

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Provinsi NTT karena Melakukan Tindak Pidana Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

YOHANES G. TUBA HELAN DAN NORANI ASNAWI

ABSTRAK

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara, memiliki posisi yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam kenyataannya sebagai pegawai negeri sipil terlibat dalam berbagai tindak pidana, yang berakibat pada pemberhentian baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana telah sesuai dengan prinsip Negara hukum; namun jika dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang jabatan public, terlihat adanya ketidakadilan dalam pengaturan. Bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan pidana umum berencana diberhentikan tidak dengan hormat, tetapi dipihak lain bagi mantan nara pidana dan nara pidana yang tidak menjalani hukuman dalam penjara, boleh menjadi calon kepala daerah dan wakil kepala daerah. Dengan pengaturan seperti tersebut, maka dapat dikatakan “yang kotor dibersihkan, tetapi juga yang bersih dikotori”. Terjadi perbedaan pemberhentian pegawai negeri sipil, didasarkan pada beberapa pertimbangan yang berkaitan dengan diri pegawai negeri sipil, yakni masa kerja, perbuatan yang dilakukan dan dampaknya terhadap masyarakat, dan tanggungan keluarga.

Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut, maka disarankan agar perlu dilakukan revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang jabatan public, khususnya mengenai syarat calon dan pemberhentiannya agar terwujudnya keadilan dan persamaan.

Kata Kunci: *Pemberhentian PNS, Tindak Pidana*

ABSTRACT

Civil servants as one element of the State Civil Apparatus, have an important position in the administration of government and services to the society. But in reality there are civil servant involved in a variety of crimes which resulted in the dismissal of both respect and not with respect.

The results of the research prove that the dismissal of civil servants who commit crimes is in accordance with the principles of the rule of law, but if it is associated

with other laws and regulations governing public office, there is an injustice in its regulation. For civil servants who commit a criminal offense or who have a relationship with the position, the general sentence is dismissed not respectfully, but on the other hand for ex-convicts and convicts who are not serving time in prison, may be candidates for regional head and deputy head area. With such an arrangement, it can be said "the dirty ones are cleaned, but also the clean ones are polluted". There are differences in the dismissal of civil servants, based on several considerations relating to civil servants themselves, namely the length of service, the acts committed and their impact on society, and family dependents.

In connection with the results of the research, it is recommended that revisions to the laws and regulations governing public positions is necessary, particularly regarding the requirements of candidates and their dismissal so that justice and equality can be realized.

Keywords: Civil Servant Dismissal, Crimes

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia bertujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sehingga diperlakukan aparatur sipil Negara untuk bekerja melayani kepentingan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dimaksud. Hal tersebut tercantum dalam alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yakni "...memajukan kesejahteraan umum,...serta dengan mewujudkan suatu keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia."

Aparatur sipil Negara yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, diharapkan memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme agar 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. Namun dalam kenyataannya, apa yang diharapkannya tidak selalu terwujud ditandai dengan berbagai kasus tindak pidana yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bekerja diberbagai instansi baik vertical maupun otonom (kabupaten/kota maupun provinsi) di Provinsi Nusa Tenggara Timur, seperti kasus korupsi, penipuan, pembunuhan, penggelapan, kekerasan dalam rumah tangga, perzinahan dan lain-lain. Terjadinya kasus-kasus tersebut, sebagainya telah diputuskan oleh pengadilan dan berkekuatan hukum tetap sedangkan yang lainnya masih dalam proses penyelesaian.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, apabila pegawai negeri sipil terlibat dalam kasus tindak pidana maka terjadi beberapa kemungkinan:

1. Diberhentikan sementara apabila ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana;
2. Dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana;
3. Diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - a. 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 hubungan dengan jabatan dan/atau pidana umum;

- b. 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.

Kenyataannya, pemberhentian pegawai negeri sipil yang terlibat kasus tindak pidana dilakukan secara berbeda oleh pejabat yang berwenang, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi pegawai negeri sipil yang lain. Pemberian kewenangan pemberhentian secara relatif sebagai pemicu ketidakadilan. Sebagai reaksi atas tindakan pemberhentian tersebut, sebagai pegawai negeri sipil yang merasa diperlakukan tidak adil, mengajukan banding administrasi kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, dan yang lain melakukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Sedangkan yang lain lagi tinggal diam dan menerima saja apa yang menjadi keputusan pejabat yang berwenang.

Sehubungan dengan fakta tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan praktik pemberhentian pegawai negeri sipil, khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini penting dalam rangka penegakan hukum dan keadilan, serta digunakan sebagai acuan para pejabat yang berwenang dalam melaksanakan wewenang pemberhentian pegawai negeri sipil, agar benar-benar mencerminkan keadilan sesuai tuntunan Negara hukum.

PEMBAHASAN

1. Negara Hukum

Menurut ajaran Negara hukum, penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan pada hukum yang berlaku baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis. Segala tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum yang berlaku atau disebut dengan asas legalitet⁶⁵. Selain itu, dalam Negara hukum menuntut adanya persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*)⁶⁶. Tanpa persamaan/perlakuan yang sama semua warga Negara di hadapan hukum, Negara hukum akan pinjang.

Berkaitan dengan prinsip Negara hukum, hukum yang dijadikan landasan bertindak harus benar-benar pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti, hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian dan keadilan mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali.

Theo Huijbers,⁶⁷ menanyakan sejauh mana keadilan berpautan dengan hukum? Apakah hukum harus dipandang sebagai unsure konstitutif hukum, atau

⁶⁵ Sudargo Gautama, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983, hlm.3.

