

**REVITALISASI MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI
PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT BAGI PEGAWAI NEGERI
SIPIL YANG TERLIBAT TINDAK PIDANA KORUPSI**

Nurmalita Ayuningtyas Harahap¹
Email: Nurmalita_Ayuningtyas@yahoo.com

Abstract

Revitalizing State Civil Service Management or ASN Management through dismissal dishonorable to civil servants involved in corruption needs to be done because all this time the dishonorable dismissal that is part of ASN Management has not been implemented maximally evidenced by the many cases of civil servants who have not been dishonorably dismissed in committing criminal cases of corruption. The problem under study is how should the form of revitalization of PNS Management be linked to the administration of administrative sanctions for civil servants who commit criminal acts of corruption? This research is a normative legal research, the approach used in this research is a conceptual approach. The results of the discussion concluded that revitalization was carried out with the issuance of several instruments by the government and the need for supervision from the authorized supervisory agency.

Keywords: Revitalization, ASN Management, Dishonorable dismissal

Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintah sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang memerlukan perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya Pegawai Negeri atau yang kini disebut dengan Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat sebagai ASN.² Pentingnya penataan manajemen aparatur pemerintahan ini dikarenakan Pegawai Negeri

¹ Penulis adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

² Miftah Thoha, (2014), *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Ctk ke-5, Jakarta, Prenada Media, hlm.1.

mempunyai fungsi dan peranan yang dalam menyelenggarakan pembangunan dalam mencapai tujuan negara,³ dimana tujuan negara ini termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau UUDNRI 1945, yaitu tujuan perlindungan, tujuan kesejahteraan, tujuan pencerdasan dan tujuan perdamaian, serta satu tujuan utama yaitu masyarakat adil dan makmur. Sebagai unsur pelaksana pemerintahan untuk mencapai tujuan negara dan sekaligus sebagai pelayan publik, maka keberadaan pegawai merupakan hal yang sangat vital.

Penataan manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan keniscayaan di tubuh aparatur pemerintahan, oleh karena itu terdapat pengaturan mengenai manajemen Aparatur Sipil Negara ini di berbagai peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian. Seperti yang terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Adapun Manajemen PNS menurut Pasal 55 di Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara meliputi antara lain, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier dan sampai pada tahap pemberhentian serta perlindungan. Salah satu Manajemen adalah pemberhentian, yang mana terkait dengan pemberhentian ini maka beberapa waktu yang lalu pemerintah mengeluarkan sebuah kebijakan yang terkait dengan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang disingkat dengan PNS, yang merupakan bagian dari ASN. Pada bulan September Tahun 2018 ini Kementerian Dalam Negeri atau Mendagri telah menerbitkan Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparat Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi. Keluarnya kebijakan ini terkait dengan banyaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi dan sudah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*), dimana Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tjahjo Kumolo meminta agar mereka segera diberhentikan dengan tidak hormat.⁴ Disamping surat edaran, maka terdapat pula Surat Keputusan Bersama antara Mendagri, Menpan RB dan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang

³ Moh. Mahfud MD, (1988) *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm.2.

⁴ M. Agus Yozami, <http://www.hukumonline.com>, *SE Mendagri yang Meminta Agar PNS Tipikor Diberhentikan Secara Tidak Hormat*, diakses pada 27 September 2018, Pukul 10.00 WIB.

proses penghentian PNS korupsi. SKB yang bernomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018 itu mengatur tentang penegakan hukum terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.⁵

Mendasari munculnya instrumen hukum berupa kebijakan dan keputusan tersebut dilatar belakangi karena masih banyaknya kasus tindak pidana yang dilakukan oleh PNS, yang mana masih banyak yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap namun belum ditindaklanjuti dengan sanksi administratif. Badan Kepegawaian Negara mencatat terdapat 2.357 PNS aktif telah menjadi terpidana perkara korupsi. Dari data BKN, total ada 2.259 PNS korup yang belum dipecat yang tersebar di tingkat provinsi, kabupaten, dan/atau kota. Selain itu terdapat 98 orang PNS yang terlibat tindak pidana korupsi yang belum dipecat ada di institusi kementerian atau lembaga tingkat pusat.⁶ Maka dalam hal itu jelas terdapat upaya pemerintah yang sangat besar dengan keluarnya instrumen hukum yang mengakomodasi keinginan baik pemerintah untuk memberantas korupsi khususnya di tubuh PNS, namun hal tersebut juga tidak lepas dari pentingnya analisis agar upaya pemerintah tersebut dapat berjalan secara maksimal. Oleh karena itu terdapat permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti, yaitu bagaimana seharusnya bentuk revitalisasi terhadap Manajemen PNS jika dikaitkan dengan pemberian sanksi administratif pada PNS yang melakukan tindak pidana korupsi?

