

SKRIPSI

**DISSENTING OPINION PADA PERKARA DALAM PUTUSAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TENTANG
SENGKETA KEPEGAWAIAN NOMOR
7/G/2020/PTUN.BL**

Oleh:

**RIMA
NPM. 170210026**



**Jurusan Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2022 M**

**DISSENTING OPINION PADA PERKARA DALAM PUTUSAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TENTANG SENGKETA
KEPEGAWAIAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BL**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum.(S.H)

Oleh :

RIMA
NPM. 170210026

Pembimbing : Netty Hermawati, S.H,M.A,M.H

Jurusan Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2022 M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Hal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Metro
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

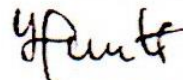
Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : RIMA
NPM : 1702010026
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul : ASAS DISSENTING OPINION PADA
PEMBUKTIAN PERKARA DALAM PUTUSAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN NOMOR
7/G/2020/PTUN.BL

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Metro untuk dimunaqosyahkan. Demikianlah harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Metro, 30 September 2022
Pembimbing,



Nety Hermawati, SH., MA., MH.
NIP. 197409042000032002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ASAS DISSENTING OPINION PADA PEMBUKTIAN
PERKARA DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA
USAHA NEGARA TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN
NOMOR 7/G/2020/PTUN.BL

Nama : RIMA
NPM : 1702010026
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Hukum Tata Negara

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam munaqosyah Fakultas Syari'ah Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 30 September 2022
Pembimbing,



Nety Hermawati, SH., MA., MH.
NIP. 197409042000032002



**KEMENTERIAN AGAMA REPULIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Alringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metro.univ.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: 1795/In.28.2/0/PP.00.9/10/2022

Skripsi dengan Judul: ASAS DISSENTING OPINION PADA PEMBUKTIAN PERKARA DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BL, disusun oleh : RIMA, NPM: 1702010026, Jurusan: Hukum Tata Negara, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syariah pada hari/ tanggal: Selasa, 04 Oktober 2022.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Nety Hermawati, SH, MA, MH

Penguji I : Nawa Angkasa, SH, MA

Penguji II : Fredy Gandhi Midia, MH

Sekretaris : Siti Mustaghfiroh, M.Phil



Husnul Fatarib, Ph.D
NIP. 197401041999031004

ABSTRAK

DISSENTING OPINION PADA PERKARA DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TENTANG SENKETA KEPEGAWAIAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BL

Oleh :

**RIMA
NPM. 170210026**

Terjadinya perbedaan pendapat sangat mungkin terjadi sebagai salah satu konsekuensi pelaksanaan persidangan dengan susunan hakim majelis. Sebagaimana yang terjadi dalam kasus sengketa kepegawaian di PTUN Bandar Lampung. Dimana penggugat mengajukan keberatan tentang objek sengketa yang diputuskan pada saat penggugat masih berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil dan tidak memiliki jabatan tertentu melainkan hanya patuh kepada atasan. Penggugat menerima sanksi administrasi atas kejahatan yang dinilai tidak sebanding dengan kejahatan yang dilakukan oleh atasannya. Dari ketiga hakim yang menerima dan memeriksa perkara ini, terdapat salah satu hakim yang memiliki pendapat berbeda atau *dissenting opinion* dalam memutuskan perkara. Oleh karena itu peneliti melakukan analisis secara mendalam tentang perbedaan pendapat hakim tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti disebut sebagai penelitian literer atau riset kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan dimana obyek penelitian biasanya digali lewat beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah dan dokumen).

Hasil dari penelitian ini adalah jika terjadi perbedaan pendapat antara hakim dalam putusan PTUN sengketa kepegawaian, diambil voting atau suara terbanyak. Ketua Majelis dan Anggota Majelis I sepakat bahwa objek sengketa dinyatakan batal dan Tergugat wajib merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabatnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Anggota Majelis II berbeda pendapat dalam aspek substansinya, untuk formal gugatan dan pertimbangan pokok perkara dalam aspek kewenangan dan prosedur sependapat dengan Ketua Majelis dan Anggota Majelis I. Karena posisi pendapat sudah 2:1 maka putusan yang diambil ialah mengabulkan gugatan penggugat, menyatakan batal objek sengketa, memerintahkan Tergugat mencabut objek sengketa dan merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabat Penggugat serta menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Kata Kunci : *Dissenting Opinion, Pembuktian Perkara, Sengketa Kepegawaian*

ORISINILITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rima

NPM : 170210026

Jurusan : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa tugas skripsi ini secara keseluruhan adalah asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam pustakaan.

Metro, Juli 2022

Yang menyatakan



Rima
NPM. 170210026

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.s An-Nisa : 59)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka akan saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Orang tua saya, Bapak Kamaluddin dan Ibu Rohimah yang senantiasa memberikan dukungan berupa doa dan motivasi maupun dukungan materil untuk terus melanjutkan pendidikan dan menggapai impian.
2. Kepada Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan dan menyampaikan ilmunya kepada saya, akan selalu saya kenang apa yang telah diberikan.
3. Pembimbing saya Ibu Nety Hermawati, SH, MA.MH yang telah membimbing dan mengarahkan penelitidalam penulisan skripsi ini sampai dengan selesai dengan penuh rasa sabar.
4. Kepada adik tercinta Iqbal dan Syarif Hidayatullah, yang selalu memberikan motivasi.
5. Sahabat-sahabat terbaik Nina Indah Rini.S.E., Erinda Sari,S.E., Khomsatun Nikmatu Rohmah S.Pd., Afdilanisa Rifnaini S.Pd., Radinamumtaza Ulya S.H.,yang selalu menyemangati dan membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamater tercinta IAIN Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Tuhan semesta alam, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi penelitian yang berjudul **“Dissenting Opinion Pada Perkara Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL”**

Penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat pengajuan dalam menyelesaikan program strata satu (S1). Dalam upaya penyelesaian penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya peneliti menghaturkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Bapak Khusnul Fatarib, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Syariah
3. Bapak Firmansyah, M.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara
4. Ibu Netty Hermawati, S.H,M.A,M.H, selaku Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan SKRIPSI ini.

Semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dibidang hukum tata negara.

Wassalamua'laikum Warahmatullah Wabarakatu

Metro, Desember 2021
Peneliti,



Rima
NPM: 170210026

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN ORSINILITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara	11
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	11
2. Jenis-jenis Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.....	12
3. Tata Cara Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Dengan Tindak Pidana/penyelewengan.....	21
4. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Daerah Propinsi.....	23
B. Peradilan Tata Usaha Negara	24
1. Pengertian Peradilan Tata Usaha Negara.....	24
2. Asas-asas Peradilan Tata Usaha Negara	25

3. Subjek dan Objek Peradilan Tata Usaha Negara	26
4. Sistem Peradilan Tata Usaha Negara	30
C. Sengketa Kepegawaian	32
1. Pengertian Sengketa Kepegawaian	32
2. Terjadinya Sengketa Kepegawaian	33
3. Upaya Penyelesaian Sengketa Kepegawaian	35
D. Disseting Opinion	38
1. Pengertian Dissenting Opinion	38
2. Prinsip Dalam Penetapan Putusan	40
3. Aturan Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim	41
4. Kelebihan Pranata Dissenting Opinion	43
5. Kelemahan Pranata Dissenting Opinion	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	45
B. Sumber Data.....	46
C. Teknik Pengumpulan Data.....	47
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data	49
E. Teknik Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. Formulir Bimbingan
3. Surat Bebas Pustaka
4. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.¹ Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 87 menjelaskan dalam pemberhentian ASN yaitu digolongkan dalam tiga bentuk pemberhentian, yaitu pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat dan pemberhentian sementara.²

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dalam perubahan ketiga yang disahkan pada tanggal 10 November tahun 2001 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sejalan dengan ketentuan tersebut, maka salah satu prinsip penting negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari campur tangan pihak kekuasaan ekstrapudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum.

¹ Nur Tanachi Mardan, et al. Keabsahan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi PNS Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, 2021. 146.

² Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 89.

Salah satu sengketa yang sering menimbulkan gugatan yang ditunjukkan ke Pengadilan Tata Usaha Negara adalah sengketa kepegawaian. Sengketa kepegawaian adalah salah satu jenis Sengketa Administrasi Negara yang bersifat intern, karena para pihak dalam sengketa ini adalah sama-sama berkedudukan sebagai pejabat/badan Tata Usaha Negara. Sengketa kepegawaian timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan Tata Usaha Negara dibidang kepegawaian oleh badan atau pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri sipil. Dalam Pasal 35 ayat 1 Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 bahwa Sengketa kepegawaian dapat diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.³

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 juga menegaskan bahwa sengketa kepegawaian termasuk dalam Peradilan Tata Usaha Negara. Sengketa kepegawaian dapat timbul dari tindakan-tindakan pemerintah dalam mengeluarkan suatu keputusan atau kebijakan yang memberikan dampak merugikan. Pemerintah dalam mengeluarkan peraturan seharusnya memiliki pertimbangan yang kuat jika keputusan atau kebijakan tersebut langsung berdampak kepada warga negara sehingga akan menimbulkan sengketa.⁴

Mengacu pada perubahan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tersebut, ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan Peradilan Agama,

³ Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 96.

⁴*Ibid.*

lingkungan Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Kekuasaan kehakiman di Indonesia dibagi menjadi empat lingkungan peradilan. Hal tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dibagi dalam empat lingkungan peradilan, yaitu Peradilan Umum, Peradilan Militer, Peradilan Agama dan Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN). Badan peradilan yang ada di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang diundangkan pada tanggal 29 Desember 1986 dan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 dinyatakan mulai diterapkan secara efektif di seluruh wilayah Indonesia sejak tanggal 14 Januari 1991. Kemudian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tersebut diadakan perubahan dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009.⁵

Dissenting Opinion adalah perbedaan pendapat yang terjadi antara Majelis Hakim yang menangani suatu kasus tertentu dengan Majelis Hakim lainnya yang menangani kasus tertentu lainnya. Majelis hakim yang menangani suatu perkara menurut kebiasaan dalam hukum acara berjumlah 3 (tiga) orang, dari ketiga orang anggota majelis hakim ini apabila dalam musyawarah menjelang pengambilan putusan terdapat perbedaan pendapat

⁵ R. Wiyono, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Edisi Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, 2.

diantara satu sama lain maka putusan akan diambil dengan jalan voting atau kalau hal ini tidak memungkinkan, pendapat hakim yang paling menguntungkan bagi terdakwa yang akan dipakai dalam putusan. Sedangkan bagi hakim anggota yang kalah suara dalam menentukan putusan, harus menerima pendapat mayoritas majelis hakim dan dapat menuliskan pendapatnya yang berbeda dengan putusan dalam buku khusus yang dikelola oleh Ketua Pengadilan Negeri dan bersifat rahasia.⁶

Perbedaan pendapat sangat dimungkinkan terjadi sebagai konsekuensi pelaksanaan persidangan dengan susunan hakim majelis. Dalam pemeriksaan perkara perdata dan pidana di pengadilan pada dasarnya persidangan untuk semua pengadilan adalah majelis. Semua pengadilan memeriksa dan memutus perkara dengan sekurang- kurangnya tiga orang hakim, kecuali apabila undang-undang menentukan lain. Diantara para hakim tersebut seorang bertindak sebagai Ketua, dan lainnya sebagai Hakim Anggota sidang. Sebagai konsekuensi logis terhadap susunan persidangan dengan model majelis hakim ini maka perbedaan pendapat diantara anggota majelis hakim dalam memutuskan perkara dipersidangan sangat mungkin terjadi.⁷

Sumber pranata dissenting opinion adalah UU No. 48 tahun 2009 jo UU No. 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan keakiman yang mengatur mengenai organisasi kekuasaan kehakiman yang mengatur mengenai organisasi kekuasaan kehakiman. Dalam beberapa kasus di pengadilan tingkat pertama

⁶ Dewi Ratna Sari, Kedudukan Dissenting Opinion Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi (Analisa Putusan Tipikor Nomor:04/PID.TIPIKOR/2013/PN.KDI), *Jurnal Hukum Volkgeist*, Vol.2 No.2, 2018.204.

