Ketiadaan persyaratan jabatan telah menyebabkan rekrutmen dilakukan secara serampangan dan tidak memperhatikan kualifikasi yang dibutuhkan. Itu sebabnya, meskipun dirasakan PNS di Indonesia tidak tahu apa yang dikerjakan, tetapi rekrutmen PNS tetap terus dilakukan.⁸

Untuk dapat melakukan dengan baik proses perekrutan, maka spesifikasi tugas dan jabatan harus diketahui secara baik. Ironisnya, banyak sekali PNS yang tidak mengetahui tugasnya, bahkan nama jabatannya. Jika perekrutan dilakukan tanpa mengetahui kebutuhan analisis jabatannya, SDM aparatur pada satuan organisasi menjadi berlebihan dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Rekrutmen yang demikian akan semakin memperbanyak pengangguran tidak kentara PNS (*disguised unemployment*).⁹

Dalam masa mendatang manajemen kepegawaian akan dihadapkan pada berbagai tantangan yang tidak ringan. Pertama, sejauh mana sistem kepegawaian mampu bertahan dari tekanan politik. Dalam sistem multipartai yang menyebabkan pemimpin institusi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah, berasal dari partai-partai politik, mampukah PNS bersikap netral? Artinya jenjang karier dari PNS telah tersusun rapih, sehingga tidak ada jabatan karier yang akan diisi oleh personil dari suatu partai atau golongan tertentu saja. Kedua, sejauh mana sistem kepegawaian mampu menterjemahkan setiap peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah tanpa meninggalkan azas netralitas dan peran sebagai perekat kesatuan dan persatuan. Dalam hal ini, profesionalitas dan integritas dalam diri setiap PNS

⁸ *Ibid*, hlm. 109.

⁹ *Ibid*, hlm. 110.

dipertaruhkan. Untuk itu perlu dijaga tingkat kesejahteraan dan stabilitas dari PNS beserta keluarganya. Ketiga, sejauh mana “budaya kepegawaian” dapat ditumbuhkan. Artinya ada rasa kebanggaan menjadi PNS. Ini sangat berhubungan dengan tantangan pertama dan kedua. Sampai dimana netralitas dan profesionalitas PNS masih dapat diharapkan. Justru untuk mempertahankan kedua sifat tersebut, pengaturan kepegawaian yang terpusat masih diperlukan. Keempat, sejauh mana manajemen kepegawaian mampu mengikuti perkembangan teknologi informasi.¹⁰

Hubungan antara konsep *government* dan *governance* terletak pada bagaimana cara penyelenggaraan otoritas politik, ekonomi dan administrasi dalam pengelolaan urusan suatu bangsa. Konsep *government* berkonotasi bahwa peranan pemerintah yang lebih dominan dalam penyelenggaran berbagai otoritas negara. Sedangkan dalam *governance* mengandung makna bagaimana cara suatu bangsa mendistribusikan kekuasaan dan mengelola sumberdaya dan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat. Dengan kata lain, dalam konsep *governance* terkandung unsur demokratis, adil, transparan, *rule of law*, partisipatif dan kemitraan.¹¹

B. Pengertian Kepegawaian

Widjaja menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama.¹² Sedangkan menurut Soedaryono kepegawaian adalah seseorang

¹⁰ *Ibid*, hlm. 107.

¹¹ *Ibid*, hlm. 85

¹² Amin Widjaja, *Etika Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Pres, Jakarta, 2006, hlm. 39.

yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerjaswasta.¹³ Objek hukum kepegawaian adalah pegawai negeri, yang mengatur segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri.¹⁴

Kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan pegawai negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa, apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.¹⁵

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan kedudukan PNS sebagai ASN yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaiknya secara profesional, jujur, bersih dan adil dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pengertian pegawai negeri sipil adalah “warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang tersebut. Pengertian PNS dalam UU No. 5 Tahun 2014 mempertegas status PNS

¹³ Soedaryono, *Tata Laksana Kantor edisi6*, Bumi Aksa, Jakarta, 2008, hlm. 6

¹⁴ Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 16

¹⁵ *Ibid*, hlm. 31

menjadi pegawai aparatur sipil negara (ASN) dan mempertegas pejabat yang mengangkat PNS yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian. Sedangkan mengenai tugas yang diemban oleh PNS tetap sama yaitu menjalankan tugas pemerintahan. Gaji yang diterima oleh PNS bersumber dari anggaran pendapatan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) yang diposkan pada anggaran belanja pegawai.¹⁶

Pegawai negeri sipil adalah pegawai yang bekerja pada pemerintahan atau negara. menurut Kraneburg adalah pejabat yang ditunjuk, jadi bisa diartikan tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.¹⁷

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menetapkan hak bagi pegawai negeri sipil, sebagai berikut:

- a. Hak atas gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya
- b. Hak atas cuti
- c. Hak memperoleh perawatan dikala ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya
- d. Hak memperoleh tunjangan dikala menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan pegawai negeri yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga
- e. Hak memperoleh uang duka bagi keluarga dari pegawai negeri yang tewas
- f. Hak atas pensiun

Kewajiban pegawai negeri menurut Sastra Djatmika yang diuraikan Sri Hartini dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

¹⁶ Remaja, I Nyoman Gede, *Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti, 2017, hlm 45.