Pembahasan

Pemberhentian PNS Sebagai Bagian dari Manajemen ASN

Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Keberadaan Negeri dinilai sangat penting sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan Pegawai Negeri.⁷ Dalam melaksanakan peranan, fungsi dan tugas untuk mencapai tujuan negara, terdapat manajemen. Berbicara tentang Manajemen Pegawai Negeri atau apabila merujuk

⁵ Norvan Akbar, *SKB PNS Terlibat Tipikor Diteken, PPK dan PyB Bandel Akan Disanksi*, diakses pada 27 September 2018, Pukul 13.00 WIB.

⁶ Ruslan efendi, <http://datariau.com>, *2.357 PNS yang Tersangkut Kasus Korupsi Siap-siap Dipecat*, diakses pada 27 September 2018, Pukul 13.00 WIB.

⁷ Ahmad Ghufon dan Sudarsono, (1991), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk Ke-1, Rineka Cipta, hlm. 4.

kepada undang-undang kepegawaian (secara normatif) dapat disebut dengan Manajemen ASN maka sama dengan membicarakan tentang manajemen kepegawaian secara umum, yaitu pegawai baik yang bekerja di instansi pemerintahan atau swasta. Manajemen kepegawaian adalah perpaduan kata manajemen dan kepegawaian karena untuk mendefinisikannya perlu diartikan masing-masing. Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa manajemen adalah “kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.” Sedangkan pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai.⁸ Berdasarkan hal di atas, maka fungsi manajemen merupakan kerangka dasar dari peran kegiatan manajerial secara universal. Fungsi manajemen dikategorikan sebagai berikut⁹: 1) Perencanaan (*planning*); 2) Pengorganisasian (*organizing*); 3) Pemberian motivasi (*motivating*) yang terbagi dalam Pengisian staf (*staffing*) dan mengarahkan (*directing*); 4) Pengawasan (*controlling*); dan 5) Penilaian (*evaluating*).

Manajemen adalah integrasi dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/ evaluasi. Manajemen adalah suatu sistem, karena itulah jika salah satu sub sistemnya kurang berperan dengan baik, akan terjadi mismanajemen (keliru kelola), jadi bukan sekedar “salah urus” yang cenderung hanya menekankan pentingnya pelaksanaan.¹⁰

Miftah Thoha menyatakan bahwa administrasi kepegawaian seringkali disebut manajemen kepegawaian, yang tidak asing lagi bagi kegiatan administrasi instansi pemerintah. Istilah administrasi kepegawaian merupakan peristilahan yang terancang secara umum, yang dapat diperbandingkan dengan istilah manajemen tenaga kerja atau manajemen sumber daya tenaga kerja (*man power or human resources management*). Dalam industri istilah yang searti ialah industrial relation dengan memberikan penekanan pada perencanaan kepegawaian atau personnel programs.¹¹

Bertolak dari penjelasan tersebut, maka terdapat pula penjelasan manajemen kepegawaian secara khusus yang akan dibahas dalam tulisan ini, yaitu terkait dengan

⁸ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, (2017), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*: Edisi Kedua, Ctk ke-1, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.94.

⁹ *Ibid*, hlm. 94-95.

¹⁰ Amin Ibrahim, (2009), *Pokok-Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*, Ctk ke-2, Bandung, Refika Aditama, hlm.19.