⁷ Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 jo Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuaan Kehakiman.

dan Mahkamah Agung, pranata dissenting opinion telah di terapkan. Sehubungan dengan penelitian ini, dimana pengkajian diarahkan dalam hal implementasi dissenting opinion yang dijatuhkan oleh hakim pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL. Dalam perkara ini telah terjadi dissenting opinion yang dilakukan oleh Hakim Putri Pebrianti dalam perkara ini hakim menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan dijatuhkan pidana penggugat selama 1 tahun.

Berdasarkan ketentuan pasal 87 ayat 4 huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Aparatur Sipil Negara maka dengan melihat fakta hukum yang berlaku Hakim Putri Pebrianti berpendapat bahwa penerapan hukum atas ketentuan perundang-undnagan yang dilakukan oleh Tergugat sebagai substansi dalam penerbitan objek sengketa sudah tepat.

Fokus dalam peneltian ini dalam hal *dissenting opinion* yang dijatuhkan oleh Hakim pada PTUN Bandar Lampung dalam Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL merupakan bagian dari penegakan hukum secara teknis jika dilihat dari aspek penerapan ilmu hukum. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka dapat diambil judul penelitian **“Dissenting Opinion Pada Perkara Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL”**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana praktik penyelesaian perkara jika terjadi perbedaan pendapat antara hakim dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana praktik penyelesaian perkara jika terjadi perbedaan pendapat antara hakim dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidah hukum khususnya sengketa kepegawaian.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kejelasan kepada masyarakat mengenai sengketa kepegawaian.

D. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian karya orang lain yang secara substantif ada kaitannya dengan tema atau topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.⁸ Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah:

1.	Peneliti	Chica Mustika (2014)
	Judul	<i>Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor: 19/G.TUN/2010/PTUN.Mks Tentang Perkara Nomor: 810-2109/BKPPD/XII/2009</i>
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian yang didapatkan diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pertimbangan hakim terhadap pengumuman yang diterbitkan BKPPD yang menyatakan bahwa BKPPD melanggar Asas Kecermatan dan Asas Kepercayaan dan Pengharapan yang Layak dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Implikasi Yuridis terhadap pengumuman Nomor: 810-2109/BKPPD/XII/2009 yang diterbitkan BKPPD tersebut setelah putusan hakim dibacakan adalah keabsahan pengumuman tersebut, dimana pengumuman tersebut dinyatakan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum lagi.
	Perbedaan Penelitian	Tinjauan yuridis mengenai sengketa kepegawaian, studi kasus sengketa kepegawaian Nomor : 237/G/2015/PTUN-JKT.

⁸ Pedoman Penulisan Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018, 30.

Persamaan Penelitian	Bahasan mengenai sengketa kepegawaian
----------------------	---------------------------------------

2.	Peneliti	Wiwik Anggraini
	Judul	<i>Tinjauan Yuridis Terhadap Sengketa Kepegawaian Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta (Studi Terhadap Putusan Nomor : 237/G/2015/PTUN-JKT)</i>
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah Dengan Pertimbangan Majelis Hakim Dalam Memutuskan Perkara Nomor Nomor: 237/G/2015/PTUN-JKT yang Menyatakan Eksepsi Tergugat Tidak Diterima (niet ont van kelijk verklaard). Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan batal Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: KEP[1]IV-551/C/08/2015 Tanggal 12 Agustus 2015, khusus nomor urut 41, atas nama Penggugat, Mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut Keputusan Tata Usaha Negara Berupa Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: KEP-IV-551/ C/08/2015 Tanggal 12 Agustus 2015, khusus nomor urut 41, atas nama Penggugat, Mewajibkan kepada Tergugat untuk merehabilitasi, mengembalikan harkat, martabat dan kedudukan Penggugat sebagai Kepala Kejaksaan Negeri type A di Ibu Kota Propinsi, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam sengketa ini sejumlah Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).
	Perbedaan Penelitian	Tinjauan yuridis mengenai sengketa kepegawaian, studi kasus sengketa kepegawaian Nomor : 237/G/2015/PTUN-JKT.

Persamaan Penelitian	Bahasan mengenai sengketa kepegawaian
----------------------	---------------------------------------

3.	Peneliti	Doni Lingga Ciptadi (2015)
	Judul	<i>Studi Kasus Penyelesaian Sengketa Antara Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Wali Kota Yogyakarta Di Pengadilan Tata Usaha Negara Daerah Istimewa Yogyakarta (Kasus Putusan NO.01/G/2011/PTUN.YK)</i>
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penyelesaian sengketa antara Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Wali Kota Yogyakarta di Pengadilan Tata Usaha Negara Daerah Istimewa Yogyakarta (Putusan No.01/G/2011/PTUN.YK) adalah hakim menolak gugatan penggugat karena dalam persidangan terbukti tergugat dalam menerbitkan surat keputusan pemberhentian AGP tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau asas-asas umum pemerintahan yang baik. Alasannya bahwa terbukti penggugat tidak memenuhi nilai minimal Calon Pegawai Negeri Sipil, dan penggugat telah memperoleh surat peringatan dua kali oleh atasannya, namun tetap tidak dapat merubah kinerjanya, sehingga tergugat memberhentikan penggugat. Atas bukti tersebut maka hakim menolak gugatan penggugat.
	Perbedaan Penelitian	Menganalisis hasil putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor: 19/G.TUN/2010/PTUN.Mks Tentang Perkara Nomor: 810-2109/BKPPD/XII/2009.
	Persamaan Penelitian	Bahasan mengenai sengketa kepegawaian

Berdasarkan penelitian relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat dianalisa dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Anggraini, Chica Mustika Baan, dan Doni Lingga Ciptadi memiliki kesamaan yaitu melakukan pembahasan yang sama berupa sengketa kepegawaian, adapun yang menjadi pembeda dari penelitian ini yaitu studi kasus penelitian, selain itu fokus penelitian pada penelitian terdahulu terfokus pada tinjauan yuridis sengketa kepegawaian namun dalam penelitian ini berfokus pada dissenting opinion dalam putusan PTUN Bandar Lampung dalam Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN. BL.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. ASN terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) keduanya merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat ASN berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.¹

Pemberhentian terhadap PNS dapat digolongkan dalam tiga bentuk pemberhentian, yaitu pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat dan pemberhentian sementara. Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan pemberhentian tidak dengan hormat, karena dihukum penjara berdasarkan

¹ Nur Tanachi Mardan, et al. Keabsahan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi PNS Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, 2021. 146.

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, atau melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, atau melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum dan telah ada putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, atau menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.²

Salah satu alasan pemberhentian PNS secara tidak hormat sesuai pengaturan pada Pasal 87 ayat (4) huruf b UU No. 5 Tahun 2014 yaitu dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.³

2. Jenis-jenis Pemberhentian Aparatur Sipil Negara

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 87 menjelaskan dalam pemberhentian ASN yaitu :

² Nurmalita Ayuningtyas Harahap, Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2018. 164.

³ *Ibid.*.

a. Pemberhentian Dengan Hormat

1) Atas Permintaan Sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang berbunyi :⁴

Ayat (1): “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”

Ayat (2): “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak”

Ayat (3): “Permintaan berhenti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”

2) Mencapai Batas Usia Pensiun

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, didalam Peraturan Pemerintah tersebut

⁴ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 2.

dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 60 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 65 tahun.⁵

3) Penyelenggaraan Organisasi Pemerintah

Penyerdahanan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan adalah kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberdaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan.

4) Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji Kesehatan dinyatakan:⁶

- a) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya;
- b) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya;
- c) Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

⁵ *Ibid.* Pasal 3-5.

⁶ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 11.

5) Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa:⁷

- i. PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga;
- ii. PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat ditugaskan kembali apabila ketidak hadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidak hadirannya itu karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali;
- iii. PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak hormat sebagai PNS.

6) Pemberhentian Karena Meninggal

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia

⁷ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 12.

dinyatakan hilang. Surat Keterangan Hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambatlambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang Selanjutnya di dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015 disebutkan bahwa PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan kemudian diketemukan kembali, tetapi cacat maka diperlakukan sebagai berikut:⁸

- a) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurangkurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun;
- b) Apabila hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut:

⁸ Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015.

- a) Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali;
- b) Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

7) Pemberhentian Karena Hal-hal Lain.

Pemberhentian karena hal-hal lain dijelaskan dalam Pasal 15 Pasal Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 sebagai berikut:⁹

- a) PNS yang tidak melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
- b) PNS yang melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan PerundangUndangan yang berlaku.

Dalam surat Edaran Kepala BKN K.26-30 I V. 1 -L 199 tanggal 15 Januari 2015 dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

⁹ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 15.

- 1) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan, setelah ada persetujuan dari Kepala BKN;
 - 2) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, tetapi alasan-alasan tentang keterlambatannya melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan hak pensiun;
 - 3) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun.
- b. Diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena 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 tidak berencana.
- c. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- d. Diberhentikan Tidak Dengan Hormat
- 1) Melakukan Pelanggaran/Tindak Pidana/Penyelewengan

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

- a) Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau
- b) Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih.