⁶⁶ A.V. Dicey dalam Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Pt. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.80.

⁶⁷ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 2005, hlm.48.

hanya sebagai regulatif? Bila adil merupakan unsure konstitutif hukum, suatu peraturan yang tidak adil bukan hanya hukum yang buruk, akan tetapi semata-mata bukan hukum (non hukum). Kalau non hukum orang tidak terikat akan peraturan yang bersangkutan, dan tindakan balasan tidak sah. Sebaliknya, bila adil merupakan unsure regulatif bagi hukum, suatu peraturan yang tidak adil tetap hukum walaupun buruk, dan tetap berlaku dan mewajibkan. Maka pertanyaan “apakah cukuplah adanya suatu peraturan dalam bentuk yudiris yang tepat untuk dapat disebut hukum, atau perlu juga peraturan itu sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan?”

Kepastian hukum, bahwa hukum yang resmi diundangkan dilaksanakan dengan pasti oleh negara. Setiap ada pelanggaran harus dikenakan sanksi menurut hukum juga. Alat negara yang menjamin pelaksanaan hukum bertindak sesuai norma-norma hukum sendiri. Agar hukum dapat dijalankan dengan pasti, maka hukum harus jelas perumusannya (kepastian orientasi)⁶⁸. Setiap istilah dalam hukum harus dirumuskan dengan terang dan tegas sehingga tidak ada keraguan tentang tindakan apa yang dimaksud.

Keadilan sebagai cirri dari hukum mempunyai dua arti, yaitu dalam arti formal dan dalam arti materil. Dalam arti formal hukum berlaku umum. Keadilan menuntut agar semua orang dalam situasi yang sama diperlakukan dengan sama. Artinya, hukum berlaku umum yakni setiap orang diperlakukan menurut hukum yang berlaku. Disini terdapat asas kesamaan yakni dihadapan hukum semua orang sama derajatnya. Semua orang berhak atas perlindungan hukum dan tidak ada yang kebal terhadap hukum.

Keadilan materil, hukum sesuai dengan cita-cita keadilan dalam masyarakat. Isi hukum harus adil, untuk mewujudkan tatanan kehidupan bersama yang adil, yaitu suatu tatanan yang menunjang kehidupan bersama berdasarkan apa yang dinilai baik dan wajar. Ada dua hal penting yang perlu dicatat sehubungan dengan keadilan umum, pertama kebebasan ditempatkan sejajar dengan nilai-nilai lainnya, dan konsep umum keadilan tidak memberikan tempat istimewa terhadap kebebasan. Kedua, keadilan tidak selalu berarti semua orang harus selalu mendapatkan sesuatu dalam jumlah yang sama. Dengan kata lain, keadilan tidak selalu berarti semua orang harus diperlakukan secara sama tanpa memperhatikan perbedaan-perbedaan penting yang secara objektif ada pada setiap individu.

Ketidaksamaan dalam distribusi nilai-nilai social selalu dapat dibenarkan, asalkan kebijakan itu ditempuh demi menjamin dan membawa manfaat bagi semua orang. John Rawls merumuskan kedua prinsip keadilan sebagai berikut:

- a. Setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang;
- b. Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga:
 - 1) Diharapkan memberikan keuntungan bagi setiap orang
 - 2) Semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.⁶⁹

⁶⁸ Zippelius dalam Franz Magnis-Suseno, *Etika Politik: Prinsip-prinsip Dasar Kenegaraan Modern*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm.80.

⁶⁹ John Rawls dalam Andre Ata Ujan, *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls*, Kanisius, Yogyakarta, 2005, hlm.73.

Menurut Rawls, sesuatu peraturan yang didukung oleh mayoritas belum tentu adil. Adil tidaknya peraturan yang didukung oleh mayoritas sangat tergantung pada seberapa baiknya mayoritas bergerak dalam rambu-rambu konstitusi. Selain itu, seberapa besar arti sebuah konstitusi juga sangat tergantung pada apakah pembatasan-pembatasan konstitusional tersebut memang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka memelihara keadilan. Selanjutnya, dikemukakan bahwa inti hakiki dari hukum adalah keadilan. Hukum harus dibuat dengan tujuan untuk menegakan dan mendukung keadilan. Untuk memainkan peran ini dengan baik, hukum itu sendiri harus adil. Hukum yang tidak adil mematikan dirinya sendiri, sehingga patut disingkirkan. Oleh karena itu, tindakan yang tidak adil harus disingkirkan karena alasan keadilan itu sendiri. Tidak adil apabila menggunakan cara-cara yang tidak adil untuk menegakan keadilan. Undang-undang disebut adil, bila melalui undang-undang kehidupan masyarakat diatur sedemikian rupa sehingga untung dan beban dibagi secara pantas.⁷⁰

Kesamaan/kesetaraan, menurut Immanuel Kant “hanya aturan yang berlaku secara normal dalam situasi kemanusiaan yang samalah yang dianggap sebagai hukum atau setidaknya diharapkan dapat diberlakukan”. Hukum berdasarkan kesamaan hakiki semua manusia sebagai manusia dan kesamaan semua warga Negara sebagai warga Negara. Hukum harus menjamin segenap anggota masyarakat diperlakukan menurut tolak ukur yang objektif dan sama. Tolak ukur itu adalah hukum.⁷¹

Persamaan secara hukum meliputi: (1) Persamaan dalam memperoleh perlindungan hukum, dan (2) persamaan dalam hak dan kewajiban. Persamaan tersebut harus ditetapkan dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan lain. Perbedaan alamiah dan sosial, seperti tinggi badan, berat badan, warna kulit, pendidikan, pekerjaan/jabatan tidak menjadi sebab terjadi perbedaan dihadapan hukum dan undang-undang. Hukum memperlakukan semua manusia sama tanpa ada kecualinya.