¹¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *loc.cit*.

pegawai yang bekerja untuk pemerintah, yaitu PNS yang merupakan bagian dari ASN. Menyinggung manajemen kepegawaian untuk pegawai pemerintah, maka tidak akan lepas dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, yaitu terdapat dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 dinyatakan bahwa, Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Seperti yang tercantum dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Manajemen ASN ini meliputi menjadi Manajemen PNS dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau yang disebut Manajemen PPPK. Dalam hal ini manajemen PNS juga didasarkan pada sistem merit, sesuai dengan yang terdapat pada Pasal 1 angka 22 dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 bahwa Sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasar pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil serta wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pasal 55 ayat (1) Manajemen PNS meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Pemberhentian merupakan salah satu dari manajemen PNS, dimana pemberhentian termasuk pada bagian terakhir dari proses manajemen pegawai yang berarti seluruh kegiatan berakhir di sini. Hubungan antara dinas dan mantan pegawai atau penerimaan pensiun terbatas pada hubungan keluarga, terkecuali apabila berkaitan dengan hak-hak penerima pensiun yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.¹² Jika merujuk pada Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 terdapat macam-macam pemberhentian PNS, antara lain PNS yang diberhentikan dengan hormat, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, PNS diberhentikan tidak dengan hormat. Selain

¹² Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *op,cit*, hlm.140.

itu di Pasal 88 juga terdapat pemberhentian sementara. Macam-macam pemberhentian tersebut sama halnya dengan apa yang tercantum di dalam Pasal 238 sampai dengan Pasal 259.

Korupsi Sebagai Kejahatan dalam Jabatan

Ketentuan mengenai kejahatan jabatan (*ambtsmisdrijven*) ditemukan pengaturannya dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Werboek van Strafrecht/ W.v.S*) yang berlaku sejak 1 Januari 1918. Beberapa ketentuan mengenai kejahatan dalam jabatan antara lain terdapat pada Bab XXVIII Buku II, Pasal 209, 210, 415,416,417,418,419,420,423 dan 424 serta 425 KUHP. Namun sebagian dari pasal-pasal tersebut kemudian diadopsi menjadi delik korupsi ke dalam UU No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi¹³

Pengertian kejahatan jabatan dalam KUHP secara khusus dikaitkan dengan sifat pelaku atau kualitas yang berkedudukan sebagai “pegawai negeri” atau “penyelenggara negara”. Sifat atau kualitas atau kedudukan pelaku sebagai pegawai negeri atau penyelenggara inilah yang menjadikan sifat kejahatan ini memiliki sifat tertentu atau kejahatan bersifat khusus yang membedakannya dengan kejahatan yang bersifat umum, sehingga ketentuannya diatur secara khusus dalam Bab XXVIII Buku II.¹⁴

Undang-undang pemberantasan tindak pidana korupsi, ketentuan mengenai kejahatan dalam jabatan ternyata disatukan dengan kejahatan yang sifat pelaku atau kualitas pelakunya tidak hanya berkedudukan sebagai pegawai negeri atau penyelenggara negara, juga suatu korporasi. Perluasan pengertian Pegawai Negeri tersebut sejalan pula dengan pengertian Keuangan Negara yang mencakup seluruh harta kekayaan negara dalam bentuk apapun, yang dipisahkan ataupun yang tidak dipisahkan, yang berada dalam penguasaan, pengurusan, dan pertanggung-jawaban Badan Usaha Milik Negara/ Daerah, yayasan, badan hukum dan perusahaan yang menyertakan modal negara.¹⁵ Disamping itu, dalam undang-undang tindak pidana korupsi juga ditemukan suatu unsur penting, yaitu unsur penyalahgunaan kewenangan. Dalam hukum

¹³ S.F. Marbun, (2013), *Hukum Administrasi Negara II*, Ctk ke-1, FH UII Press, Yogyakarta. hlm.83.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

administrasi, kewenangan merupakan bagian yang sangat essential sebagai dasar bertindak setiap badan/ pejabat administrasi negara, karenanya konsep atau ajaran tentang kewenangan dibahas secara khusus dan mendalam dalam hukum administrasi.¹⁶ Pengaturan kejahatan dalam jabatan dan pecegahan serta pemberantasannya ditemukan antara lain dalam: a) Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme; b) Undang-Undang No. 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; c) Undang-Undang No.31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; d) Undang-Undang No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.31 Tahun 1999 atas Pemberantasan Tindak Pidana.