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

- i. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
 - ii. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP.
- Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan

Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang PNS dipidana atau pidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP. Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu,

maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

- iii. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

3. Tata Cara Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Dengan Tindak Pidana/penyelewengan

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 89 dijelaskan ketentuan mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS sebagaimana yang diatur pada pasal 87 dan pasal 88 diatur oleh peraturan pemerintah.¹⁰

Pada bagian Keduabelas pasal 18 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Tata Cara Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS karena melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan sebagai berikut:¹¹

- a. Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:

¹⁰ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 89.

¹¹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- 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, dan JF selain JF ahli utama.
- b. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri 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. Dalam hal PNS yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf a menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.
 - e. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf d, memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
 - f. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

4. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Daerah Propinsi

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 13 huruf c disebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi. Pada Pasal 20 Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi menetapkan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu. Lalu pada Pasal 25 disebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi menetapkan pemberhentian

Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah di lingkungannya.¹²

B. Peradilan Tata Usaha Negara

1. Pengertian Peradilan Tata Usaha Negara

Peradilan tata usaha negara (PTUN) dibentuk berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang disingkat menjadi UU 5/1986 yang disahkan dan diundangkan pada 29 Desember 1986. Kemudian dalam konteks inilah maka peradilan tata usaha negara dibentuk dengan UU No 5 tahun 1986, yang kemudian dengan adanya tuntutan reformasi dibidang hukum telah disahkan UU No 9 tahun 2004 tentang perubahan atas UU No 5 tahun 1986. Berdasarkan bunyi pasal 4 UU 5/1986 jo pasal 4 UU9/2004 bahwa PTUN adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman untuk rakyat yang mencari keadilan atas sengketa TUN. Sengketa TUN adalah sengketa yang timbul dibidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha, baik pusat maupun daerah.¹³

Istilah penyebutan PTUN adalah ide dari Wiryono Prodjodikoro untuk menyusun Rancangan Undang-Undang tentang Acara Perkara Dalam Soal Tata Usaha Pemerintahan. Kemudian istilah yang muncul kemudian adalah Peradilan Administrasi Negara, selanjutnya berubah lagi

¹² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

¹³ Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 2.

menjadi Peradilan Tata Usaha Pemerintahan, sampai akhirnya Peradilan Tata Usaha Negara dengan hadirnya UU No 5 tahun 1986. Keberadaan Peradilan TUN merupakan salah satu jalur yudisial dalam rangka pelaksanaan asas perlindungan hukum, di samping pengawasan jalur administratif yang berjalan sesuai dengan jalur yang ada dalam lingkungan pemerintahan sendiri. Kehadiran Peradilan TUN memberikan landasan pada badan yudikatif untuk menilai tindakan eksekutif serta mengatur mengenai perlindungan hukum kepada masyarakat.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diasumsikan bahwa peradilan tata usaha negara adalah lingkungan peradilan yang dibentuk dengan tujuan menjamin kedudukan warga masyarakat dalam hukum. Peraturan Peradilan Tata Usaha Negara berada dalam lingkungan beradilan dengan tanda disahkannya Undang-undang No. 5 Tahun 1986. Peradilan Tata Usaha Negara menjadi lembaga hukum dibawah naungan Mahkamah Agung yang membantu menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara (TUN).

2. Asas-asas Peradilan Tata Usaha Negara

Adapun asas dalam peradilan tata usaha negara adalah sebagai berikut :¹⁵

- a. Asas Praduga Rechtsmatig (*vermoeden van rechtmatigheid* = *praesumptio iustae causa*). Asas ini mengandung makna bahwa setiap

¹⁴ Rosmery dan Muslim, *Hukum Tata Usaha Negara*, (Sumedang: Fakultas Maanajemen Pemerintah IPDN, 2020), 95.

¹⁵ *Ibid.*, Eny Agustina. 3.

tindakan penguasa harus selalu dianggap *rechtmatic* (benar menurut hukum), sampai kemudian ada pembatalannya oleh yang berwenang. Dengan asas ini, gugatan tidak menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang sedang digugat. (Lihat Pasal 67 Ayat (1) UU No 5 Tahun 1986).

- b. Asas Pembuktian Bebas, Hakim yang menetapkan beban pembuktian. Hal ini berbeda dengan ketentuan Pasal 1865 BW (KUH Perdata). Asas ini dianut dalam Pasal 107 UU No. 5 Tahun 1986, dan dibatasi oleh Pasal 100.
 - c. Asas Keaktifan Hakim (*Dominus Litis*), Keaktifan hakim dimaksudkan untuk mengimbangi kedudukan para pihak, karena Tergugat adalah Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara, sedangkan Penggugat adalah orang atau Badan Hukum Perdata. Penerapan asas ini terdapat dalam ketentuan Pasal 58, 63, Ayat (1), (2), Pasal 80 dan 85 UU No 5 Tahun 1986.
4. Asas Putusan Pengadilan mempunyai Kekuatan mengikat “*Erga Omnes*”. Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa hukum publik, dengan demikian putusan Pengadilan TUN berlaku bagi siapa saja, tidak hanya berlaku bagi pihak yang berperkara saja.

3. Subjek dan Objek Peradilan Tata Usaha Negara

Dalam ketentuan pasal 1 Poin 11 Undang-undang PTUN yang dimaksud dengan Gugatan adalah permohonan yang berisi tuntutan terhadap badan atau pejabat tata usaha negara dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan. Selanjutnya Pasal 1 poin 12 UU PTUN, yang

dimaksud dengan Tergugat adalah badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata.¹⁶

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dikaitkan dengan subjek PTUN, maka yang termasuk dalam subjek PTUN adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Pihak penggugat. Yang dapat menjadi pihak penggugat dalam perkara di Pengadilan Tata Usaha Negara adalah setiap subjek hukum, orang maupun badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan dengan dikeluarkannya keputusan Tata Usaha Negara oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara di Pusat maupun di Daerah (Pasal 53 ayat (1) jo Pasal 1 angka 4 UU No 5 tahun 1986).
- b. Pihak tergugat. Pihak tergugat adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya (Pasal 1 angka 6 UU No 5 tahun 1986).
- c. Pihak Ketiga yang berkepentingan. Dalam ketentuan Pasal 83 UU PTUN berbunyi selama pemeriksaan lain yang sedang diperiksa oleh Pengadilan, baik atas prakarsa sendiri dengan mengajukan permohonan, maupun atas prakarsa hakim dapat masuk dalam sengketa Tata Usaha Negara, dan bertindak sebagai: pihak yang membela haknya; atau peserta yang bergabung dengan salah satu

¹⁶ Frece M Wantu, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Gorontalo: Reviva Cendikia, 2014), 24

¹⁷ *Ibid.*

pihak yang bersengketa. Selanjutnya Pasal 118 ayat 1 UU PTUN menyatakan apabila pihak ketiga yang belum pernah ikut serta atau diikuti sertakan selama waktu pemeriksaan sengketa yang bersangkutan, pihak ketiga tersebut berhak mengajukan gugatan perlawanan terhadap pelaksanaan putusan pengadilan tersebut kepada Pengadilan yang mengadili sengketa tersebut pada tingkat pertama.

Sementara objek sengketa dalam PTUN adalah keputusan tertulis pejabat administrasi negara (*beschikking*). Berdasarkan ketentuan Pasal 53 ayat (1) jo Pasal 1 angka 4 jo Pasal 3 UU No 5 tahun 1986, dapat disimpulkan bahwa objek gugatan dalam sengketa Tata Usaha Negara adalah:¹⁸

- a. Keputusan Tata Usaha Negara “suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan Hukum Tata Usaha Negara berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat konkret, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau Badan Hukum Perdata.” (Pasal 1 angka 3 UU No 5 tahun 1986).
- b. Yang dipersamakan dengan Keputusan Tata Usaha Negara yang dimaksud diatas adalah sebagaimana yang disebut dalam ketentuan Pasal 3 UU No 5 tahun 1986, yakni Pertama, apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal ini menjadi kewajiban, maka hal tersebut disamakan dengan

¹⁸ *Ibid.*, 25.

Keputusan Tata Usaha Negara. Kedua, jika suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagaimana ditentukan dalam Peraturan perundang-undangan dimaksud telah lewat, maka Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tersebut dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan yang dimaksud. Ketiga, dalam hal Peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) : “maka setelah lewat waktu 2 (empat) bulan sejak diterimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan Keputusan Penolakan.”

Pengecualian adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 2 yang menyatakan bahwa tidak termasuk dalam pengertian Keputusan Tata Usaha Negara menurut Undang-Undang ini, yakni :¹⁹

- a. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan perbuatan hukum perdata;
- b. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum;
- c. Keputusan Tata Usaha Negara yang masih memerlukan persetujuan;
- d. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Kitab

¹⁹ *Ibid.*,

Undang-Undang Hukum Acara Pidana atau peraturan perundang-undangan lain yang bersifat hukum pidana;

- e. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Keputusan Tata Usaha Negara mengenai tata usaha Tentara Nasional Indonesia;
- g. Keputusan Komisi Pemilihan Umum baik di pusat maupun di daerah mengenai hasil pemilihan umum.

4. Sistem Peradilan Tata Usaha Negara

Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, perlindungan hukum akibat dikeluarkannya ketetapan (*beschikking*) dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu Pertama, melalui banding administrasi atau upaya administrasi dan, Kedua, melalui peradilan.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 48 UU No 5 tahun 1986 yang berbunyi sebagai berikut:²⁰

- a. Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/administratif yang tersedia.

²⁰ *Ibid.*, 34.

- b. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut dapat dikatakan bahwa upaya administratif itu merupakan prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa TUN yang dilaksanakan dilingkungan pemerintahan sendiri (bukan oleh peradilan yang bebas) yang terdiri dari prosedur keberatan dan prosedur banding administratif. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 48 disebutkan bahwa upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata apabila yang bersangkutan tidak puas terhadap suatu KTUN.

Berkaitan dengan hal tersebut, kiranya harus diingat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Beberapa Ketentuan Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, telah menyebutkan sebagai berikut:²¹

- a. Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administrative berupa pengajuan surat keberatan, maka gugatan terhadap KTUN yang bersangkutan diajukan kepada PTUN.
- b. Apabila peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan dan atau mewajibkan pengajuan

²¹ *Ibid.*, 35.

surat banding administratif, maka gugatan terhadap KTUN yang telah diputus dalam tingkat banding administratif diajukan langsung kepada PTTUN dalam tingkat pertama yang berwenang.

Perbedaan pentingnya antara upaya administratif dan PTUN adalah bahwa PTUN hanyalah memeriksa dan menilai dari segi hukumnya saja (*rechtmatigheid*). Sedangkan penilaian dari segi kebijaksanaan bukan menjadi wewenang PTUN (*doelmatigheid*). Pemeriksaan melalui upaya administratif, badan TUN selain berwenang menilai segi hukumnya, juga berwenang menilai segi kebijaksanaannya. Dengan demikian penyelesaian sengketa melalui upaya administratif menjadi lengkap (*vol beroep*). Tetapi, penilaian secara lengkap tersebut tidak termasuk pada prosedur banding.