¹⁷ Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia edisi dua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 33

- a. kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan
- b. kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai Pegawai Negeri pada umumnya
- c. kewajiban-kewajiban lain.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dikatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

- a. Kepastian hukum.
Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- b. Profesionalitas.
Yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Proporsionalitas.
Yang dimaksud dengan “asas proporsionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
- d. Keterpaduan.
Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.
- e. Delegasi.
Yang dimaksud dengan “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, dan pemerintah daerah.
- f. Netralitas.
Yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.
- g. Akuntabilitas.
Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- h. Efektif dan Efisien.
Yang dimaksud dengan “asas efektif dan efisien” adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
- i. Keterbukaan.
Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik.
- j. Nondiskriminatif.
Yang dimaksud dengan “asas non diskriminatif” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- k. Persatuan dan Kesatuan.
Yang dimaksud dengan “asas persatuan dan kesatuan” adalah bahwa Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- l. Keadilan dan Kesetaraan.
Yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
- m. Kesejahteraan.
Yang dimaksud dengan “asas kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN¹⁸

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai ASN harus mampu melaksanakan fungsi, tugas, dan peran demi kepentingan negara dan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan, hal ini menuntut setiap ASN untuk dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna.

C. Administrasi Kepegawaian

Konsep administrasi kepegawaian atau *personnel administration* di Amerika Serikat dipergunakan dalam bidang pemerintahan, sedangkan *personnel management* diterapkan dalam bidang bisnis. Di Indonesia ada

¹⁸ *Ibid.* hlm. 47.

kecenderungan menggunakan manajemen kepegawaian (*personnel management*) di bidang pemerintahan ataupun di bidang bisnis.¹⁹

Menurut beberapa pakar, administrasi kepegawaian memiliki pengertian sebagai berikut.

1. Menurut M. Manullang administrasi kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan memberikan kepuasan kepada para pekerja.
2. Menurut Burhannudin A. Tayib Napis administrasi kepegawaian sebagai upaya memperoleh pegawai negeri sipil yang loyal kepada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, cakap, terampil, jujur, dan disiplin dalam melaksanakan pokok pemerintahan dan pembangunan.
3. Arifin Abdurrachman mengatakan bahwa administrasi kepegawaian adalah salah satu cabang dari administrasi negara yang berkaitan dengan para pegawai negara.²⁰

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian administrasi kepegawaian negara adalah pengelolaan kepegawaian negara atau pegawai negeri yang dikaji sebagai ilmu dan seni mempelajari proses penggunaan tenaga manusia mulai penerimaan hingga pemberhentiannya. Selain itu, administrasi kepegawaian negara adalah proses penyelenggaraan politik kepegawaian atau program kerja, dan tujuan yang

¹⁹ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 13.

²⁰ *Ibid*, hlm. 12.

berhubungan dengan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.²¹

Secara fungsional, administrasi kepegawaian negara adalah mengatur dan mengurus penggunaan tenaga kerja manusia sebagai usaha kerja sama dalam merumuskan tujuan, sasaran pokok kebijaksanaan politik, dan menyusun organisasi untuk menyelenggarakan pelaksanaan tujuan sasaran pokok/kebijaksanaan politik itu. Adapun sebagai estetika, administrasi kepegawaian negara adalah seni memilih pegawai baru serta menggunakan pegawai lama dengan cara sedemikian rupa, sehingga diperoleh hasil dan jasa yang maksimal secara kuantitatif dan kualitatif.²²

Menurut Pigors dan Myers, tujuan administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut.

1) *Effective utilization of human resources*

Yaitu memanfaatkan tenaga manusia secara efektif. Sumber daya manusia dapat memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan. Semua tenaga kerja dalam organisasi dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Administrasi kepegawaian berarti mengelola profesionalitas para pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kebutuhan organisasi. Demikian pula, tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi harus dilatih agar memiliki keahlian yang berdaya guna dan berhasil guna sehingga langkah awal dari proses administrasi kepegawaian adalah pengadaan (*recruitment*) tenaga kerja.

²¹ *Ibid*, hlm. 13.

²² *Ibid*, hlm. 14.

Dalam proses pengadaan tenaga kerja diperlukan analisis kebutuhan menyangkut semua fungsi dan tugas yang ada. Dengan demikian, organisasi membutuhkan pengisian tenaga untuk setiap fungsi dan tugas tersebut. Jika pengadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang ada, demikian pula tenaga kerja yang direkrut itu sesuai dengan persyaratan yang dikemukakan sehingga efektivitas tenaga kerja dalam organisasi akan diperoleh.

2) *Desirable working relationship among all members of the organization*,
Yaitu membangun sistem yang integral, artinya setiap subsistem saling berhubungan dan melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hubungan kerja antar pegawai, antara atasan dan bawahan, atasan dan koleganya, dan bawahan dan bawahan menentukan keberhasilan penugasan. Hubungan kerja yang diharapkan adalah hubungan kerja yang harmonis lahir dan batin sehingga para pegawai menikmati pekerjaannya masing-masing.