Ketentuan mengenai Korupsi, Kolusi dan Nepotisme diatur dalam Undang-Undang No.28 Tahun 1999. Di dalam undang-undang ini dirumuskan beberapa pengertian penting, salah satunya adanya mengenai yang dimaksud sebagai Penyelenggara Negara. Penyelenggara Negara adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif dan yudikatif dan pejabat lain yang fungsi dan tugas dan pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka yang termasuk Penyelenggara Negara meliputi, pejabat negara dalam lembaga tertinggi dan tinggi negara, menteri, gubernur, hakim, pejabat negara yang lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷ Demi terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme maka kemudian setiap penyelenggara negara di dalam aturan ini, yaitu di Pasal 5 ayat (4), maka penyelenggara negara wajib untuk tidak melakukan perbuatan kolusi, korupsi dan nepotisme, yang dalam hal ini penyelenggara negara termasuk pejabat negara di lingkungan eksekutif, yaitu termasuk PNS.

Ketentuan mengenai PNS yang melakukan tindak pidana, sebagaimana diatur dalam dalam Pasal 6 PP No.53 Tahun 2010 disebutkan bahwa, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Kemudian dalam penjelasannya dinyatakan bahwa, PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dijatuhi

¹⁶ *Ibid.* hlm.84.

¹⁷ *Ibid.* hlm.85.

hukuman disiplin dan apabila perbuatan tersebut terdapat unsur pidana maka terhadap PNS tersebut tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana. Terkait dengan tindak pidana korupsi, maka hukuman disiplin yang dimaksudkan adalah salah satunya karena melakukan pelanggaran disiplin, yaitu melakukan penyalahgunaan wewenang seperti yang tercantum pada Pasal 4 ayat (1) dan tidak mentaati kewajiban yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (4) PP No. 53 Tahun 2010. Disamping itu, dalam hal pidana yang dilakukan oleh PNS, sudah barang tentu pelak dan penanggungjawab adalah pejabat *in person*. Sebab tidak mungkin jabatan itu memberikan kewenangan kepada pejabat untuk melakukan tindak pidana, sebagaimana juga tidak mungkin jabatan itu memberikan kewenangan kepada Pejabat untuk melakukan tindak pidana.¹⁸

Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak dengan Hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara atau ASN, selain Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sebagai Pegawai ASN, maka PNS 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.¹⁹ Dari hal tersebut jelas bahwa PNS harus melaksanakan perannya dengan terbebas dari praktik korupsi, kolusi dan, nepotisme. Berbicara mengenai PNS, maka juga tidak akan terlepas dari adanya Manajemen ASN. Sebagaimana yang telah disinggung sebelumnya, pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN merupakan salah satu bagian yang penting dari penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk merealisasikan seluruh potensi pegawai ASN.²⁰

¹⁸ Ridwan, (2016), *Hukum Administrasi Negara*, Ctk ke-12, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 353.

¹⁹ Pasal 12 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

²⁰ Ajib Rakhmawanti, Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara, *Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Volume 10, No.1.Juni 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, hlm.1

PNS merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu sumber data yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya SDM dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM.²¹ Hal ini berarti PNS merupakan hal yang terpenting bagi organisasi, maka bagaimana kualitas PNS tersebut akan berpengaruh kepada organisasi tersebut. Yang mana salah satu penataan PNS berdasarkan dengan adanya manajemen.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Pasal 55 ayat (1) Manajemen PNS terdiri dari beberapa bagian. Salah satu manajemen PNS adalah pemberhentian. Terdapat macam-macam pemberhentian PNS yang tercantum dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 menyebutkan PNS diberhentikan dengan hormat, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, dan PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat. Adapun PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Selain itu pada Pasal 250 dalam PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila: a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b) dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak

²¹ Novi Savarianti Fahrani, *Analisis Kebijakan Penetapan Formasi Tambahan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Setelah Moratorium*, Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 10, No.2, Nopember 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, hlm.43.

pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/ atau pidana umum; c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau d) 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.