2. Perlindungan Hukum bagi Warga Negara

Perlindungan hukum bagi warga Negara merupakan suatu keharusan dalam suatu Negara yang menganut konsep Negara hukum. Setiap warga Negara dalam peran yang berbeda-beda (termasuk pegawai negeri sipil) harus memperoleh perlindungan hukum agar dapat menjamin hak-hak dan kewajiban-kewajibannya.

Secara teoretis dikenal dua macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif untuk mencegah terjadinya sengketa, dalam bentuk hak menyatakan pendapat, mengajukan keberatan (*inspraak*) atas sebuah keputusan yang belum definitif. Perlindungan hukum represif yakni untuk menyelesaikan sengketa, sehingga diperlukan sarana perlindungan hukum yang memadai. Di Indonesia sarana perlindungan hukum yakni peradilan tata usaha Negara berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 sebagaimana telah diubah pertama dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004, dan perubahan kedua dengan Undang-

⁷⁰ Theo Huijbers, Op.Cit., hlm.118.

⁷¹ Immanuel Kant dalam Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm.242.

undang Nomor 51 Tahun 2009. Selain perlindungan hukum melalui lembaga peradilan, juga tersedia sarana perlindungan hukum melalui upaya administrative yang dilakukan oleh badan banding administrative dan juga Ombudsman Republik Indonesia berdasarkan undang-undang Nomor 37 Tahun 2008.

Sarana-sarana perlindungan hukum yang tersedia, dapat digunakan oleh warga Negara yang ingin mencari keadilan atas suatu tindak pemerintahan yang merugikan. Demikian halnya, pegawai negeri sipil yang diberhentikan karena melakukan tindak pidana, dapat menggunakan sarana perlindungan hukum yang ada untuk mencari keadilan.

3. Tindak Pemerintahan

Sebagai wujud pelaksanaan tugas pemerintahan maka pemerintah melakukan tindakan untuk merealisasikan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tindakan hukum yang dilakukan secara sepihak oleh pemerintah disebut “*beschikking*” yang diterjemahkan dengan istilah “keputusan” (tata usaha Negara).

Agar suatu keputusan menjadi keputusan sah maka harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Philipus Mandiri Hadjon⁷² mengemukakan enam syarat sahnya sebuah keputusan pemerintah, yakni:

- a. Keputusan harus dibuat oleh organ administrasi Negara yang berwenang. Wewenang merupakan syarat mutlak dalam membentuk sebuah keputusan agar menjadi keputusan yang sah. Wewenang itu dibatasi oleh tiga hal, yakni waktu, tempat dan isi atau materi. Melanggar batas wewenang tersebut keputusan menjadi tidak sah.
- b. Keputusan pemerintah haruslah *rechtmatig*, yaitu sesuatu ukuran-ukuran hukum.
- c. Dalam pembentukan kehendak organ administrasi Negara tidak boleh ada kekurangan yuridis, berupa kekilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), penipuan (*bedrog*).
- d. Keputusan pemerintah harus *doelmatig*, yakni harus diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang menjadi dasarnya.
- e. Pembuatan keputusan harus menurut tata cara yang telah ditetapkan, yaitu mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan dasarnya.
- f. Keputusan harus dituangkan dalam bentuk yang tepat.

Selain harus memenuhi syarat-syarat tersebut, pembentukan sebuah keputusan juga perlu memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik, terutama keputusan yang dikeluarkan berdasarkan wewenang bebas (*diskresi/freies ermessen*). Suatu keputusan yang tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dapat berakibat keputusan itu menjadi tidak sah. Keputusan yang tidak sah dapat berakibat:

- a. Batal (*nieting*), berarti bahwa bagi hukum perbuatan yang dilakukan dianggap tidak ada. Konsekuensinya bagi hukum akibat perbuatan itu dianggap tidak pernah ada.

⁷² Philipus Mandiri Hadjon, *Pengertian-pengertian Dasar tentang Tindak Pemerintahan*, Djumali, Surabaya, 1987, hlm.10.

- b. Batal karena hukum (*nietigheid van rechtswege*), berarti bagi hukum akibat suatu perbuatan dianggap tidak ada tanpa perlu adanya suatu keputusan yang membatalkan perbuatan tersebut.
- c. Dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), artinya bagi hukum perbuatan yang dilakukan akibatnya ada sampai waktu pembatalan oleh hakim atau badan pemerintah lain yang berkompeten.

Pemberhentian pegawai negeri sipil dituangkan dalam sebuah keputusan sebagai perbuatan hukum pemerintah yang bersegi satu, maka harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan agar menjadi keputusan sah.

4. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Prinsip Negara Hukum

Prinsip Negara hukum mengajarkan bahwa penerapan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan asas keadilan dan persamaan perlakuan agar tidak menimbulkan persoalan hukum di kemudian hari. Penerapan kedua asas ini berlaku juga bagi pemberhentian pegawai negeri sipil. Selain itu pegawai negeri sipil sebagai warga Negara, perlu mendapat perlindungan hukum dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, termasuk perlindungan hukum dalam hal terlibat dalam kasus pidana. Peraturan perundang-undangan telah mengatur secara lengkap mekanisme penyelesaian dan konsekuensi yang timbul jika seorang pegawai negeri sipil melakukan tindak pidana. Oleh karena itu, bagi pegawai negeri sipil siap untuk menerima segala resiko yang terjadi, dan bagi pejabat dalam mengambil keputusan harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran hukum oleh pejabat yang berwenang dalam memberhentikan pegawai negeri sipil, maka pihak yang dirugikan berhak mencari perlindungan hukum dengan menggugat ke pengadilan yang berwenang atau menempuh jalur penyelesaian melalui upaya administratif.

Sehubungan dengan itu, dalam menganalisis kasus pemberhentian pegawai negeri sipil mengacu pada unsur-unsur pokok Negara hukum seperti dikemukakan di atas.

a) Keadilan dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Sesuai dengan regulasi yang ada, maka pemberhentian pegawai negeri sipil dalam lingkup pemerintah daerah yang melakukan tindak pidana dikategorikan dalam dua kelompok yakni :

- Pemberhentian karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada kaitannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, dan yang melakukan tindak pidana umum berencana dengan hukuman paling singkat dua tahun;
- Pemberhentian karena melakukan tindak pidana umum yang tidak berencana dengan hukuman penjara paling singkat dua tahun.

Terhadap pemberhentian pegawai negeri sipil pada kelompok pertama tidak ada pilihan selain diberhentikan dengan tidak hormat apabila telah diputus oleh pengadilan yang berwenang dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Maka atas dasar putusan pengadilan dimaksud, pejabat yang berwenang memproses pemberhentiannya. Bagi pegawai negeri sipil dengan pangkat golongan Pembina Utama Muda/ IV keatas, pejabat yang berwenang memberhentikan adalah presiden. Sedangkan pegawai negeri sipil dengan pangkat golongan Pembina IV A dan Pembina Tingkat I IV B diberhentikan

oleh Gubernur selaku wakil pemerintah pusat di daerah. Selanjutnya, pegawai negeri sipil dengan pangkat Pionir Tingkat I III D ke bawah diberhentikan oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai kewenangan masing-masing, yakni untuk pegawai sipil provinsi diberhentikan oleh Gubernur; sedangkan pegawai negeri sipil kabupaten/kota diberhentikan oleh bupati/walikota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, tanggal 14 Oktober 2016 dijelaskan bahwa terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan dan pidana umum berencana, mekanismenya selama proses penyelesaian perkara, yang bersangkutan diberhentikan sementara apabila ditahan oleh pihak yang berwenang, sedangkan yang tidak ditahan akan tetap bekerja dan tidak diberhentikan sementara. Bagi yang diberhentikan sementara, pegawai negeri sipil yang bersangkutan hanya dibayarkan gaji pokok 50% tanpa tunjangan apapun. Apabila dari hasil penyelesaian perkara berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap menyatakan pegawai negeri sipil yang bersangkutan terbukti telah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan dan pidana umum berencana, maka diproses untuk diberhentikan tidak dengan hormat secara tetap. Pemberhentian pegawai negeri sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan atau pidana umum berencana, telah memenuhi asas legalitas, karena sesuai dengan perintah peraturan perundang-undangan.

Terhadap pegawai negeri sipil kelompok kedua, diberhentikan sementara apabila ditahan oleh pihak yang berwenang, sedangkan yang tidak ditahan tidak diberhentikan sementara. Setelah ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila terbukti melakukan tindak pidana maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan masuk dalam pertimbangan oleh dewan pertimbangan kepegawaian untuk diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan sesuai dengan perintah peraturan perundang-undangan yang berlaku. Faktor yang menjadi dasar pertimbangan adalah tanggungan keluarga, masa kerja, catatan masa lalu pegawai negeri sipil yang bersangkutan, dan perbuatan yang dilakukan. Dalam praktik dua kemungkinan dapat terjadi, yakni diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan berdasarkan pertimbangan secara objektif. Proses pemberhentian yang memberikan diskresi kepada pejabat yang berwenang walaupun saat ini tidak bermasalah, namun berpotensi terjadi ketidakadilan apabila ada perlakuan yang berbeda antara satu pegawai negeri dengan pegawai negeri yang lain. Selain itu, dalam hal penahanan dimungkinkan terjadi pertimbangan subjektivitas sehingga ada yang ditahan sedangkan yang lainnya tidak ditahan. Yang tidak ditahan tetap melaksanakan tugas sebagai pegawai negeri, dan yang ditahan maka diberhentikan sementara. Hal ini juga dapat memicu terjadinya kolusi antara pegawai negeri sipil dan penegak hukum yang berwenang melakukan penahanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub Bidang Penegakan Disiplin, Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tanggal 1 November 2016, dikemukakan bahwa “bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana umum tidak berencana yang telah diputus oleh pengadilan dan mempunyai kekuatan hukum tetap, ada yang diberhentikan dengan hormat dan yang lain tidak diberhentikan tetapi tetap tidak dikenakan hukuman disiplin yang lain, seperti penurunan pangkat satu tingkat, penundaan kenaikan gaji berkala, dan sebagainya”. Pada umumnya, kepada pegawai negeri sipil seperti ini diberikan hukuman disiplin sedang.

Terhadap pengenaan saksi ini, semua pegawai negeri sipil menerima hukuman disiplin dan tidak ada yang menggugat ke pengadilan. Artinya, menurut pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana, antara perbuatan dan hukuman sudah seimbang, atau dapat dikatakan penjatuhan hukum disiplin sudah adil, sehingga tidak perlu mencari keadilan melalui pengadilan.