3) *Maximum individual development*

Yaitu mengembangkan kecakapan individu semaksimal mungkin.²³

Dalam teori Maslow, efek yang timbul dalam suatu organisasi pemerintahan dikembangkannya *reward* dan *punishment systems*. Pada pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan, sebaliknya pada pegawai yang indisipliner dikenakan sanksi. Sehingga PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dikenakan sanksi hukuman disiplin. Dimana, sanksi

²³ *Ibid*, hlm. 16.

hukuman disiplin tersebut dapat dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁴

Menurut Felix A. Nigro, pendekatan dalam administrasi kepegawaian dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut.

1. Pendekatan kepartaian (*The fight the political party approach*)
Pendekatan ini berdasarkan perjuangan politisi. Pengangkatan seseorang untuk memangku jabatan berdasarkan perjuangan partai politik.
2. Pendekatan daya guna (*The fight the efficiency approach*) Pendekatan ini berlandaskan daya guna atau efisiensi. Artinya, pengangkatan pegawai atas pertimbangan keahlian, profesionalitas, dan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan negara.
3. Pendekatan hubungan antarmanusia (*The human relations approach*)
Pendekatan ini timbul sebagai akibat yang tidak memuaskan dari pendekatan daya guna yang kurang memperhatikan faktor hubungan antarmanusia dalam administrasi.²⁵

Kebijakan administrasi kepegawaian berhubungan dengan kinerja supervisi kepegawaian yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas yang dirumuskan, yang memelihara keselarasan dan keserasian antara pengawas dan pegawai. Adapun kebijaksanaan politik kepegawaian (*personel policy*) adalah kumpulan asas, aturan, dan petunjuk yang menjadi ketentuan pokok dalam mengatur dan mengendalikan organisasi, menjadi pedoman kegiatan dalam mengadakan hubungan dengan segenap pegawai. Kebijaksanaan politik

²⁴ Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian, Op.Cit*, hlm. 168.

²⁵ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, op.cit, hlm. 18.

kepegawaian dibuat berdasarkan haluan politis organisasi agar tercapai keselarasan dan keserasian dalam menjalankan peraturan dan ketentuan organisasi. Selain itu, hal ini juga berhubungan dengan berbagai pertimbangan tradisi organisasi yang bersangkutan, perkembangan perilaku para pegawai secara keseluruhan, serta mempertimbangkan kelompok dalam organisasi, peraturan pemerintah, dan gagasan manajemen dari pegawai.²⁶

Mengingat demikian banyaknya badan-badan yang terlibat dalam pengurusan pegawai negeri dan masing-masing terletak di bawah berbagai instansi yang berlainan bidang kekuasaannya maka dirasa perlu mengadakan penelitian yang saksama bagi terciptanya suatu sistem pengurusan pegawai negeri yang lebih sederhana, terintegrasi, dan terarah.²⁷

D. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Tidak Dengan Hormat

Untuk mencapai profesionalitas, maka netralitas Pegawai Negeri Sipil dari kehidupan politik perlu dijaga agar para ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya lebih professional. Untuk menjaga netralitas tersebut, *system* kepegawaian harus mampu memisahkan dengan tegas antara jabatan Negara dengan jabatan negeri dan jabatan pada lembaga swadana adalah jabatan karier, yaitu jabatan bagi para pegawai negeri professional.²⁸

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di

²⁶ *Ibid*, hlm. 20

²⁷ R.A. Evita Isretno Israhadi, *Hukum Administrasi Negara (Han) Pengantar Kajian Tentang Kewenangan & Kebijakan Pemerintah*, Cyntia Press, 2020. hlm 202.

²⁸ Fitria, *Kebijakan Kepala Daerah Terhadap Pembinaan Karier pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*, hlm.8

angkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah yang bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Berfungsi sebagai peralatan kebijakan publik, pelayan publik dan pemersatu bangsa. ASN berperan sebagai perencana, pelaksana 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.²⁹

Tanggungjawab administrasi ASN terhadap perbuatan melawan hukum dalam melaksanakan kewenangannya, secara umum tolak ukur untuk menentukan sifat melawan hukum dari suatu tindakan administrasi oleh ASN, paling tidak ditentukan oleh dua hal, yakni:

- a. Apakah ASN tersebut telah menjalankan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Apakah ASN tersebut telah menerapkan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) dalam menjalankan kewenangannya tersebut.³⁰

²⁹Alexander Christo Agung, *Fungsi Partai Politik Dalam Sistemketatanegaraan Di Indonesia, Lex Administratum*, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018, Hlm 112. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2022.

³⁰ Edmon Makarim, *Tanggung Jawab Hukum Penyelenggara Sistem Elektronik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 158

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

1. Umum

- a. PNS dan CPNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan dijatuhi Hukuman Disiplin
- b. Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar kewajiban dan larangan dijatuhi hukuman disiplin
- c. Dengan tidak megesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.³¹

2. Jenis Hukuman Disiplin

- a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - 1) Teguran lisan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Jenis hukuman sedang terdiri dari :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) tahun
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

³¹ Nazaruddin Lathif, Dkk, *Hukum Administrasi Negara, Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, Bogor Tengah, 2021, hlm. 108.

- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- 3) Pembebasan dari jabatan
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS,
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.³²

1. Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah/janji jabatan Negeri atau peraturan disiplin Pegawai Negeri. Sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah/janji jabatan Negeri dan peraturan disiplin Pegawai Negeri wajib ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang ternyata melanggar sumpah/janji atau melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri yang berat yang menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.³³

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Menjelaskan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

³² *Ibid*, hlm. 109

³³ Edmon Makarim, *Tanggung Jawab Hukum Penyelenggara Sistem Elektronik*, PT Raja Grafindo Persada, *Op.Cit*, hlm. 63.