Pasal 251 diatur bahwa, 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 dan di Pasal 252 dinyatakan bahwa pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam pasal 250 huruf b dan huruf d dan Pasal 251 ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Ketentuan tentang pemberhentian tidak dengan hormat juga diatur dalam PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dalam hal ini maka pemberhentian tidak dengan hormat disini terkait dengan pemberian sanksi bagi yang melaksanakan disiplin PNS, baik tidak melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar larangan. Terkait dengan larangan yang berimplikasi pada pemberian sanksi disiplin, maka terdapat ketentuan pada Pasal 4 ayat (1) bahwa setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang dan juga salah satu yang terkena sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah Pasal 3 angka 4 yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Semua yang berimplikasi pada sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah termasuk kategori atau jenis disiplin berat. Adapun jenis hukuman berat menurut Pasal 7 ayat (4) dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yaitu: a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; c) pembebasan dari jabatan; d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 252 dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, yaitu pemberhentian tersebut ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Adapun yang menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat merupakan kewenangan dari

Pejabat yang berwenang menghukum yang dalam hal ini merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang menetapkan salah satunya dalam hal pemberhentian, yang terdiri dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan sesuai dengan Pasal 53 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Presiden, menteri, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian, sekretaris jenderal sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural, gubernur dan bupati/walikota. Selain itu terdapat pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pemberhentian tersebut. Pejabat yang berwenang diatur pada Pasal 54 Undang-Undang No.5 Tahun 2014.

Berbicara mengenai pemberhentian tidak dengan hormat maka tidak akan terlepas dari adanya Manajemen ASN, karena seperti yang telah disinggung sebelumnya pemberhentian adalah merupakan bagian dari manajemen PNS. Sedangkan tujuan dari adanya manajemen ASN, yang meliputi salah satunya Manajemen ASN adalah suatu pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang antara dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme atau KKN. Namun dalam hal salah satu tahapan manajemen PNS sebagai bagian dari ASN yakni pemberhentian dirasa tidak sejalan dengan tujuan adanya manajemen itu sendiri yang bertujuan untuk memberantas adanya KKN. Banyaknya prosedur pemberhentian khususnya untuk PNS yang melakukan tindak pidana korupsi justru tidak berjalan. Secara normatif tindak pidana korupsi diklasifikasikan sebagai tindak 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, yang harusnya berimplikasi kepada pemberhentian tidak dengan hormat, karena tindak pidana korupsi dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan jabatan. Kemudian, apabila dikaitkan dengan pelanggaran disiplin, maka tindak pidana korupsi masuk dalam disiplin tingkat berat, dikarenakan terdapat unsur penyalahgunaan wewenang dan tidak mentaati kewajiban yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, yang mana hal tersebut berimplikasi pada hukum disiplin pemberhentian tidak dengan hormat bagi

PNS. Namun pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana korupsi tersebut hingga saat ini masih belum berjalan secara maksimal. Seperti dibahas pada latar belakang tulisan ini, bahwa hingga 2018 ini masih tercatat ribuan PNS yang menjadi terpidana kasus tindak pidana korupsi yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, yang seharusnya mendapatkan pemberhentian dengan hormat justru hingga saat ini belum diberhentikan.

Banyaknya ketidaksinkronan pada aturan dan penerapan prosedur pengenaan sanksi administratif bagi PNS yang berupa pemberhentian tidak dengan hormat, dimana pemberhentian tersebut merupakan bagian dari manajemen ASN, maka perlu adanya revitalisasi manajemen yang terkait dengan pemberhentian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia revitalisasi adalah proses, cara, perbuatan menghidupkan dan menggiatkan kembali. Kemudian menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.5 Tahun 2014, Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), yang berarti revitalisasi Manajemen PNS yang merupakan bagian dari Manajemen ASN adalah cara menghidupkan kembali Manajemen ASN. Oleh karena itu agar PNS yang merupakan bagian dari ASN dapat bersih dari KKN, maka salah satunya haruslah dapat terjadi revitalisasi pada Manajemen ASN, yaitu bagian pemberhentian. Hal tersebut dilakukan antara lain memperbaiki penerapan sistem pemberhentian yang selama ini tidak sinkron dengan apa yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian. PNS yang melakukan tindak pidana korupsi dan diberikan hukum pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, yang mana disamping itu korupsi merupakan kejahatan jabatan yang kemudian seharusnya menimbulkan konsekuensi hukum bagi PNS yang terlibat berupa sanksi administratif pemberhentian tidak dengan hormat.