Selanjutnya, kepada pegawai negeri sipil yang dikenakan sanksi hukuman disiplin sedang, diberikan pembinaan oleh atasannya agar dapat berubah dan tidak mengulangi perbuatannya. Hasilnya, pada umumnya pegawai negeri sipil yang dihukum berubah dengan menunjukkan perilaku yang baik.

b) Penerapan Asas Persamaan dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Dalam sebuah Negara hukum, salah satu unsur penting adalah persamaan dihadapan hukum. Terhadap kasus yang sama harus diperlakukan sama. Tidak boleh ada perlakuan yang berbeda berdasarkan pertimbangan subjektif. Dengan asas persamaan terjadi keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam penegakan hukum. Dalam praktik pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana umum tidak berencana, terdapat perbedaan perlakuan bagi pegawai negeri sipil. Perbedaan ini terjadi karena regulasi memungkinkan dalam hal memberikan kewenangan kepada pejabat untuk mempertimbangkan pemberhentian atau tidak memberhentikan. Pertimbangan didasarkan pada hal-hal yang berkaitan dengan diri pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

c) Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Negeri Sipil yang Diberhentikan

Perlindungan hukum bagi setiap warga Negara (termasuk pegawai negeri sipil) merupakan tuntutan adanya Negara hukum. Konsep perlindungan hukum meliputi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Terhadap perlindungan preventif, terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan, atau pidana umum berencana, maka pemberhentian dilakukan setelah adanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Mekanisme seperti ini, sama sekali tidak memberikan ruang bagi pegawai negeri sipil untuk mengajukan keberatan atau menyatakan pendapat, karena pejabat yang berwenang tidak diberikan ruang untuk mempertimbangkan sendiri, kecuali tidak diberhentikan dengan hormat. Pejabat yang berwenang hanya mendasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum

tetap, yang menyatakan pegawai negeri sipil terbukti melakukan tindak pidana yang ditentukan. Undang-undang sudah mengatur secara limitatif tanpa ada ruang bagi pejabat yang berwenang. Maka hak untuk mengajukan keberatan, pendapat sebelum keputusan pemberhentian tidak tersedia sama sekali. Pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan atau pidana umum berencana, hanya satu yakni pemberhentian tidak dengan hormat, maka pembelaan diri dilakukan pada tahap proses pidana. Setelah dinyatakan terbukti bersalah, ruang untuk perlindungan hukum preventif tidak dimungkinkan lagi.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, setiap pegawai negeri sipil diberhentikan berhak mengajukan gugatan melalui upaya administrative Kepala Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara khusus diberhentikan tidak dengan hormat; sedangkan yang lainnya dapat mengajukan gugatan melalui peradilan tata usaha Negara. Jadi hak untuk mencari keadilan tersedia melalui sarana upaya administrative dan lembaga peradilan. Sarana perlindungan hukum tersedia berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kemudian bagi pegawai negeri sipil yang merasa diperlakukan tidak adil, dapat mencari keadilan melalui sarana perlindungan hukum yang ada.

Hasil penelitian menunjukan pegawai negeri sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat, berupaya mencari keadilan dengan menggunakan sarana perlindungan hukum melalui Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang. Namun, karena oleh peraturan perundang-undangan telah mengatur secara jelas dan tegas bahwa, bagi pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan atau pidana umum berencana harus diberhentikan, maka gugatannya ditolak. Dari enam kasus yang diteliti di Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang, lima kasus ditolak dan hanya satu gugatan yang diajukan oleh Damianus Modjo, Spd, M.Si yang diberhentikan tidak dengan hormat oleh Gubernur dan diterima oleh hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang, dengan dasar pertimbangan Gubernur terlalu lama menjatuhkan hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat. Namun, ketika banding di Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya yang bersangkutan tetap diberhentikan tidak dengan hormat, karena tidak dikenal alasan kedaluarsa dalam penjatuhan sanksi disiplin, khususnya pemberhentian. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, semua kasus pemberhentian tidak hormat karena putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dan digugat ke pengadilan Tata Usaha Negara Kupang tidak ada yang diterima oleh pengadilan. Semua gugatan ditolak dengan alasan hukum sudah jelas.

Untuk jelasnya, kasus gugatan ke pengadilan Tata Usaha Negara kupang oleh para pegawai negeri sipil yang diberhentikan, dipaparkan sebagai berikut:

- Gugatan Melanton Mallet A.Md, pegawai negeri sipil Kabupaten Alor, menggugat Keputusan Bupati Alor Nomor BKD.862/845/2015

TANGGAL 30 Maret 2015 tentang pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil terhadap penggugat, karena melakukan tindak pidana korupsi sesuai Putusan Pengadilan Tipikor kupang nomor 25/Pid.Sus./2014/PN-KPG tanggal 13 mei 2014, dihukum penjara satu tahun dan pidana kurungan dua bulan. Gugatan tersebut diputus dengan putusan pengadilan Tata Usaha Negara Kupang nomor 13/E/2015/PTUN-KPG tanggal 24 November 2015. Hasil gugatan ditolak karena sesuai penjelasan pasal sembarang huruf a Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 1979.