2. Diberhentikan Berdasarkan Putusan Pengadilan

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak hormat karena dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam dengan hukuman yang lebih berat. Pejabat yang berwenang dalam mempertimbangkan apakah Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, haruslah mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula mempertimbangkan berat ringannya keputusan pengadilan yang dijatuhkan.³⁴

3. Penyelewengan

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan atau pemerintah. Perbuatan yang merupakan penyelewengan terhadap Falsafah dan Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau kegiatan yang menentang negara atau pemerintah dinyatakan/ diputuskan secara tegas oleh pemerintah

³⁴ *Ibid*, hlm. 65.

pusat. Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat, yang telah melakukan penyelewengan terhadap Falsafah dan Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara atau pemerintah, tidak wajar lagi dipertahankan sebagai Pegawai Negeri Sipil, oleh sebab itu harus diberhentikan tidak dengan hormat.³⁵

4. Pemberhentian Sementara karena Dikenakan Tahanan Sementara oleh Pihak yang Berwajib

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan tindak pidana kejahatan dikenakan pemberhentian sementara sebagai Pegawai Negeri.

Seorang Pegawai Negeri diberhentikan sementara:

- a. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran jabatan, dengan bukti-bukti yang cukup meyakinkan
- b. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran jabatan, dengan belum cukup bukti-bukti yang meyakinkan
- c. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut pada jabatannya, dalam pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan hilangnya kepercayaan atas diri

³⁵ *Ibid*, hlm. 66.

pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta hilangnya wibawa pegawai itu.³⁶

Seorang pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh yang berwajib diberikan bagian gaji tertentu dengan mendapat tunjangan-tunjangan (atas dasar perhitungan bagian gaji) berupa tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan umum, dan lain-lain, kecuali tunjangan jabatan dan fasilitas-fasilitas lain yang berhubungan dengan jabatan. Apabila setelah pemeriksaan oleh pengadilan telah selesai dan ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bersalah dan oleh sebab itu dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan.³⁷

Apabila pegawai yang dimaksud diberhentikan karena dihukum berdasarkan keputusan pengadilan negeri, bagian gaji yang telah diterima tidak dipungut kembali. Dalam konteks ketenagakerjaan, selain PNS, menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja melakukan kesalahan berat
- b. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
- c. Perusahaan mengalami kerugian
- d. Pekerja mangkir terus menerus
- e. Pekerja meninggal dunia
- f. Pekerja melakukan pelanggaran.³⁸

³⁶ *Ibid*, hlm. 66-67.

³⁷ *Ibid*, hlm. 67.

³⁸ *Ibid*, hlm. 67.

Menurut Tedi Sudrajat, Penegakan hukuman disiplin Kepegawaian di pengaruhi oleh struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukumnya. Penjelasanya adalah sebagai berikut.

1. Dari aspek struktur hukum, mekanisme penjatuhan hukuman yang sifatnya ringan dan sedang sulit untuk diterapkan pada si pelanggar karena dipengaruhi oleh sistem delegasi secara hierarkis dan struktural.
2. Dari aspek substansi hukum, PP No. 30 Tahun 1980 tidak memenuhi syarat hukum yang efektif karena kaidah hukumnya tidak jelas, menimbulkan penafsiran yang berbeda bagi setiap pejabat yang berwenang, sanksi yang diberikan tidak tepat karena penentuan pelanggaran yang ditunjukan dalam PP tersebut masih belum jelas serta menimbulkan ketidakpastian dalam penjatuhan hukuman.
3. Dari aspek budaya hukum, adanya pengaruh antara kondisi dalam lingkungan kerja dan dengan budaya kerja, dalam arti kecenderungan sesama pegawai untuk membiarkan terjadinya pelanggaran (*budaya permisif*), yang didukung dengan kurangnya fungsi kontrol dan evaluasi terhadap pelanggaran. Untuk menegakkan hukuman disiplin diperlukan sistem hukum yang baik dengan cara mengubah paradigma dalam Hukum Kepegawaian yang bukan hanya diperlukan sistem hukum yang baik dengan cara mengubah paradigma dalam Hukum Kepegawaian yang bukan hanya berorientasi pada pelaksanaan tugas namun berorientasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini akan berkaitan dengan prinsip meritokrasi dimana inti dari prinsip ini adalah

jenis penguatannya (*reinforcement*) melalui reward and punishment. Prinsip tersebut akan mengarah pada penegakan hukuman disiplin yang natural dan berimbang, yang di dalamnya akan terkandung aspek kompetisi dan aspek peningkatan kualitas SDM aparatur yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakatnya.³⁹

³⁹ Tedi Sudrajat, *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian*, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8 No. 3 September 2008, Hlm. 54, Diakses Pada Tanggal 12 Desember 2022.

BAB III

MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK HORMAT DI LINGKUNGAN

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

A. Mekanisme Pemberhentian ASN Secara Tidak Hormat Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

Perkembangan kepegawaian di Indonesia sebagai sumber daya organisasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Perekrutan ASN menjadi hal yang perlu diperhatikan, sebab ASN tersebut akan menggerakkan roda organisasi pemerintah. ASN yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul sangat diperlukan, akan tetapi terdapat ASN dilingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh yang mengalami pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) dan pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan sendiri (PDHTAPS) karena telah melakukan tindak pidana.