Kondisi yang sekarang dengan banyaknya tidak diberhentikannya PNS yang melakukan tindak pidana korupsi ini, justru akan menghalangi tujuan dari adanya manajemen itu sendiri. Terlebih menilik pada satu pengaturan kepegawaian, dimana sesuai dengan Pasal 6 PP No.53 Tahun 2010, yang menyatakan bahwa disamping dijatuhi hukum pidana maka PNS tersebut juga dijatuhi hukum administratif, maka hal ini seharusnya pemberhentian diterapkan pada kasus PNS yang mendapatkan hukuman

pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dikarenakan melakukan tindak pidana korupsi. Maka sudah sangat jelas semestinya agar Manajemen ASN dapat berjalan dengan baik sinkronisasi antara pengaturan dan penerapannya harus dilakukan, karena apabila tidak dapat menjadi masalah, yaitu seorang PNS yang melakukan telah terbukti melakukan tindak pidana korupsi dan mendapatkan hukuman pidana berdasarkan pada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap masih menjadi bagian dari ASN dan berstatus sebagai PNS, padahal Manajemen ASN itu sendiri tujuannya agar menghasilkan ASN yang salah satunya bersih dari sifat koruptif yaitu KKN. Bertolak dari hal tersebut, maka bentuk revitalisasi yang dilakukan pemerintah kini adalah dengan mengeluarkan instrumen hukum berupa Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparat Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi dan SKB yang bernomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018. Dalam SKB maupun SE dicantumkan bahwa

Penjatuhan sanksi tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi putusan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Hal ini untuk melaksanakan ketentuan yang ada di dalam berbagai peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian, baik pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, PP No.11 Tahun 2017, dan PP No. 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa PNS yang melakukan kejahatan jabatan, yang dalam hal ini merupakan tindak pidana korupsi yang telah dijatuhi hukuman pidana dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap berimplikasi pada sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat. Selain itu dalam SKB terdapat penjatuhan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang tidak melaksanakan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat kepada PNS yang telah dijatuhi hukum berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena telah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Hal inipun sejalan dengan apa yang terdapat dalam PP No.53 Tahun 2010, bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan sanksi pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, yang salah satunya adalah melakukan kejahatan jabatan berupa

tindak pidana korupsi justru akan diberikan sanksi oleh atasnya berupa hukuman disiplin yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan tersebut tercantum pada Pasal 21 PP No.53 Tahun 2010.

Namun hal tersebut juga tidak akan dapat dimplementasikan secara maksimal, apabila tidak terdapat pengawasan dari pihak-pihak yang berwenang mengawasi sanksi pemberhentian yang merupakan bagian dari Manjaemen ASN atau Manajemen PNS ini. Maka dari itu di dalam SKB tercantum adanya peningkatan peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Sebenarnya bukan hanya penguatan peran APIP sebagai pengawas internal saja yang dibutuhkan, namun justru pengawasan dari pihak eksternal yaitu Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sesuai dengan apa yang terdapat dalam SKB tersebut, bahwa perlunya ada peningkatan sistem informasi kepegawaian. Dalam hal ini peran BKN sangat diperlukan, sebab sesuai dengan fungsinya yang tercantum pada Pasal 47 Undang-Undang No.5 Tahun 2014, selain berfungsi menjadi pembina penyelenggara sistem merit maka BKN berfungsi sebagai penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN. Disamping itu pentingnya pengawasan juga perlu dilakukan oleh KASN merupakan pengawas terhadap jalannya sistem merit pada penyelenggaraan Manajemen ASN sebagaimana yang tercantum pada Pasal 25 ayat (1) huruf b pada undang-undang yang sama dinyatakan bahwa, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. Sebab berbicara mengenai Manajemen ASN memang tidak terlepas dari adanya sistem merit. Seperti yang terdapat dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 bahwa dengan berdasar pada sistem merit maka Manajemen ASN akan berdasar pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Perlunya pengawasan dari pihak eksternal yaitu KASN untuk mengawasi manajemen yang terkait dengan pemberhentian ini sangatlah penting. Di samping itu