- Gugatan Deviance Margarince Langko, pegawai negeri sipil di Kabupagten Alor, menggugat Keputusan Bupati Alor nomor BKD.862/841/2015 tanggal 30 Maret 2015, tentang pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil terhadap penggugat, karena melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan Putusan Pengadilan Tipikor Kupang Nomor 17/G/2016/PTUN-KPG tanggal tanggal 23 November 2015.
- Yulin Karsoma,SE, pegawai negeri sipil Kabupaten Alor yang menggugat Keputusan Bupati Alor Nomor BKD.628/842/2015 tanggal 30 Maret 2015, tentang pemberhentian tidak dengan hormat penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil, karena melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan Putusan Pengadilan Tipikor Kupang Nomor 46/Pid.Sus/2012/PN-KPG tanggal tanggal 26 Januari 2012. Setelah melalui proses pemeriksaan, hasilnya gugatan ditolak dengan alasan hukum sudah jelas mengatur bahwa pegawai negeri sipil yang melakukan korupsi diberhentikan tidak dengan hormat, termuat dalam putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang Nomor 12/G/2015/PTUN-KPG, tanggal 24 November 2015.
- Damianus Modjo, SPd., M.Si. pegawai negeri sipil pada Pemerintah Daerah Kota Kupang, menggugat keputusan Gubernur NTT nomor Upx.012/Kep/21/2015 tentang pemberhentian tidak dengan hormat penggugat sebagai pegawai negeri sipil karena melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan putusan Pengadilan Tipikor nomor 26/Pid.Sus/2013/PTK tanggal 19 Januari 2014. Putusannya gugatan diterima sesuai putusan pengadilan tata usaha Negara kupang nomor 16/G/2015/PTUN-KPG tanggal 29 November 2015, pertimbangannya terlalu lama diberhentikan setelah ada putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Namun, setelah diajukan banding kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, hasilnya putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang dibatalkan, sehingga penggugat tetap diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.
- Alis Joni Siokain, SH, pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah Kota Kupang, menggugat keputusan Gubernur NTT Nomor Upx.012.1/KEP/20/2011.PN-KPG tanggal 16 Desember 2011. Hasilnya gugatan ditolak, termuat dalam Keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang Nomor 22/G/2015/PTUN-KPG tanggal 21 Mei 2015.

- Jonas Melkianus Dully, pegawai negeri sipil pada pemerintahan Daerah Kota Kupang, menggugat keputusan Walikota Kupang Nomor BKD.800/2015/B/VIII/2014 tanggal 26 Agustus 2014 tentang pemberhentian tidak dengan hormat penggugat sebagai pegawai negeri sipil, karena melakukan tindak pidana korupsi berdasarkan Putusan Pengadilan Tipikor Kupang Nomor 13/Pid.Sus/2011/PN-KPG. Hasilnya gugatan ditolak termuat dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang Nomor 01/G/2015/PTUN-KPG tanggal 21 Mei 2015.

Pada dasarnya semua gugatan menggunakan alasan yang sama yakni:

- 1) Ada pegawai negeri sipil lain yang melakukan korupsi dan telah diputus berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, tetapi diaktifkan kembali sebagai pegawai negeri sipil;
- 2) Keputusan pemberhentian bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Keputusan pemberhentian bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, yakni asas kepastian hukum, asas keseimbangan, asas kesamaan, asas tertib penyelenggaraan pemerintah, dan asas legalitas.

Berdasarkan kajian atas putusan pengadilan tata usaha Negara atas gugatan pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan, dan tindak pidana umum berencana, dan semua gugatan dapat ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa pejabat yang berwenang memberhentikan telah melaksanakan kewenangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini memberikan kepastian hukum dan sekaligus telah menerapkan asas persamaan dalam pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan, atau pidana umum berencana.

Selain upaya hukum melalui Pengadilan Tata Usaha Negara, ada beberapa kasus pemberhentian pegawai negeri sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat menempu perlindungan hukum melalui Ombudsman Republik Indonesia perwakilan Nusa Tenggara Timur, namun tidak berhasil karena tindakan pemberhentian sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d) Sinkronisasi Pengaturan Dalam Jabatan Publik yang Lain

Apabila dikaitkan dengan jabatan publik yang lain, seperti kepala daerah dan wakil kepala daerah, khususnya persyaratan untuk menjadi calon boleh yang berstatus mantan nara pidana dalam kasus tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan, seperti melakukan korupsi. Artinya, dengan persyaratan seperti tersebut, jika kemudian terpilih maka seorang yang pernah melakukan tindak pidana korupsi boleh menduduki jabatan publik apabila melakukan korupsi diberhentikan, dan tidak mungkin lagi kembali menduduki jabatan sebagai pegawai negeri sipil. Jika disamakan antara jabatan kepala daerah dan jabatan pegawai negeri sipil, maka setelah menjalani hukuman disiplin boleh kembali menduduki jabatan sebagai pegawai negeri sipil sehingga ada keadilan dan persamaan. Perbedaan yang

satu apabila melakukan korupsi setelah keluar penjara boleh menduduki jabatan kembali; sedangkan yang lainnya tidak boleh sama sekali. Pada hal antar pegawai negeri sipil dan jabatan kepala daerah/wakil kepala daerah sama-sama berada dalam jabatan publik dan digaji dari anggaran Negara/daerah, yang berasal dari uang rakyat.