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Ayat (2) pns dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun

dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Ayat (3) pns diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin pns tingkat berat.

Data Tabel I
Tahun 2022

No	Penugasan	Ptdh	Keterangan
1	LP Kuala Simpang	1 orang	Selesai
2	LP Idi	2 orang	Selesai
3	LP Bireun	1 orang	Sedang diproses
4	Rutan Bener Meriah	1 orang	Selesai
5	Rutan takengong	1 orang	Selesai

*Sumber: Data diperoleh melalui Zoom
"Seminar Pemberhentian tTidak Dengan Hormat
Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh".*

Berdasarkan hasil wawancara Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh menjelaskan bahwa:

1. Sesungguhnya Pemberhentian Tidak dengan hormat ASN di lingkungan Kementerian Hukum dan Ham sudah tidak ada lagi, hal itu berdasarkan aturan Hukum PP 94 tahun 2021, PP 17 Tahun 2020 dan PP 11 tahun 2017. Pada dasarnya sudah berlaku Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri. Maka perlu diluruskan bahwa PTDH Kementerian Hukum dan Ham tidak ada.
2. Namun berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menjelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat

diberhentikan dengan tidak hormat apabila melakukan tindak pidana yang tergolong dengan katagori berat.

3. Sebelum di lakukan pemeriksaan isnpektorat mengeluarkan sk pemberhentian sementara kepada pegawai yang tertuduh melakukan tindak pidana. Keputusan pemberhentian sementara ditetapkan paling lama 14 hari kerja setelah usul pemberhentian sementara diterima oleh pimpinan tinggi pratama (Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia).¹
4. Mekanisme pemberhentian adalah
 - a. Adanya laporan kepada UPT
 - b. UPT setelah menerima laporan lalu dilanjutkan dengan mengusulkan kepada kanwil
 - c. Pemanggilan dilakukan oleh atasan Kanwil dapat juga dilakukan oleh Tim Pemeriksa. Tim pemeriksa berjumlah 5 orang dengan melibatkan 3 unsur yaitu atasan langsung, kepegawaian dan pengawasan. Dilakukan untuk pemeriksaan atas Pelanggaran Disiplin. Pemanggilan tersebut dalam bentuk surat dan harus diterima oleh petugas yang akan di periksa 7 hari sebelum dilakukannya pemeriksaan dan apabila sudah diterima oleh petugas itu harus ada tanda terima setidaknya tanggal nama dan tanda tangan.

¹ Husnul ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, *Wawancara* pada tanggal 27 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib.

Jika disaat proses pemeriksaan petugas itu telah di panggil secara resmi dan tidak hadir maka akan diberikan panggilan untuk ke dua kalinya dan apabila juga tidak hadir maka dapat dilakukan penjatuhan hukuman langsung tanpa perlu kehadirannya dan harus dibuat berita acaranya (BAP) dan Laporan hasil pemeriksaan (LHP).

- d. Selanjutnya hasil pemeriksaan dikirim kepada Inspektorat Jendral Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusi
- e. Disaat laporan tersebut sudah di terima oleh Inspektorat Jendral, maka akan dibentuk tim Pemeriksa yang terdiri dari unsur atasan langsung, kepegawaian dan Ispektorak Jendral.
- f. Jika disaat pemeriksaan diketahui dan di temukan bahwa unsur PTDH itu ada maka tim pemeriksa mengusulkan SK PTDH yang di teruskan kepada Sekretaris Jendral.
- g. Setelah itu SK Sekretaris Jendral di disposisi kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan akhirnya SK tersebut dikirimkan dan di sampaikan kepada pihak UPT/terlapor.
- h. Apabila terlapor telah menerima SK tersebut dan tidak mengajukan upaya keberatan maka pihak Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia akan melakukan disposisi SK tersebut kepada Badan Kepegawaian Negara.²

² Husnul ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, *Wawancara* pada tanggal 27 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama Badan Kepegawaian Provinsi Aceh, Menjelaskan:

1. Mekanisme pemberhentian ASN secara tidak hormat sering sekali menjadi permasalahan sendiri bagi pemerintah, karena banyak sekali yang surat pemberhentian tersebut menjadi objek gugatan bagi pihak yang di rugikan akibat keputusan pejabat publik. Akar permasalahan buruknya administrasi kepegawaian di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari dua hal penting persoalan internal sistemkepegawaian negara itu sendiri, dan persoalan eksternal yang mempengaruhi fungsi dan profesionalisme kepegawaian
2. Fungsi BKN hanya sebatas mendapatkan tembusan dari Kemenkumham atas keputusan pemecatan yang telah dikeluarkan dan sebagai salah satu tim pemeriksa apabila pegawai yang dipecat itu melakukan banding, karen bkn merupakan salah satu dari tim pemeriksa (KASN). Melaksanakan upaya banding yang di lakukan oleh orang yang terkena PTDH, Mengimput data penonaktifan pegawai yang telah resmi dengan kekuatan hukum tetap sah di ptdh.³

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai Kemenkumham Aceh yang telah di PDHTABS:

1. Beliau menjelaskan kronologi awal bahwa beliau diputuskan bersalah oleh putusan pengadilan dengan hukuman 10 bulan penjara terhadap

³ Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama Badan Kepegawaian Provinsi Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 3 Februari 2022, Pukul 10.00 Wib

penyalahgunaan narkoba, selama proses menjalankan hukuman, beliau telah dikeluarkan surat pemberhentian sementara oleh Kementerian hukum dan hak asasi manusia Aceh hingga setelah selesai menjalankan hukuman beliau di panggil ke kanwil dan dipindahkan ke LP lhoknga namun harus menjalani masa karantina akibat telah melanggar disiplin PNS. Proses karantina telah dilakukan selama satu bulan dan aktif kembali sebagai ASN dibawah naungan kementerian hukum dan hak asasi manusia. Namun hal yang ganjil terjadi dimana beberapa minggu kemudian beliau menerima pemberitahuan bahwa beliau telah dilakukan pemecatan.

2. Beliau menjelaskan bahwa mekanisme pemberhentiannya tidak sesuai prosedur karena Kepala UPT ini langsung melaporkan kepada Kemnkumham Pusat dimana hal itu telah bertentangan dengan aturan semestinya.
3. Pemberhentiannya tidak dilakukan pemanggilan dan tidak dilakukan pemeriksaan yang bertujuan untuk melahirkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).
4. Sedangkan, atasan langsung bukanlah pejabat yang berwenang menghukum (UPT). Atasan Langsung hanya mengajukan usul penjatuhan Hukuman Disiplin secara berjenjang kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum (Kanwil). Usulan penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Atasan Langsung harus disertai dengan berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.

5. Beliau telah melakukan upaya Banding terhadap proses pemecatannya kepada BKN, akan tetapi BKN menolak Banding beliau.⁴

Berdasarkan hasil kesimpulan terkait Mekanisme Pemberhentian Tidak Dengan Hormat ASN Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia dapat disimpulkan bahwa Mekanisme pemberhentian tidak dengan hormat asn di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia dapat disimpulkan bahwa mekanisme pemberhentian aparatur sipil negara dilingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia tidak sesuai seperti apa yang tercantum pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu tidak mengikuti format SK pemberhentian yang tertuang pada lampiran Permenkumham dan tidak melakukan pemanggilan secara patut untuk diperiksa kepada ASN yang akan dikenakan hukuman disiplin.

⁴ HS, Aparatur Sipil Negara Yang Telah DI PTDHTAPS, *Wawancara* Pada Tanggal 3 Februari 2022, Pukul 15.00 Wib

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Melakukan Pemberhentian Secara Tidak Hormat Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

Proses pemberhentian secara tidak hormat maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri sering sekali di ajukan banding kepada badan kepegawaian maupun pengadilan tata usaha negara, maka dari itu tentu maka terdapat kelemahan atau kekurangan dalam proses pemberhentian ASN.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, beliau menjelaskan bahwa:

“Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia sejatinya dalam proses pemeriksaan terhadap pegawainya yang terkena pelanggaran disiplin tidak mengalami kendala berarti, salah satunya seperti kendala terhadap waktu yang singkat untuk melakukan pemeriksaan, waktu pengiriman dan penerimaan hasil Pemeriksaan dan menerima SK dari Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Selain itu, apabila pegawai yang melakukan banding ke badan kepegawaian, itu adalah hak hukum mereka.”⁵

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama Badan Kepegawaian Provinsi Aceh, beliau menjelaskan bahwa:

1. Kendala yang sering sekali ditemukan pada lingkungan pemerintahan adalah ketidakpatuhan dalam mengikuti format surat, karena jika dilihat format yang di tembuskan dengan format resmi sebagaimana di cantumkan pada lampiran Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di

⁵ Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 27 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib

Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tidaklah sama, hal itu dapat memberikan celah kepada pegawai yang di lakukan pemecatan untuk menaikan gugatan kepada BPASN atau PTUN.

2. BKN dakan menerima tembusan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Aceh membutuhkan waktu hingga sampai 2 minggu.⁶

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HS pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Aceh yang telah di PDHTABS belai menjelaskan

1. Beliau tidak mengetahui secara pasti apa yang menjadi kendala dari Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia pada saat proses pemberhentiannya sehingga tidak melakukan pemeriksaan kepada beliau hingga langsung menerbitkan surat pemecatan.
2. Kendala dalam menempuh jalur hukum karena untuk menaikan pada tingkat Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) itu membutuhkan biaya.⁷

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kendala yang di hadapi Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia dalam melakukan pemberhentian secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia adalah kendala waktu, ketidak profesionalan dari Pimpinan UPT Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh terhadap proses pemecatan terhadap ASN Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

⁶ Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama Badan Kepegawaian Provinsi Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 3 Februari 2023, Pukul 10.00 Wib

⁷ HS, Aparatur Sipil Negara Yang Telah DI PTDHTAPS, *Wawancara* Pada Tanggal 3 Februari 2022, Pukul 15.00 Wib

C. Upaya Yang Dilakukan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Melakukan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Secara Tidak Hormat