idealnya dalam sistem administrasi negara, pejabat dan aparatur bekerja dengan kapasitas yang memadai. Realitas yang dibutuhkan bukan sekedar kemampuan koseptual dan teknis belaka, melainkan juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan juga memenhi standar etis. Sistem merit dalam hal ini bukan sekedar pada tataran kompetensi dasar, dan kompetensi umum, melainkan meliputi kompetensi dasar, dan kompetensi umum, melainkan meliputi kompetensi behavioral.²² Oleh karena itu bukan tidak mungkin jika aparatur negara atau PNS dengan standar etik yang secara terkontrol melalui penerapan sistem merit ini dilakukan, maka praktik dapat terdeteksi secara dini. Realitas positif diharapkan, sehingga pejabat dan aparatur tidak bersedia melaku KKN.²³

Kesimpulan

Bentuk revitalisasi terhadap Manajemen PNS jika dikaitkan dengan pemberian sanksi administratif pada PNS yang melakukan tindak pidana korupsi sudah dilakukan pemerintah melalui keluarnya beberapa instrumen hukum, yaitu Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparat Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi dan SKB yang bernomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 153/KEP/2018 itu mengatur tentang penegakan hukum terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Adanya instrumen hukum tersebut sejalan dengan upaya agar benar-benar diimplementasikannya aturan pemberhentian sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan PP No.11 Tahun 2017 bagi PNS yang melakukan tindak pidana korupsi, dimana pemberhentian merupakan salah satu manajemen PNS. Selain itu bentuk revitalisasi juga ini juga menyangkut masalah pengawasan, baik pengawas internal maupun pengawas eksternal karena tanpa adanya pengawasan dari berbagai lembaga yang berwenang revitalisasi akan sangat sulit untuk dilakukan secara maksimal.

²² Wahyudi Kumorotmo dan Ambar Widianingrum, (2010), *Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali*, Gava Media , Yogyakarta, hlm.93.

²³ *Ibid.*

Daftar Pustaka

- Ghufron, Ahmad dan Sudarsono, (1991), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk Ke 1, Jakarta, Rineka Cipta.
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat, (2017), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*: Edisi Kedua, Ctk ke-1, Jakarta, Sinar Grafika.
- Ibrahim, Amin, (2009), *Pokok-Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*, Ctk ke-2, Bandung, Refika Aditama.
- Kumorotmo, Wahyudi dan Ambar Widianingrum, (2010), *Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali*, Gava Media, Yogyakarta.
- Mahfud MD, Moh. (1988) *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty.
- Marbun, S.F., (2013), *Hukum Administrasi Negara II*, Ctk ke-1, Yogyakarta, FH UII Press.
- Ridwan, (2016), *Hukum Administrasi Negara*, Ctk ke-12, Jakarta, Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah, (2014), *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Ctk ke-5, Prenada Media, Jakarta.

Artikel dan Jurnal

- Rakhmawanti, Ajib, *Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara*, Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 10, No.1.Juni 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Savarianti Fahrani, Novi, *Analisis Kebijakan Penetapan Formasi Tambahan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Setelah Moratorium*, Jurnal Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 10, No.2, Nopember 2016, Jakarta, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

Website

- Akbar, Norvan, *SKB PNS Terlibat Tipikor Diteken, PPK dan PyB Bandel Akan Disanksi*, diakses pada 27 September 2018.
- M. Agus Yozami, <http://www.hukumonline.com>, *SE Mendagri yang Meminta Agar PNS Tipikor Diberhentikan Secara Tidak Hormat*, diakses pada 27 September 2018.
- Ruslan efendi, <http://datariau.com>, *2.357 PNS yang Tersangkut Kasus Korupsi Siap siap Dipeecat*, diakses pada 27 September 2018.