Undang-undang nomor 10 tahun 2016 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 1 tahun 2015 tentang pemilihan Gubernur dan wakil Gubernur, Bupati dan wakil Bupati, wali kota dan wakil wali kota, pasal 7 ayat (2) mengatur syarat menjadi calon kepala daerah/wakil kepala daerah pada huruf g berbunyi “. . . bagi mantan nara pidana telah secara terbuka dan jujur mengemukakan kepada publik bahwa yang bersangkutan mantan terpidana”. Ketentuan tersebut mengandung arti bahwa seseorang yang pernah melakukan tindak pidana boleh menjadi calon kepala daerah/wakil kepala daerah. Berdasarkan pengaturan seperti tersebut dapat dikatakan bahwa “bagi pegawai negeri sipil yang kotor dibersihkan, sedangkan kepala daerah dan wakil kepala daerah boleh berasal dari yang kotor”.

Selain itu, menurut Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 9 tahun 2016 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 9 tahun 2015 tentang pencalonan pemilihan Gubernur dan wakil Gubernur, Bupati dan wakil Bupati, dan/atau walikota dan wakil wali kota pada pasal 4 ayat (1) mengatur persyaratan menjadi calon kepala daerah dan wakil kepala daerah salah satunya pada huruf f menyatakan “tidak pernah sebagai terpidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, terpidana karena kealpaan ringan (*culpa levis*), terpidana karena alasan politik, terpidana yang tidak menjalani pidana dalam penjara wajib secara terbuka dan jujur mengemukakan kepada publik bahwa yang bersangkutan sedang menjalani pidana tidak dalam penjara”. Selanjutnya, pada huruf f1 mengatur bahwa “bagi mantan terpidana yang telah selesai menjalani masa pembedanya, secara kumulatif, wajib memenuhi syarat secara terbuka dan jujur mengemukakan kepada publik dan bukan sebagai pelaku kejahatan yang berulang, kecuali bagi mantan terpidana yang telah selesai menjalani masa terpidananya paling singkat 5 (lima) tahun sebelum jadwal pendaftaran”. Huruf f2 mengatur “bukan mantan terpidana bandar narkoba atau mantan terpidana kejahatan seksual terhadap anak.”

Ketentuan-ketentuan sebagaimana dikutip tersebut, digambarkan secara normatif terjadi ketidakadilan dalam membuat pengatruan mengenai pemberhentian pegawai negeri sipil dan jabatan kepala daerah dan wakil kepala daerah. Jabatan yang lebih penting dan strategis boleh diduduki oleh mantan nara pidana dan nara pidana yang tidak menjalani pidana dalam penjara, sedangkan jabatan pegawai negeri sipil apabila melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan dan pidana umum berencana diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Pada hal, pegawai negeri sipil akan dipimpin oleh kepala daerah dan wakil kepala daerah. Dapat dibayangkan bahwa yang memimpin adalah mantan nara pidana, sedangkan yang dipimpin tidak boleh melakukan tindak pidana tertentu atau mantan nara pidana ataupun terpidana.

d. Alasan Terjadinya Perbedaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Uraian pada bagian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan dan pidana umum berencana, tidak ada pilihan lain kecuali diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Undang-undang telah menentukan secara jelas dan tegas bahwa “setelah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat”. Dengan demikian, pejabat yang berwenang harus melaksanakan ketentuan undang-undang demi penegakan prinsip Negara hukum dan terciptanya keadilan dalam masyarakat. Sedangkan, pegawai negeri sipil melakukan tindak pidana umum dan tidak berencana bisa diberhentikan tidak dengan hormat atau tidak diberhentikan sehingga diserahkan kewenangan sepenuhnya kepada pejabat Pembina kepegawaian daerah.

Kewenangan semacam ini, dikategorikan sebagai kewenangan diskresi, sehingga pengujiannya berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti asas kepastian hukum, non diskriminasi, keadilan, pemberian alasan dan sebagainya. Fakta hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana umum dan tidak berencana diperlakukan secara berbeda dalam penjatuhan hukum disiplin. Ada yang diberhentikan, sedangkan yang lainnya dikenakan sanksi disiplin yang lain, terutama sanksi disiplin sedang, seperti penurunan pangkat satu tingkat untuk waktu tertentu.

Adapun pertimbangan pemberian sanksi disiplin, mendasarkan pada beberapa pertimbangan, yakni:

- a. Masa kerja pegawai negeri sipil, yakni lama waktu pegawai negeri sipil bekerja pada instansi pemerintah dijadikan sebagai dasar pertimbangan berat ringannya pemberian sanksi. Semakin lama waktu bekerja semakin ringan sanksi yang diberikan. Namun, lama waktu bekerja juga dikaitkan dengan catatan selama bekerja sebagai pegawai negeri sipil;
- b. Perbuatan yang dilakukan dan dampaknya terhadap masyarakat luas, yakni jenis tindak pidana umum yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dan dampaknya terhadap masyarakat. Dilihat dari tindak pidana yang dilakukan tentu berbeda-beda antara satu pegawai negeri dan pegawai negeri lain, sehingga penjatuhan hukuman disiplin juga berbeda antara satu pegawai negeri sipil dengan pegawai negeri sipil yang lain;
- c. Tanggungan keluarga yang menjadi beban pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Masyarakat nusa tenggara timur memiliki system kekeluargaan yang tinggi, sehingga satu keluarga pegawai negeri sipil tidak hanya mengurus anggota keluarganya sendiri, melainkan juga mengurus anggota keluarga yang lain yang mungkin tidak mampu dan sedang sekolah. Oleh karena itu, walaupun pegawai negeri sipil melakukan tindak pidana umum, namun dalam menjatuhkan hukuman disiplin berbeda antara satu pegawai negeri sipil dengan pegawai negeri sipil yang lain.