C. Sengketa Kepegawaian

1. Pengertian Sengketa Kepegawaian

Sengketa Kepegawaian adalah sengketa/perselisihan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Masalah Sengketa Kepegawaian diatur dalam: Pasal 35 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara, Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-

Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.²²

Sengketa Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari sengketa Tata Usaha Negara (TUN) persoalan tersebut diatur pada Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Aparatur Sipil Negara. Sengketa-sengketa di bidang kepegawaian tidak ditangani secara langsung oleh suatu Peradilan tata usaha Negara, namun harus diselesaikan melalui suatu proses administratif yang mirip dengan suatu proses peradilan, yang dilakukan oleh suatu tim atau oleh seorang pejabat di lingkungan pemerintahan. Proses tersebut di dalam ilmu hukum disebut peradilan semu (*quasi rechtspraak*).²³

2. Terjadinya Sengketa Kepegawaian

Sengketa kepegawaian dapat terjadi karena beberapa alasan diantaranya :²⁴

- a. Kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama, tanggal lahir, NIP, pangkat atau jabatan, kesalahan dalam keputusan kenaikan pangkat: kesalahan dalam keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional, ketidakpuasan PNS dalam keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- b. Masalah penggajian yang tidak sesuai dengan sistem penggajian atau tidak berdasarkan pada beban tugas yang dipikulnya, yang merupakan

²² *Ibid.*, 96.

²³ Amalia Chasasanah Astari, *Penyelesaian Sengketa*, *Gema*, Vol. 27 No. 50, 2015. 1842.

²⁴ *Ibid.*, Enny Agustina, 97.

tanggung jawabnya maupun sistem penggajian yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Masalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang keliru oleh pejabat penilai dalam hal ini atau langsung dari PNS yang bersangkutan.
- d. Masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang diperbuat.
- e. Masalah cuti yang disebabkan adanya permintaan cuti dari PNS yang merupakan haknya sebagai PNS yang tidak diloloskan oleh atasan karena semata-mata alasan demi kepentingan dinas yang mendesak
6. | Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda hanya semata-mata alasan prestasi kerja ataupun disiplin yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan masih kurang.
- f. Masalah pensiun, terjadi akibat seretnya pembayaran uang pensiun atas jasa- jasa dari pengabdian yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan ataupun adanya anggapan dari atasan bahwa ahli waris dari penerima pensiun tidak mesti diterimanya.

Dari beberapa alasan yang telah dipaparkan dengan alasan itulah akan muncul sengketa kepegawaian. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa kedudukan KTUN dalam hal ini sangat penting. KTUN yang tidak dibuat secara cermat akan dapat menjadi penyebab munculnya sengketa karena akibat hukum yang ditimbulkan dari KTUN tersebut

dapat memberikan kerugian bagi pihak yang dituju. Oleh sebab itu, dalam hal ini KTUN harus dibuat dengan teliti, hati-hati dan cermat.

3. Upaya Penyelesaian Sengketa Kepegawaian

Apabila terjadi Sengketa Kepegawaian, dimana seorang PNS tidak puas atau tidak menerima atas Keputusan Pejabat TUN yang sudah dijatuhkan, maka prosedur yang bisa di tempuh oleh seorang PNS adalah melalui prosedur sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dan melalui gugatan sebagaimana di atur dalam UU No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan TUN adalah sebagai berikut :²⁵

a. Upaya Administratif sesuai PP No. 53 Tahun 2010

Pasal 32 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, mengatur apabila PNS tidak puas atau tidak menerima atas keputusan penjatuhan hukuman disiplin, maka di tempuh melalui upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif. Keberatan adalah upaya administrative yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan adalah penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian

²⁵ *Ibid.*, 98.

(BAPEK) adalah yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat berupa : pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Prosedur keberatan hukuman disiplin, diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi 14 (empat belas) hari kalender tidak dapat diterima. Pejabat yang berwenang menghukum setelah menerima tembusan surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang telah dijatuhkannya, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan.

Tanggapan tersebut disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan, dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan pejabat yang

berwenang menghukum menerima surat keberatan. Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin, ditetapkan dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan tersebut bersifat final dan mengikat. Yang dimaksud dengan final dan mengikat adalah terhadap keputusan peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin tidak diajukan keberatan dan wajib dilaksanakan.

b. Gugatan melalui Peradilan TUN

Kepekaan dan kesadaran hukum PNS kian meningkat di era reformasi dan globalisasi informasi ini, PNS dapat memperjuangkan kepentingannya yang menyangkut sengketa kepegawaian melalui peradilan TUN. Pada prinsipnya semua sengketa kepegawaian dapat digugat langsung ke peradilan TUN, namun adakalanya sengketa kepegawaian harus diselesaikan terlebih dahulu melalui upaya administratif sesuai PP No. 53 Tahun 2010. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa kepegawaian, jika seluruh upaya administratif telah ditempuh oleh penggugat (PNS). Pengadilan yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan ditingkat pertama sengketa kepegawaian yang telah melalui upaya administratif adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN). Putusan PT TUN tersebut dapat diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Prosedur ini

ditempuh untuk mempercepat proses penyelesaian, demi tercapainya kepastian hukum.

D. Dissenting Opinion

1. Pengertian Dissenting Opinion

Menurut Bagir Manan dissenting opinion adalah pranata yang membenarkan perbedaan pendapat hakim (minoritas) atas putusan pengadilan. Menurut Artidjo Alkosar dissenting opinion merupakan perbedaan pendapat hakim dengan hakim yang lain. Sedangkan menurut Pontang Moerad dissenting opinion merupakan opini atau pendapat yang dibuat oleh satu atau lebih anggota majelis hakim yang tidak setuju (disagree) dengan putusan yang diambil oleh mayoritas anggota majelis hakim.²⁶

Seiring dengan perkembangan zaman, dimana muncul banyak sekali kasus-kasus yang menuntut kecermatan dari para hakim dalam memutuskannya maka di Indonesia diterapkan juga penggunaan dissenting opinion tersebut. Selain itu, penerapan dissenting opinion tersebut juga dilatarbelakangi oleh sebuah pemikiran sederhana yang menyatakan bahwa sebuah putusan itu baru bisa disebut adil apabila setiap hakim bisa menggunakan haknya untuk mengungkapkan pandangannya secara bebas, terbuka dan jujur dengan tentunya menggunakan pertimbangan hukum, sampai dihasilkan satu putusan.

²⁶ Hangga Prajatama, Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, *Jurnal Verstek*, Vol.2 No.1, 2014. 42.

Pengaturan dissenting opinion muncul dengan adanya Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Dimana dijelaskan dalam Pasal 19 UU no.4 tahun 2004 ayat 3 mengatakan bahwa rapat musyawarah hakim adalah bersifat rahasia, yang berarti bahwa tidak boleh diketahui oleh umum atau diluar yang ikut musyawarah, sedang ayat 5 mengatakan bahwa dalam sidang permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat hakim yang berbeda wajib dimuat dalam putusan (Dissenting Opinion) hingga dikeluarkannya Undang-Undang No. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman, barulah pranata dissenting opinion dalam praktik peradilan di Indonesia memiliki landasan yuridis yang jelas.²⁷

Putusan Mahkamah Konstitusi memang hanya mengenal tiga alternatif putusan, yaitu mengabulkan, menolak, dan menyatakan tidak diterima (*Net Onvankelije Verklard*). Jika kesimpulan hakim minoritas untuk salah satu dari tiga pilihan berbeda dari kesimpulan hakim mayoritas, maka pendapat hakim minoritas yang berbeda disebut dissenting opinion.²⁸

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diasumsikan bahwa dissenting opinion adalah sebuah tindakan dimana terdapat ketidaksetujuan antara beberapa pendapat yang dikemukakan dengan alasan yang jelas, sehingga tidak mencapai mufakat yang bulat. Dengan

²⁷ *Ibid.*, 44.

²⁸ Jilny Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2012), 199.

begitu maka beberapa perbedaan pendapat tersebut akan dituliskan dalam putusan sebuah peradilan.

2. Prinsip Dalam Penetapan Putusan

Setiap putusan yang ditandatangani oleh ketua dan anggota majlis, dalam praktiknya memiliki kemungkinan terjadi perbedaan antara anggota dan ketua majlis atau dua anggota yang mempunyai pendapat yang sama berhadapan dengan satu anggota lainnya, satu anggota lainnya yaitu ketua majlis. Adapun prinsip dalam penetapan suatu putusan apabila terjadi dissenting opinion adalah sebagai berikut :²⁹

- a. Putusan disepakati oleh seluruh anggota majlis. Kesepakatan dicapai baik karena sejak semula sependapat atau kesepakatan dicapai setelah permusyawaratan, atau yang berbeda pendapat melepaskan pendapat dan mengikuti pendapat lainnya.
- b. Putusan atas dasar suara terbanyak yaitu 2:1, dalam hal majlis terdiri dari lima orang, suara terbanyak dapat 4:1 atau 3:2.
- c. Putusan ditentukan oleh kehendak ketua majlis.
- d. Dalam hal semua anggota majlis saling berbeda dan tidak dapat ditemukan kesepakatan bulat atau mayoritas, persoalan diserahkan kepada ketua pengadilan yang akan bermusyawarah dengan semua hakim. Pendapat musyawarah akan diserahkan kepada majlis untuk di pertimbangkan.

²⁹ Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 jo Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Dalam praktek, hampir semua putusan dicapai melalui musyawarah mufakat, kalau ada perbedaan pendapat, putusan ditunda untuk dibaca kembali oleh semua anggota majelis hakim, dan dapat dilakukan berkali-kali. Apabila setelah berkali-kali musyawarah tetap ada perbedaan pendapat, putusan disepakati (semua anggota) dengan mencatat pendapat yang berbeda dan diserahkan kepada ketua Mahkamah Agung atau ketua pengadilan sebagai dokumen. Dalam keadaan tertentu putusan disepakati mengikuti pendapat ketua majelis, kesepakatan dengan mencatat perbedaan, apalagi semata-mata mengikuti kehendak ketua majelis sangat jarang terjadi. Kalaupun pendapat ketua majelis yang diikuti hal tersebut semata-mata karena argumentasi yang meyakinkan anggota lainnya.