Adanya pemberhentian secara tidak hormat tentu dapat saja meninggalkan kekurangan atau kelemahan dalam tahapan tiap prosesnya. Dalam rangka menjalankan fungsi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat, serta mewujudkan reformasi birokrasi dan *good governance*, Pemerintah dituntut agar memiliki sumber daya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan tidak melakukan *nepotisme*, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia menuangkan cita-cita ataupun tujuan negara melalui hukum sebagai sarannya dengan kata lain hukum adalah sarana penggerak yang digunakan dalam mencapai tujuan negara yang sudah dicita-citakan. Negara Indonesia sebagai negara hukum modern bertujuan untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. terhadap pemecatan secara tidak hormat haruslah memiliki kepastian hukum, artinya setiap penyelenggaraan kebijakan harus dilalui dengan prosedur yang telah ditetapkan, dengan mengutamakan landasan peraturan perundangundangan, kepatutan, dan keadilan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, beliau menjelaskan bahwa:

“Tidak ada upaya yang harus dilakukan terhadap keterlambatan waktu proses dan penerimaan sk karena adalah hal yang wajar dimana proses administrasi tidak lewat dari waktu yang telah di tentukan dalam peraturan.”⁸

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama Badan Kepegawaian Provinsi Aceh, beliau menjelaskan bahwa :

1. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap pelaporan yang dilaporkan langsung kepada Kementerian Pusat seharusnya dapat mengikuti mekanisme pelaporan, apalagi perbuatan tersebut merupakan perbuatan dalam katagori sedang dengan melihat hukum penjara pegawai tersebut hanya 10 bulan. Sedangkan perbuatan tersebut dapat di selesaikan oleh kanwil setempat dan tidak harus langsung ke pusat.
2. Untuk proses penyuratan dalam segi administrasi sudah semestinya mengikuti lampiran yang sudah jelas tertera dalam aturan hukum.
3. Meningkatkan profesionalisme di lingkungan kerja Kemenkumham Aceh.
4. Seharusnya kemenkumham Aceh dapat melakukan tindakan sendiri karena yang melakukan pelanggaran disiplin adalah ASN kemenkumham yang bertugas di UPT

⁸ Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 27 Januari 2023, Pukul 10.00 Wib.

5. Kepada ASN yang dilakukan pemecatan dapat mengajukan banding kepada BKN Pusat, karena proses PTDH hanya dapat dilakukan atau SK pemberhentiannya harus dari kementerian Pusat.
6. Syarat yang dipersiapkan untuk melakukan upaya banding hanya SK pemberhentian saja dan dikirimkan kepada BKN atau lebih tepatnya kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara dengan jangka waktu 14 Hari kerja setelah SK pemberhentian tersebut diterima oleh bersangkutan.
7. Apabila SK dari BPASN sudah keluar, dan masih dianggap merugikan bersangkutan maka bisa mengajukan Gugatan PTUN.
8. Khusus untuk kasus pidana jabatan, itu mengajukan ke PTUN.⁹

Pasal 32 ayat (1) Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya dapat mengajukan upaya administratif yang terdiri atas keberatan dan banding administratif.

Pasal 1 angka 7 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif menerangkan bahwa upaya administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan dalam lingkungan

⁹ Muhammad Ryan Rainaldi, Auditor Kepegawaian Ahli Pertama, *Wawancara* Pada Tanggal 3 Februari 2022, Pukul 15.00 Wib

administrasi pemerintahan sebagai akibat dikeluarkan keputusan dan/atau tindakan yang merugikan.

Pasal 5 ayat (1) menerangkan tenggang waktu pengajuan gugatan di pengadilan di hitung 90 (sembilan puluh) hari sejak keputusan atas upaya administratif diterima oleh warga masyarakat atau diumumkan oleh badan dan/ atau pejabat administrasi pemerintahan yang menangani penyelesaian upaya administratif. Ayat (2) pihak ketiga yang tidak dituju oleh keputusan hasil tindak lanjut upaya administratif tenggang waktu pengajuan gugatan di pengadilan dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali mengetahui keputusan tata usaha negara yang merugikan kepentingannya.

Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, yaitu disebutkan bahwa warga masyarakat yang dirugikan terhadap keputusan dan/atau tindakan dapat mengajukan upaya administratif kepada pejabat pemerintahan atau atasan pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan upaya administratif yang di maksud berupa upaya keberatan dan upaya banding.

Pasal 77 ayat (1) menjelaskan bahwa keputusan dapat diajukan keberatan dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak diumumkannya keputusan tersebut oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan. Ayat (2) keberatan tersebut diajukan secara tertulis kepada badan dan/atau pejabat pemerintahan yang menetapkan keputusan.

Oleh karena upaya administratif telah HS ajukan dan telah di putus, namun tidak mendapatkan hasil yang mengubah status SK kementerian hak

asasi manusia terkait pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS), maka HS dapat mengajukan gugatan ke pengadilan tata usaha negara Banda Aceh.

Hal ini sejalan dengan Pasal 76 ayat (3) yang menerangkan dalam hal warga masyarakat tidak menerima atas penyelesaian banding oleh atasan pejabat, warga masyarakat dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

Kementerian hak asasi manusia merupakan lembaga negara negara dan pejabat yang menjalankan kementerian hak asasi manusia tidak memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dengan mengabaikan tata cara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang untuk mengambil suatu kebijakan yang adil, dan terhormat, bebas dari kezaliman, pelanggaran peraturan, tindakan penyalahgunaan wewenang dan tindakan sewenang-wenang,

Untuk menjalankan pemerintahan di haruskan memahami konsep dari asas kepastian hukum, asas kepastian hukum berlandaskan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara, dalam hal ini proses pemecatan aparatur sipil negara yang melakukan tindak pidana dan hukuman yang di jatuhi oleh penyelenggara negara apabila ASN tersebut di hukum dibawah 2 tahun pidana.