Semua pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin karena melakukan tindak pidana umum, tidak menggugat ke pengadilan karena dirasakan hukuman yang diberikan telah sesuai dengan perbuatannya. Keadilan

telah ditegakan, walaupun hukuman yang berbeda sesuai dengan perbuatan dan pertimbangan lain. Disamping hukuman yang dijatuhkan pihak badan kepegawaian daerah provinsi dan atasan pejabat yang disanksi terus melakukan pembinaan agar pegawai negeri sipil dapat berubah. Hasilnya pegawai negeri sipil tidak pernah mengulangi perbuatannya sehingga dapat dikatakan bahwa adanya kesadaran untuk berubah.

Secara sepintas terlihat adanya perlakuan yang berbeda antara pegawai negeri sipil yang satu dengan pegawai negeri sipil yang lain, dalam hal penjatuhan hukuman atas perbuatan pidana. Namun, dilihat dari pertimbangan yang dijadikan dasar pemberian hukuman sangat tepat demi kepentingan pegawai negeri sipil dan keluarganya. Mungkin menjadi persoalan adalah dasar yuridis yang membuka ruang terjadinya perbedaan, yakni rumusan “diberhentikan dengan hormat dan tidak diberhentikan”. Rumusan seperti ini memicu terjadinya penyalahgunaan wewenang demi kepentingan pribadi dan politik. Penerapan ketentuan seperti tersebut, sangat tergantung dari pejabat yang berwenang sehingga tidak memberikan kepastian dalam penerapannya.

Ketika dimintakan pertanggungjawaban, pasti pejabat berwenang menyatakan bahwa hukum memperbolehkan, artinya hukum memperbolehkan adanya perbedaan itu terjadi. Jadi kelemahan utama berada pada ketentuan normatif, sehingga penyelaksainnya harus melalui langkah perbaikan norma.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pemberhentian pegawai negeri sipil pada dasarnya telah sesuai dengan prinsip Negara hukum. Namun jika dihubungkan dengan syarat jabatan menjadi calon kepala daerah/wakil kepala daerah, maka terlihat adanya ketidakadilan karena berdasarkan regulasi yang ada, pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana tertentu diberhentikan tidak dengan hormat: sedangkan, bagi mantan nara pidana dan nara pidana yang tidak menjalani pidana dalam penjara diperbolehkan menjadi calon kepala daerah/wakil. Berdasarkan regulasi tersebut dapat dikatakan bahwa “yang kotor dibersihkan, tetapi juga yang bersih dikotori”.
- b. Perbedaan pemberhentian pegawai negeri sipil karena melakukan tindak pidana umum tidak berencana, karena pejabat Pembina kepegawaian mempertimbangkan beberapa factor yang berhubungan langsung dengan diri pegawai negeri sipil, yakni masa kerja, perbuatan yang dilakukan dan dampaknya terhadap masyarakat, dan tanggungan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Walaupun terjadi perbedaan tetapi dirasakan adil karena pertimbangan semata-mata demi kepentingan pegawai negeri sipil, dan bukan untuk kepentingan pejabat yang memberhentikan.

2. Saran

Beberapa saran untuk perbaikan, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang melandasi pemberhentian pegawai negeri sipil yang disesuaikan dengan peraturan

perundang-undangan lain mengenai syarat menduduki jabatan publik, misalnya syarat menjadi calon kepala daerah/wakil kepala daerah. Revisi perlu mempertimbangkan asas keadilan dan persamaan antara satu jabatan publik dengan jabatan publik yang lain.

2. Pemberhentian pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau kejahatan yang ada hubungan dengan jabatan atau pidana umum berencana, perlu mempertimbangkan masa kerja dan masa lalu selama selama menjadi pegawai negeri sipil. Walaupun seorang pegawai negeri sipil melakukan tindak pidana, namun penerapan sanksi harus mempertimbangkan pengabdianya selama bertahun-tahun, sehingga tidak disamaratakan harus diberhentikan tidak dengan hormat.
3. Oleh karena peraturan perundang-undangan lain membolehkan seorang mantan nara pidana dan nara pidana yang tidak menjalani pidana dalam penjara boleh menjadi calon kepala daerah/wakil, maka sesungguhnya seorang pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana boleh masuk bekerja kembali setelah menjalani masa hukuman. Dengan demikian asas persamaan benar-benar dapat terealisasi demi penegakan Negara hukum.
4. Apabila saran pada nomor tiga tidak terima, maka agar dapat memberikan kepastian hukum, pejabat yang berwenang memberhentikan pegawai negeri sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungan dengan jabatan atau pidana umum berencana, segera memberhentikan tidak dengan hormat pegawai negeri sipil setelah ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Perlu diatur imit waktu yang mengikat pejabat Pembina kepegawaian dalam melakukan pemberhentian.

REFERENSI

Buku-buku:

- Sudargo Gautama. 1983. *Pengertian tentang Negara Hukum*. Bandung: Alumni.
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Theo Huijbers. 2005. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Kanisius.
- Franz Magnis-Suseno. 2001. *Etika Politik: Prinsip-prinsip Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Andre Ata Ujan. 2005. *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls*. Yogyakarta, Kanisius.
- Carl Joachim Friedrich. 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia.
- Philipus Mandiri Hadjon. 1987. *Pengertian-pengertian Dasar tentang Tindak Pemerintahan*. Surabaya: Djumali, Surabaya.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 setelah amandemen .
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pencalonan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau Walikota dan Wakil Walikota.