3. Aturan Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim

Sumber pranata dissenting opinion adalah UU No. 48 tahun 2009 jo UU No. 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman yang mengatur mengenai organisasi kekuasaan kehakiman yang mengatur mengenai organisasi kekuasaan kehakiman. Dalam beberapa kasus di pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung, pranata dissenting opinion telah di terapkan. Pendapat yang berbeda dicantumkan dalam putusan dan ditempatkan setelah pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan. Walaupun ada dissenting opinion putusan tetap di tandatangani ketua dan semua anggota majelis termasuk yang berbeda pendapat.

Adapun aturan-aturan mengenai rapat permusyawaratan majlis hakim yaitu :³⁰

- a. Rapat permusyawaratan Majelis Hakim bersifat rahasia (Pasal 19 ayat (3) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004).
- b. Apabila dipandang perlu dan mendapat persetujuan Majelis Hakim, Panitia sidang dapat mengikuti rapat permusyawaratan Majelis Hakim.
- c. Dalam rapat permusyawaratan, setiap Hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapatnya secara tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa.
- d. Ketua Majelis mempersilahkan Hakim Anggota II untuk mengemukakan pendapatnya, disusul oleh Hakim Anggota I dan terakhir Ketua Majelis.
- e. Semua pendapat harus dikemukakan secara jelas dengan menunjuk dasar hukumnya, kemudian dicatat dalam buku agenda sidang.
- f. Jika terdapat perbedaan pendapat, maka yang pendapatnya berbeda tersebut dapat dimuat dalam putusan (*dissenting opinion*).

4. Kelebihan Pranata *Dissenting Opinion*

Adapun kelebihan dalam pranata *dissenting opinion* dikemukakan oleh Bagir Manan yaitu sebagai berikut :³¹

- a. Kebenaran dan keadilan mayoritas (kuantitas) Pranata *dissenting opinion* membawa konsekuensi putusan hakim ditentukan oleh

³⁰ Mahkamah Agung, *Pedoman Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus*, (Jakarta: Mahkamah Agung, 2008), 24.

³¹ Heni Susanti dan Ferry Adi Fransista, Pranata *Dissenting Opinion* dalam Menentukan Batas Umur Anak Kajian Pustaka Nomor 81/pid/SUS/2015/PN.PRP, *Jurnal Yudisial*, Vol.12 No. 3, 2019. 348.

(dengan) suara terbanyak. Dengan demikian putusan yang benar dan adil sesuai dengan kehendak terbanyak (mayoritas). Ada kemungkinan pendapat minoritas (dissenting) itulah yang benar dan adil;

- b. Pranata dissenting opinion baik secara keilmuan maupun praktek dapat menimbulkan ketidakpastian hukum;
- c. Pranata dissenting opinion dapat mempengaruhi harmonisasi hubungan sesama hakim, terutama untuk masyarakat yang mementingkan hubungan emosional di atas hubungan zekelijk, seorang ketua majelis dapat merasa ditantang bahkan mungkin direndahkan oleh anggota yang berbeda pendapat;
- d. Pranata dissenting opinion dapat menimbulkan sifat individualis yang berlebihan. Hal ini akan terasa pada saat anggota majelis yang bersangkutan merasa lebih menguasai persoalan dibanding anggota lain

5. Kelemahan Pranata Dissenting Opinion

Terlepas dari kelebihan pada dissenting opinion didalamnya terdapat beberapa kekurangan. Adapun kekurangan dalam pranata dissenting opinioon yaitu sebagai berikut :³²

- a. Kebenaran dan Keadilan Mayoritas (Kuantitas) Pranata dissenting opinion membawa konsekuensi putusan hakim ditentukan oleh (dengan) suara terbanyak. Dengan demikian putusan yang bersifat

³² *Ibid.*,309.

benar dan adil sesuai dengan kehendak terbanyak (mayoritas). Ada kemungkinan pendapat minoritas (dissenting) itulah yang benar dan adil.

- b. Pranata dissenting opinion baik secara keilmuan maupun praktik dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.
- c. Pranata dissenting opinion dapat memengaruhi harmonisasi hubungan sesama hakim, terutama untuk masyarakat yang mementingkan hubungan emosional atau zekelijk, seorang ketua majelis hakim dapat merasa ditantang atau bahkan direndahkan oleh anggota majelis hakim.

Pranata dissenting opinion dapat menimbulkan sifat individualis yang berlebihan. Hal ini akan terasa pada saat anggota majelis yang bersangkutan merasa lebih menguasai persoalan dibanding anggota lain.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.¹

Penelitian lapangan (*field research*) dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan penelitian tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah. Perihal demikian, maka pendekatan ini terkait erat dengan pengamatan berperanserta. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan secara ekstensif yang kemudian dibuatkan kodenya dan dianalisis dalam berbagai cara.²

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diasumsikan bahwa penelitian lapangan (*field research*) merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai masalah dengan melalui studi lapangan mengenai bagaimana implementasi

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 96.

² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 26.

disenting opinion pada Peradilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, artinya peneliti berusaha memaparkan secara sistematis mengenai materi-materi pembahasan dari berbagai sumber kemudian dianalisis dengan cermat guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan.³ Kajian tentang bagaimana implementasi dissenting opinion pada Peradilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh.⁴ Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak pendapat dan lain-lain.⁵ Pada penelitian ini, data primer digunakan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana implementasi dissenting opinion pada Peradilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

³ *Ibid.*,58.

⁴ *Ibid.*, Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 172.

⁵ *Ibid.*

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶ Sumber data sekunder pada penelitian ini meliputi dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan objek penelitian, buku-buku, majalah, jurnal, dan internet yang berkaitan bagaimana implementasi disenting opinion pada Perdilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan peraturan perundang-undangan pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi. Dokumentasi adalah mencari materi berupa kepustakaan berupa buku, catatan, dokumen, naskah, laporan, majalah, dan materi yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian ini.⁷ Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban yang diberikan oleh yang diwawancarai.⁸

⁶ *Ibid*, 137.

⁷ *Ibid.*, 149.

⁸ *Ibid.*, Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, 105

Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni teknik *interview* yang dilakukan dengan membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Mengenai hal ini, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada dilakukan pada Hakim Ketua dan Hakim Anggota.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *snowball sampling* karena memperhatikan pertimbangan tertentu yang kemungkinan akan dihadapi pada saat penelitian. Pertimbangan tersebut misalnya data yang didapatkan kurang memenuhi kapasitas. Teknik *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informan lain yang digunakan sebagai sumber data.⁹ Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Hakim Ketua yaitu Ganda Kurniawan dan Hakim Anggota yaitu Putri Pebrianti dan Fatmawati..

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.¹⁰ Teknik dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 218-219.

¹⁰ *Ibid.*, Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 199.

yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.¹¹

Pada penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana implementasi disenting opinion pada Peradilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Teknik penjamin keabsahan data merupakan hal yang sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Teknik yang peneliti gunakan dalam pengecekan dan keabsahan data yaitu Triangulasi. Triangulasi adalah sebagai pengecekan data dari berbagai cara dan berbagai waktu. Adapun keabsahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :¹²

- a. Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber
- b. Triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu yaitu menguji kredibilitas data dilakukan diwaktu yang berbeda.

E. Teknis Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan

¹¹ *Ibid.*, Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi.*, 112.

¹² *Ibid.*,275.

lainnya, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹³ Analisis data yang digunakan adalah analisa data kualitatif dengan menggunakan metode deduktif yaitu analisis yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk mendapatkan kesimpulan khusus. Cara berfikir deduktif, yaitu suatu cara berfikir untuk menganalisis data dengan mengurai dan memposisikan sebuah deskripsi yang bersifat general (umum) dijabarkan pada uraian yang lebih spesifik (khusus).¹⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian analisis data didapatkan hari bahan-bahan yang ada di perpustakaan, baik undang-undang maupun buku-buku yang berkaitan dengan bagaimana implementasi disenting opinion pada Perdilan Tata Usaha Negara Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL Kemudian bahan yang sudah ada dikumpulkan diolah melalui metode yang telah ditetapkan, dan dianalisis serta dikembangkan dengan bahasa penulis, sehingga diharapkan dapat berkesinambungan antara data yang didapatkan dengan tujuan penelitian yang diinginkan.

¹³ *Ibid.*, Hardani et all. 161.

¹⁴ *Ibid.*, 171.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL merupakan Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung pada hari Senin tanggal 19 Mei 2020. Majelis Hakim yang memutus yaitu Ganda Kurniawan, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Dyah Ayu Rachma P., S.H., sebagai Hakim Anggota I dan Putri Pebrianti, S.H., sebagai Hakim Anggota II dan Novirdayanti, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti. Penggugat merupakan Mantan Pegawai Negeri Sipil yang bernama Desyanti, S.E. melawan Zulfikar, S.H., M.H., selaku Kepala Biro Hukum Setdaprov Lampung, Puadi Jailani, S.H., M.H., selaku Kepala Bagian Bantuan Hukum pada Biro Hukum Setdaprov Lampung, Andy Irwan, S.H., selaku Kepala Sub Bagian Litigasi pada Biro Hukum Setdaprov Lampung, Olan Patuan, S.H., selaku Analis Berkas Sengketa pada Biro Hukum Setdaprov Lampung dan Ery Muniadi sebagai Pengelola Bantuan Hukum pada Biro Hukum Setdaprov Lampung.¹

Objek sengketa dari perkara ini adalah Keputusan Gubernur Lampung Nomor 888/187/VI.04/2019 Tanggal 5 Maret 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan/Tindak Pidana Kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atas nama Desyanti, S.E

¹ Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL, 1-2.

dengan NIP 19781227 200701 2 004. Pada perkara ini Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan Sengketa Tata Usaha Negara sesuai Pasal 47 *jo* Pasal 50 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Sengketa Tata Usaha Negara yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 ialah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau Pejabat Tata Usaha Negara sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara. Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administratif. Upaya administratif yang dimaksud ialah keberatan dan banding administratif.²

Penggugat telah mengajukan keberatan administratif kepada Presiden Republik Indonesia, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dan Gubernur Lampung. Upaya banding administratif Penggugat ajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Atas upaya tersebut Penggugat menerima Jawaban dari Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) yang isinya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengambil keputusan atas pemberhentian Penggugat. Batas waktu pengajuan gugatan yang diajukan oleh Pemohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara masih dalam batas waktu yang ditentukan oleh Pasal 55 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 dan Pasal 5

² *Ibid*, 3-5.

ayat 1 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 yakni selama 90 hari. Dalam hal ini Penggugat mengatakan telah mendapat kerugian materil karena Tunjangan kinerja sejak Januari hingga Maret tidak dibayarkan. Kemudian sejak terbitnya objek sengketa Penggugat tidak dapat mengembangkan karir, tidak menerima gaji dan tunjangan kinerja, kehilangan hak jaminan atas pensiun sebagai PNS dan menanggung hutang serta menghidupi keempat anak yang masih kecil.³