Jenis hukuman yang di terima HS berupa hukuman disiplin berat, hal tersebut dikarenakan perbuatan HS memakai narkoba sabu hanya di ancam 10 bulan penjara dan hal tersebut dapat dikategorikan sebagai disiplin ringan, hal

ini dikaitkan dengan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Harusnya HS diperiksa oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh selaku atasan langsung atau oleh tim pemeriksa yang terdiri dari 3 unsur, yaitu atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Namun alih-alih untuk dilakukan pemeriksaan, tim pemeriksa langsung mengeluarkan SK PDHTAPS tanpa pemanggilan terlebih dahulu kepada HS.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh berupaya menghubungi sekretaris jendral Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia agar mempercepat pengiriman SK pemberhentian. Upaya yang dapat dilakukan oleh ASN yang dikenakan pemberhentian tidak dengan hormat dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, dapat dilakukan upaya banding ke Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dan mengajukan gugatan hukum ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Mekanisme pemberhentian tidak dengan hormat ASN di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia dapat disimpulkan bahwa mekanisme pemberhentian aparatur sipil negara di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia tidak sesuai seperti apa yang tercantum pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu tidak mengikuti format SK pemberhentian yang tertuang pada lampiran Permenkumham dan tidak melakukan pemanggilan secara patut untuk diperiksa kepada ASN yang akan dikenakan hukuman disiplin.
2. Kendala yang di hadapi dalam melakukan pemberhentian secara tidak hormat di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia adalah kendala waktu, ketidak profesionalan dari Pimpinan UPT Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh terhadap proses pemecatan terhadap ASN Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia
3. Disimpulkan bahwa Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh berupaya menghubungi sekretaris jendral Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia agar mempercepat pengiriman SK pemberhentian.

B. SARAN

1. Disarankan kepada Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh agar mengikuti dan menjalankan peraturan perundang-undangan dalam proses pemecatan ASN dilingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh.
2. Disarankan untuk Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh agar tidak menutup-nutupi kekurangan dan tidak bertindak diluar ketentuan perundang-undangan sehingga hal tersebut bertolak belakang dengan konsep *good government*.
3. Disarankan kepada Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Aceh dapat mengupayakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan karena sudah sangat jelas mengatur siapa dan bagaimana tatacara pemberhentian ASN di lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Bedner, W. Adriaan, *Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia, Sebuah Studi Sosio-legal, Penerjemah IndraKrisnamurti, HuMa; Van Vollenhoven Institute, KITLV, Jakarta, 2010.*
- Faried Ali, *Hukum Tata Pemerintahan Heteronom dan Otonom*, Refika Aditama, Bandung, 2012.
- Faried Ali, *Hukum Tata Pemerintahan Heteronom dan Otonom*, Refika Aditama, Bandung, 2012.
- Fitria, *Kebijakan Kepala Daerah Terhadap Pembinaan Karierpegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*,
- Makarim, Edmon, *Tanggung Jawab Hukum Penyelenggara Sistem Elektronik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1993.
- Priyatmanto, *Revitalisasi Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara (Revitalitation of Absolute Competency/Jurisdiction of The State Administrative Court)*, Disertasi Program Pascasarjana, Universitas Hasanudin, Makasar, 2014.
- R.A. Evita Isretno Israhadi, *Hukum Administrasi Negara (Han) Pengantar Kajian Tentang Kewenangan & Kebijakan Pemerintah*, Cyntia Press, 2020
- Remaja, I Nyoman Gede, *Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti, 2017
- Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006.
- Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2016.
- Soedaryono, *Tata Laksana Kantor edisi 6*, Bumi Aksa, Jakarta, 2008.
- Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- _____, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia edisi dua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

Widjaja, Amin, *Etika Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Pres, Jakarta, 2006.
Yusri Munaf, *Hukum Administrasi Negara*, Marpoyan Tujuh, Riau, 2015.

B. JURNAL

Alexander Christo Agung, Fungsi Partai Politik Dalam Sistemketatanegaraan Di Indonesia, *Lex Administratum*, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018.

Tedi Sudrajat, Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8 No. 3 September 2008.

C. INTERNET

Analisadaily.Com, *Tiga Pegawai Kemenkumham Aceh Positif Narkoba*, Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2022.

Kemenkumham, *Sejarah Kemenkumham RI*, Diakses Pada Tanggal 6 Novermber 2022.

Matatelinga.Com, *Kakanwil Kemenkumham Aceh Bakal Pecat Oknum Pegawai Lapas Bireuen Jika Terbukti Terlibat Narkoba*, Diakses Pada Tanggal 20 Oktober 2022.

D. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

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

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Permenkumham Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Dilingkungan Kementerian Hak Asasi Manusia

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

LAMPIRAN



**Muhammad Ryan Rainaldi Auditor Kepegawaian Ahli Pertama
Badan Kepegawaian Negara**



**Husnul Ervan, Analis Kepegawaian Ahli Pertama Kemenkumham
Aceh**