Duduk perkara yang disampaikan oleh Penggugat mengenai objek sengketa yang diputuskan pada saat Penggugat masih berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan tidak meduduki jabatan tertentu melainkan hanya patuh kepada atasan. Pada saat itu atasan Penggugat M. Gandi Fasya, S. STP. (Terdakwa I) merupakan Kepala Sub Bagian Pengeluaran Kas Daerah Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Penggugat dan 3 temannya yakni Dina Meilani, Fera Anggraini dan Putri Marisa diminta menyiapkan konsep Surat Persediaan Dana (SPD) pada bulan Januari 2009. Setelah proses pencairan Dana Bantuan Sosial (Bansos) atasan Penggugat memberikan uang sejumlah Rp. 10.000.000,00 sebagai uang lelah yang dibagi 4 orang sehingga per orang mendapatkan Rp. 2.500.000.00. Karena hal tersebut Panggugat dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 07/Pid.Sus/2011/PN.TK. dijatuhi hukuman pidana penjara selama 1 tahun dan uang denda sejumlah Rp. 50.000.000,00 dan membayar uang pengganti sejumlah Rp. 2.500.000.00. Kemudian Penggugat mengajukan banding dan

³ *Ibid*, 5-9.

kasasi dimana putusannya isinya meniadakan penjatuhan hukuman denda dan uang pengganti dengan pertimbangan Majelis Hakim mengatakan Penggugat hanya menjalankan perintah atasan dan menerima upah jasa, bukan pelaku utama.⁴

Sedangkan untuk masalah Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) yang dilakukan Penggugat dinilai bertentangan dengan objek sengketa karena Penggugat pada saat itu berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang tidak memiliki jabatan apapun sehingga apabila dikatakan melakukan tindak kejahatan yang berhubungan dengan jabatan tidak dapat diberlakukan kepada Penggugat. Penggugat telah menerima sanksi administrasi atas kejahatan yang dinilai tidak sebanding dengan kejahatan yang dilakukan oleh atasannya. Dimana atasannya sampai saat ini tidak menerima sanksi administrasi baik berupa hukuman disiplin pemberhentian sementara atau Surat Pemberhentian karena melakukan tindakan kejahatan yang berhubungan dengan jabatan seperti Penggugat yang dirasa tidak adil oleh Penggugat. Apalagi untuk kasus ketiga rekannya yakni Dina Meilani, Fera Anggraini dan Putri Marisa yang mendapat SP3 sehingga tidak tersentuh oleh hukum, padahal Penggugat yang menerima sama diberikan sanksi administrasi dan pemberhentian secara tidak hormat.⁵

Majelis Hakim berpendapat bahwa seharusnya baik nama PNS tersebut tercantum atau tidak tercantum apabila sudah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap menyatakan bahwa PNS tersebut dihukum

⁴ *Ibid*, 10-12.

⁵ *Ibid*, 21-22.

penjara atau kurungan Tergugat harus memproses mengenai sanksi administrasinya dan tidak membeda-bedakan satu sama lain agar tidak menciderai rasa keadilan. Perlakuan berbeda yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanpa memandang atasan Penggugat berupa penerbitan objek sengketa menurut Majelis Hakim telah bertentangan dengan Asas Keadilan dan Kesetaraan serta bertentangan dengan Asas Ketidakberhakan. Berlaku surutnya objek sengketa menurut Majelis Hakim telah bertentangan dengan Pasal 58 ayat (6) Undang-undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan karena Majelis Hakim tidak menemukan adanya kerugian yang lebih besar atau terabaikannya hak warga masyarakat yang mengharuskan objek sengketa berlaku surut. Selain itu Majelis Hakim juga telah sepakat bahwa objek sengketa *a quo* dinyatakan batal dan Tergugat wajib mencabut objek sengketa *a quo* serta merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabat Penggugat seperti semula sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Provinsi Lampung.⁶

Walaupun Majelis Hakim pada akhirnya menyepakati bahwa objek sengketa dinyatakan batal dan Tergugat wajib merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabatnya sebagai Pegawai Negeri Sipil namun ada Hakim Anggota II Putri Pebrianti, S.H., yang berbeda pendapat (*dissenting opinion*) dengan Hakim lainnya. Perbedaan pendapat yang disampaikan oleh beliau terletak pada permasalahan bukti dimana beliau menyampaikan pertimbangan sebagai berikut:

⁶ *Ibid*, 62-63.

Menimbang, bahwa berdasarkan norma Pasal 107 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 yang mengatur: “*Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian, dan untuk sahnya pembuktian diperlukan sekurang-kurangnya 2 (dua) alat bukti berdasarkan keyakinan Hakim.*” Dan dengan mendasarkan kepada asas *Untersuchung- Maxim*, yakni Hakim diberikan kewajiban dan wewenang untuk mengumpulkan bahan-bahan alat bukti, yang dalam hukum acara Peradilan Tata Usaha Negara dikenal dengan ajaran “Pembuktian Bebas”, yang pengertiannya Hakim Peradilan Tata Usaha Negara dalam memeriksa dan memutus sengketa dalam rangka mencari kebenaran materiil diberi kebebasan untuk menentukan sendiri fakta-fakta yang relevan berkaitan dengan pembuktian maupun penentuan alat-alat pembuktian yang digunakan untuk membuktikan sesuatu Fakta, Hakim Anggota II memahami itu sebagai dasar bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak relevan boleh dikesampingkan atau setidaknya dapat diberi ruang untuk mempunyai pandangan pendapat ataupun perspektif hukum yang berbeda terhadap bukti yang dihadirkan di persidangan selama proses pemeriksaan perkara berlangsung;⁷

Beliau berpendapat bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung telah memberikan perlindungan hukum dan menggunakan prinsip *Equality Before the Law* atau Asas Persamaan Kedudukan dalam Hukum.

Menimbang, bahwa dalam konteks memeriksa perkara, Hakim Anggota II berpendapat bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung telah memberikan kesempatan kepada penggugat guna mendapatkan keadilan untuk dapat menggugat Objek Sengketa *a quo* mengingat bahwa Surat Keputusan Objek Sengketa diterbitkan pada Tanggal 5 Maret 2019 dan sebagaimana pengakuan Penggugat di dalam dalil gugatannya bahwa terhadap Objek Sengketa *a quo* pernah diajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung yang kemudian diajukan pencabutan oleh Penggugat dan pada tanggal 6 Februari 2020 terhadap Objek Sengketa yang sama Penggugat mengajukan gugatan kembali melalui Bagian Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung; maka Hakim anggota II berpendapat bahwa dengan di periksanya perkara *a quo* hingga sampai pada tahap pegujian Wewenang, Prosedur dan Substansi terhadap Obyek sengketa, yang kemudian diuji dengan perangkat peraturan-perundang-undangan, asas, dan sumber hukum formil lain melalui doktrin maupun teori, maka Hakim Anggota II berpendapat bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung

⁷ *Ibid*, 68.

telah melaksanakan fungsi perlindungan hukum sebagai pemegang Kekuasaan Yudikatif terhadap Penggugat dengan memperhatikan prinsip *Equality Before the Law* atau Asas Persamaan Kedudukan dalam Hukum;⁸

Inti dari perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang disampaikan oleh Hakim Anggota II terletak pada aspek substansinya. Pertimbangan mengenai formal gugatan dan pertimbangan pokok perkara dalam Aspek Kewenangan dan Prosedur sama. Hakim Anggota II berpendapat bahwa pengujian dari segi materiel-substansi (*materiele rechtmatigheidtoetsing*) tidak hanya untuk menyelidiki melainkan juga menilai. “Apakah Keputusan Tata Usaha negara (KTUN) isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, apakah isi dari keputusan yang disengketakan itu telah sesuai dengan norma-norma hukum material yang berlaku? hingga mengerucut pada pertanyaan mengenai KTUN yang digugat, apakah KTUN itu sendiri sudah cukup jelas sesuai hukum *materiil* yang mengaturnya? dan apakah KTUN itu diterbitkan berdasarkan kepada fakta-fakta yang benar?”⁹

Lebih lanjut Hakim Anggota II memberikan dasar hukum berupa peraturan yang mengatur mengenai Pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam perangkat norma sebagai berikut:

1. Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 yang menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan”

⁸ *Ibid*, 69.

⁹ *Ibid*, 70.

2. Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa: “Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan”
3. Pasal 250 huruf b Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa : “PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila 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 umum¹⁰

Hakim Anggota II berusaha untuk membuktikan fakta hukum yang relevan terbatas pada kemungkinan terdapat cacat yuridis pada objek sengketa dari sisi substansinya. Adapun Fakta hukum yang dijadikan dasar pertimbangan oleh hakim Anggota II dalam pendapat Hukumnya antara lain:

1. Bahwa Penggugat diangkat menjadi calon pegawai negeri Sipil berdasarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor 821.3/3989/IV.07/2007 tentang Pengangkatan CPNS Formasi tahun 2006 atas nama: Desyanti, S.E., tanggal 9 Nopember 2007 (*vide* Bukti P-5)
2. Bahwa Penggugat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), berdasarkan Petikan Keputusan Sekretaris Daerah Provinsi Lampung Nomor 821.13/1427/II.12/2009 tanggal 26 Mei 2009 dan bertugas pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung
3. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor 862.3/5853/II.09/2011 Penggugat diberhentikan Sementara dari Pegawai Negeri Sipil terhitung sejak tanggal 1 April 2011 (*vide* Bukti P-2)
4. Bahwa berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 407/PID/SUS/2011/PN.TK atas nama terdakwa M. Gandi Fasya, S.STP Bin Fauzi, dan Desyanti, S.E tanggal 25 Agustus 2011 Penggugat dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana

¹⁰ *Ibid*, 70-71.

- kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan (*vide* bukti Bukti P-10=T-2)
5. Bahwa Penggugat mengajukan Upaya Hukum Banding ke Pengadilan Tinggi Tanjung Karang dengan register perkara Nomor: 13/PID/TPK/2011/PT.TK atas nama terdakwa Desyanti,S.E., tanggal 30 November 2011 Penggugat (*vide* Bukti P-11)
 6. Bahwa berdasarkan Putusan Kasasi Nomor: 2516K/Pid.Sus/2012 atas nama terdakwa Desyanti, S.E., upaya hukum kasasi yang diajukan oleh Desyanti, SE. (Penggugat *in casu*) ditolak oleh Mahkamah Agung dan telah berkekuatan hukum tetap pada tanggal 31 Mei 2013, Penggugat terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan dijatuhkan pidana kepada Penggugat tersebut dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun (*vide* Bukti P-12, P-10=T-2)
 7. Bahwa setelah adanya putusan lembaga peradilan yang berkekuatan hukum tetap yaitu Putusan Kasasi Nomor: 2516K/Pid.Sus/2012 Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor :888/187/VI.04/2019 Tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan/Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan kepada saudara Desyanti S.E, tanggal 5 maret 2019 (*vide* bukti P-12, P-2=T-1)¹¹

Hakim Anggota II berpendapat bahwa penerapan hukum atas ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan Tergugat sebagai substansi dalam menerbitkan objek sengketa sudah tepat. Petimbangan Hakim Anggota II sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian mengenai bukti yang terkait penerbitan objek sengketa *a quo* dalam aspek substansi maupun fakta-fakta hukum sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan *point* [2.4], dengan memperhatikan subyek Para Pihak diatas yang tercantum di dalam objek sengketa (Bukti P-1=T.1) baik Penggugat maupun Tergugat, kemudian dihubungkan dengan dasar substansial diterbitkannya obyek sengketa yaitu berdasarkan Bukti P-12 Putusan yaitu Kasasi Nomor : 2516K/Pid.Sus/2012 atas nama terdakwa Desyanti, S.E., tanggal 28 Maret 2013 yang telah berkekuatan hukum tetap pada tanggal 31 Mei 2013 yang menyatakan pada amarnya bahwa Penggugat terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan

¹¹ *Ibid*, 71-73.

dijatuhkan pidana kepada Penggugat tersebut dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun; dan selanjutnya dihubungkan dengan ketentuan pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan “*PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena 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*”; Maka dengan melihat fakta-fakta hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana diuraikan diatas,;¹²

Hakim Anggota II dalam menyikapi gugatan Penggugat yang mengatakan bahwa di dalam putusan pidana yang sama dijatuhi hukuman yang berbeda, beliau memberikan pandangan demikian:

Mengingat, Konsepsi Negara hukum di Indonesia yang termuat dalam Konstitusi negara Kesatuan Republik Indonesia yang menyatakan secara tegas bahwa : Indonesia adalah Negara yang berdasarkan Hukum yang termaktub dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Amandemen ke 3, konsep Negara Hukum selalu bercirikan adanya Pembagian Kekuasaan dalam Pemerintahan, dan salah satu ciri negara Hukum adanya penyelenggaraan Fungsi peradilan administrasi sebagai salah fungsi *Check and Balance* antara lembaga yang satu dengan yang lainnya; Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lord Acton yaitu : “*power tends to corrupt, and absolute power tends to corrupt absolutely*” selaras dengan slogan yang menyatakan bahwa hukum tanpa kekuasaan adalah angan-angan, kekuasaan tanpa hukum adalah kelaliman atau kesewenagwenangan, Van Apeldorn mengemukakan “*Might is not right*” bahwa hukum adalah kekuasaan, akan tetapi kekuasaan tidak selamanya hukum. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Sjachran Basah dalam bukunya *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Penerbit Alumni, Bandung, 1992, hlm. 6 yang merisalahkan bahwa adanya keharusan menjinakan dan memasalahkan kekuasaan oleh hukum melalui hubungan korelatif fungsional maka sesuai prinsip Negara Hukum perlu adanya suatu pengawasan (*control*) dari segi hukum (*juridis*) secara eksternal terhadap jalannya pemerintahan melalui jalur lembaga peradilan Administrasi yaitu Pengadilan Tata Usaha Negara. Seirama dengan hal tersebut Paulus Effendi Lotulung dalam bukunya “*Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap*

¹² *Ibid*, 73.

Pemerintah', PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 1986, hlm. 16 yang menguraikan bahan terhadap hakikat kontrol yuridis, bilamana pengawasan atau kontrol tersebut dilakukan sebelum dikeluarkannya suatu keputusan atau ketetapan pemerintah ataupun peraturan lainnya yang pengeluarannya memang menjadi wewenang pemerintah (*preventif*) maka disebut kontrol *a-priori* dan pengawasan yang dilakukan terjadi sesudah dikeluarkannya keputusan pemerintah atau sesudah terjadinya tindakan/perbuatan pemerintah (*represif/korektif*), hal ini disebut sebagai kontrol *a-posteriori*. Kontrol yuridis yang terakhir inilah yang dilakukan oleh lembaga peradilan termasuk Pengadilan Tata Usaha Negara sebagai lembaga peradilan yang mempunyai kompetensi absolut menyelesaikan sengketa administrasi negara atau sengketa tata usaha negara;¹³

Beliau secara tegas juga mengatakan bahwa penerbitan objek sengketa tidak memiliki cacat yuridis ataupun cacat substansi, sebagaimana pertimbangan beliau sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Berdasarkan khazanah Teori, Doktrin dan Dogma tersebut, Hakim Anggota II berpandangan bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara sebagai pelaksana Fungsi peradilan administrasi dan sebagai salah satu pelaksana kekuasaan Kehakiman di bawah mahkamah Agung dapat melakukan kontrol yuridis terhadap pelaksanaan pemerintahan dalam batasan dan kapasitasnya, dan mengingat kehendak atau cita hukum tentang adanya Pengakuan persamaan kedudukan masyarakat dalam Hukum (*equality before the law*) dalam Batang Tubuh konstitusi, maka terhadap permasalahan sebagaimana diuraikan dalam yang Hakim Anggota II berpandangan bahwa sepatutnya dalam mewujudkan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, pemerintahan eksekutif khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal melakukan penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara terkait dengan Tindak pidana Korupsi yang telah diputus oleh Pengadilan yang telah berkekuatan hukum Tetap harus lah sama dilakukan terhadap semua Pihak agar tidak menimbulkan kegaduhan hukum di masyarakat dan menimbulkan rasa tidak terpenuhinya keadilan atas tindakannya sebagai Pejabat Tata Usaha Negara dalam kapasitasnya sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian. Namun dalam konteks memeriksa dan megadili sengketa *a quo* dalam rangka menerapkan Asas Kepastian Hukum, Asas Keadilan, Asas Kemanfaatan, Asas Legalitas karena Hakim Anggota II tidak

¹³ *Ibid*, 74-75.

menemukan adanya kekosongan norma maupun konflik norma dalam norma hukum materil yang mengatur mengenai pemberhentian pegawai negeri sipil dan mengingat Asas “*Personal Responsibility*”, maka jika dihubungkan dengan kebenaran *materiil* dan substansi atas terbitnya Obyek Sengketa *a quo* sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan hukum Hakim Anggota II pada point [2.3] s/d [2.6] maka Hakim Anggota II berpendapat bahwa dalam penerbitan Obyek Sengketa *a quo* tidak terdapat cacat yuridis dan tidak terdapat cacat substansi;¹⁴

Pendapat Hakim Anggota II adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam putusan ini. Walaupun sesuai ketentuan Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 pengambilan keputusan saat terdapat perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) melalui suara terbanyak. Suara terbanyak pada Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim atas perkara *a quo* mengabulkan seluruh gugatan Penggugat, maka putusan yang diambil dalam perkara *a quo* ialah Kabul seluruhnya.

B. Pembahasan

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL membahas mengenai sengketa kepegawaian dengan Penggugat bernama Desyanti, S.E. Pengadilan Tata Usaha Bandar Lampung dalam kewenangan absolut berhak menerima, memeriksa dan memutus perkara ini karena objek sengketanya merupakan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor 888/187/VI.04/2019 Tanggal 5 Maret 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan/Tindak Pidana Kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atas nama Desyanti, S.E dengan NIP 19781227 200701 2 004. Hakim dalam memutus perkara ini

¹⁴ *Ibid*, 75-76.

mengalami perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) dimana Ketua Majelis dan Hakim Anggota I sepakat bahwa terdapat cacat yuridis dan cacat substansi pada objek sengketa. Sedangkan Hakim Anggota II berpendapat bahwa tidak ada cacat yuridis dan cacat substansi pada objek sengketa yang digugat oleh Penggugat. Penyebutan perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) dari Hakim Anggota II ini diletakkan di bagian bawah setelah pendapat mayoritas dari hakim lainnya.

Sebelum membahas mengenai *dissenting opinion* hakim, terlebih dahulu peneliti akan membahas tentang objek sengketa dalam perkara *a quo*. Objek sengketa pada perkara *a quo* Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor 888/187/VI.04/2019 Tanggal 5 Maret 2019 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan/Tindak Pidana Kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atas nama Desyanti, S.E dengan NIP 19781227 200701 2 004. Pengadilan Tata Usaha Negara berhak melakukan pemeriksaan terhadap perkara yang objek sengketanya merupakan Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-undang 51 Tahun 2009 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Majelis Hakim dalam hal ini sepakat bahwa objek sengketa merupakan Keputusan Tata Usaha Negara karena merupakan penetapan tertulis berupa Surat Keputusan Gubernur Lampung. Gubernur Lampung menerbitkan Surat Keputusan dalam jabatannya sebagai Pejabat Tata Usaha Negara. Objek sengketa ini berisi Tindakan Hukum Tata Usaha Negara tentang

pemberhentian Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Majelis Hakim berpendapat bahwa penerbitan objek sengketa sudah sesuai dengan penerapan Hukum Tata Usaha Negara (Hukum Administrasi Negara). Maka dalam hal ini dilihat dari sudut manapun objek sengketa dalam perkara *a quo* berhak untuk diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim sekalipun fakta di lapangan menemukan *dissenting opinion* berkaitan dengan keabsahan objek sengketa.

Menurut Bagir Manan *dissenting opinion* adalah pranata yang membenarkan perbedaan pendapat hakim (minoritas) atas putusan pengadilan. Menurut Artidjo Alkosar *dissenting opinion* merupakan perbedaan pendapat hakim dengan hakim yang lain. Sedangkan menurut Pontang Moerad *dissenting opinion* merupakan opini atau pendapat yang dibuat oleh satu atau lebih anggota majelis hakim yang tidak setuju (*disagree*) dengan putusan yang diambil oleh mayoritas anggota majelis hakim.¹⁵ Seiring dengan perkembangan zaman, dimana muncul banyak sekali kasus-kasus yang menuntut kecermatan dari para hakim dalam memutuskannya maka di Indonesia diterapkan juga penggunaan *dissenting opinion* tersebut. Selain itu, penerapan *dissenting opinion* tersebut juga dilatarbelakangi oleh sebuah pemikiran sederhana yang menyatakan bahwa sebuah putusan itu baru bisa disebut adil apabila setiap hakim bisa menggunakan haknya untuk mengungkapkan pandangannya secara bebas, terbuka dan jujur dengan tentunya menggunakan pertimbangan hukum, sampai dihasilkan satu putusan.

¹⁵ Hangga Prajatama, Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, *Jurnal Verstek*, Vol.2 No.1, 2014. 42.

Pranata *dissenting opinion* memiliki landasan yuridis yang jelas sejak keluarnya Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Meskipun Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 *jo.* Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tidak menjelaskan tentang dasar filosofis Pasal 19 ayat 5, namun ini merupakan penjabaran Pasal 28 F Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan keinginan para pembuat undang-undang agar hakim bertanggung jawab secara individual terhadap apa yang telah dipertimbangkan pada saat memutus perkara. Pasal 14 ayat (2) dan ayat (3) juga menyatakan bahwa pendapat hakim yang berbeda harus dimuat di dalam putusan, karena dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari putusan tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat (4). Pada Pasal 14 ayat (5) juga disebutkan bahwa jika tidak mencapai mufakat secara bulat maka pendapat hakim yang berbeda wajib disampaikan di dalam putusan. Pemuatan perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) berada di bagian akhir putusan setelah putusan mayoritas hakim.¹⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi memang hanya mengenal tiga alternatif putusan, yaitu mengabulkan, menolak, dan menyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijke verklard*). Jika kesimpulan hakim minoritas untuk salah satu dari tiga pilihan berbeda dari kesimpulan hakim mayoritas, maka pendapat hakim minoritas yang berbeda disebut *dissenting opinion*.¹⁷

¹⁶ Taufik Maulani "Anotasi Putusan Dissenting Opinion Dalam Putusan Kasasi", *Asy-Syari'ah* 21.2, 2019, 195-196.

¹⁷ Jilny Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2012), 199.

Berkaitan dengan permasalahan yang tengah diteliti tentang *dissenting opinion*, adapun duduk perkara dalam putusan ini yakni Penggugat merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Setda Provinsi Lampung namun telah diberhentikan secara tidak hormat setelah menerima hukuman disiplin berupa pemberhentian sementara. Pemberhentian secara tidak hormat tersebut merupakan akibat dari Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 07/Pid.Sus/2011/PN.TK. menjatuhkan hukuman pidana penjara selama 1 tahun dan uang denda sejumlah Rp. 50.000.000,00 dan membayar uang pengganti sejumlah Rp. 2.500.000.00. Kemudian Penggugat mengajukan banding dan kasasi dimana putusannya isinya meniadakan penjatuhan hukuman denda dan uang pengganti dengan pertimbangan Majelis Hakim mengatakan Penggugat hanya menjalankan perintah atasan dan menerima upah jasa, bukan pelaku utama. Pada saat melakukan tindak pidana Penggugat merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil yang sedang disuruh atasannya M. Gandi Fasya, S. STP. (Terdakwa I) merupakan Kepala Sub Bagian Pengeluaran Kas Daerah Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung untuk menyiapkan konsep Surat Persediaan Dana (SPD) pada bulan Januari 2009. Tidak hanya sendirian, atasannya meminta kepada Penggugat dan 3 temannya yakni Dina Meilani, Fera Anggraini dan Putri Marisa untuk melakukan hal ini. Setelah proses pencairan Dana Bantuan Sosial (Bansos) atasan Penggugat memberikan uang sejumlah Rp. 10.000.000,00 sebagai uang lelah yang dibagi 4 orang sehingga per orang mendapatkan Rp. 2.500.000.00. Penggugat merasa bahwa hukuman yang diberikan untuk

Penggugat tidak sesuai dengan tindak kejahatan yang dilakukannya karena nominal dari jumlah uang yang dikorupsi atasannya berkali-kali lipat dibandingkan uang yang Penggugat peroleh. Ketidaksesuaian hukuman ini masuk ke dalam ranah sengketa kepegawaian.

Sebagaimana disebutkan dalam sebuah teori, bahwa sengketa kepegawaian dapat terjadi karena beberapa alasan diantaranya:¹⁸

- a. Kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama, tanggal lahir, NIP, pangkat atau jabatan, kesalahan dalam keputusan kenaikan pangkat: kesalahan dalam keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional, ketidakpuasan PNS dalam keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- b. Masalah penggajian yang tidak sesuai dengan sistem penggajian atau tidak berdasarkan pada beban tugas yang dipikulnya, yang merupakan tanggung jawabnya maupun sistem penggajian yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Masalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang keliru oleh pejabat penilai dalam hal ini atau langsung dari PNS yang bersangkutan.
- d. Masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang diperbuat.
- e. Masalah cuti yang disebabkan adanya permintaan cuti dari PNS yang merupakan haknya sebagai PNS yang tidak diloloskan oleh atasan karena semata-mata alasan demi kepentingan dinas yang mendesak

¹⁸ *Ibid.*, Enny Agustina, 97.

- f. Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda hanya semata-mata alasan prestasi kerja ataupun disiplin yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan masih kurang.
- g. Masalah pensiun, terjadi akibat seretnya pembayaran uang pensiun atas jasa- jasa dari pengabdian yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan ataupun adanya anggapan dari atasan bahwa ahli waris dari penerima pensiun tidak mesti diterimanya.

Jika dianalisis dari teori tersebut dapat dilihat bahwa sengketa kepegawaian yang terjadi adalah berkaitan dengan masalah penjatuhan hukuman disiplin. Penggugat merasa mendapatkan perlakuan yang berbeda, hak keadilan yang seharusnya diperoleh tidak didapatkannya. Bahkan Penggugat memperoleh beberapa tuntutan hukuman, termasuk kurungan, denda serta sanksi administratif. Sementara pelaku utama yakni atasan Penggugat mendapatkan hukuman yang sama dengan Penggugat yang hanya melaksanakan tugas dari atasannya. Ketiga temannya yang berposisi sama dengan Penggugat dalam melakukan tindak kejahatan dan mendapat upah yang sama justru tidak mendapatkan hukuman apapun karena pemeriksaan dihentikan akibat mendapat SP3.

Hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama menganggap bahwa kejahatan yang dilakukan oleh Penggugat merupakan bagian dari kejahatan yang berhubungan dengan jabatan. Sehingga memberikan hukuman kurungan, denda dan uang penggantian. Begitu juga dengan atasan Penggugat yang menerima hukuman yang sama padahal Penggugat bukanlah merupakan

pelaku utama dan hanya mengikuti perintah atasan Penggugat, sehingga menurut Penggugat seharusnya tidak diberikan hukuman yang sama. Selama ini baik atasan Penggugat ataupun ketiga teman lain dari Penggugat tidak menerima hukuman administrasi berupa pemberhentian sementara ataupun pemberhentian secara tidak hormat. Hanya Penggugat saja yang diproses secara hukum dan administrasi namun atasan dan ketiga temannya tidak mendapatkan hukuman secara hukum dan administrasi. Disinilah Penggugat merasakan ketidakadilan terhadap hukuman yang diberikan kepadanya sehingga menuntut keadilan berupa pembatalan objek sengketa dan pemulihan nama baiknya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Prosedur penerbitan Surat Keputusan Pemberhentian Secara Tidak Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk Penggugat sudah sesuai. Karena surat keputusan dikeluarkan tepat setelah putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Selain itu yang mengeluarkan keputusan merupakan Gubernur yang memang dalam hal ini berwenang mengeluarkan surat keputusan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 24. Inspektorat bersama Sekda, BKD dan Biro Hukum melakukan rapat setelah putusan pidana Penggugat berkekuatan hukum tetap. Pada rapat tersebut membahas mengenai status Penggugat tanpa menyinggung atasan Penggugat. Padahal atasan Penggugat sama-sama telah mendapat hukuman dan putusan pidana yang lebih dahulu berkekuatan hukum tetap dibandingkan putusan pidana milik Penggugat. Secara prosedur

benar bahwa surat keputusan tersebut dijatuhkan setelah putusan pidana berkekuatan hukum tetap terhadap Penggugat sesuai dengan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS. Pada Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.139-8/99 tertanggal 2 Oktober 2018 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang dihukum penjara atau kurungan karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan harus diberhentikan tidak dengan hormat oleh pejabat pembina kepegawaian instansinya.

Majelis Hakim pada poin ini sepakat bahwa memang ada atau tidaknya nama Pegawai Negeri Sipil pada surat keputusan kalau sudah menerima putusan pidana dari Pengadilan maka harus dihukum sesuai ketentuan yang berlaku. Pada kasus ini Majelis Hakim sepakat bahwa sanksi administrasi yang telah diberikan kepada Penggugat seorang diri tanpa sanksi administrasi untuk atasannya berupa penerbitan objek sengketa telah bertentangan dengan Asas Keadilan dan Kesetaraan serta Asas Ketidakberhakan. Disini Majelis Hakim secara keseluruhan baik Ketua Majelis ataupun Hakim Anggota I dan II sepakat bahwa Penggugat mengalami ketidakadilan karena dituntut hukuman kurungan dan sanksi administrasi tanpa ketiga temannya karena pada saat pemeriksaan perkara ketiga temannya mendapatkan SP3. Bahkan atasan Penggugat yang merupakan pelaku utama juga mendapatkan hukuman kurungan selama 1

tahun sama dengan dirinya dan tidak mendapatkan sanksi administrasi. Inilah yang dianggap oleh Hakim telah bertentangan dengan Asas Keadilan dan Kesetaraan serta Asas Ketidakberhakan. Apalagi untuk berlaku surutnya objek sengketa menurut Majelis Hakim telah bertentangan dengan Pasal 58 ayat (6) Undang-undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Kerugian yang lebih besar ataupun terbaikannya hak warga masyarakat yang mewajibkan objek sengketa berlaku surut menurut Majelis Hakim tidak ada atau tidak ditemukan. Pada peradilan tata usaha negara terdapat beberapa asas yang menjadi dasar Hakim dalam bertindak sehingga dalam memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa kepegawaian memiliki batas-batas yang perlu untuk dijaga dan dipatuhi satu sama lain agar tercipta keadilan yang sesungguhnya.

Adapun asas dalam peradilan tata usaha negara adalah sebagai berikut:¹⁹

- a. Asas Praduga *Rechtsmatig* (*vermoeden van rechtmatigheid* = *praesumptio iustae causa*). Asas ini mengandung makna bahwa setiap tindakan penguasa harus selalu dianggap *rechtsmatig* (benar menurut hukum), sampai kemudian ada pembatalannya oleh yang berwenang. Dengan asas ini, gugatan tidak menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang sedang digugat. (Lihat Pasal 67 Ayat (1) UU No 5 Tahun 1986).

¹⁹ *Ibid.*, Eny Agustina. 3.

- b. Asas Pembuktian Bebas, Hakim yang menetapkan beban pembuktian. Hal ini berbeda dengan ketentuan Pasal 1865 BW (KUH Perdata). Asas ini dianut dalam Pasal 107 UU No. 5 Tahun 1986, dan dibatasi oleh Pasal 100.
- c. Asas Keaktifan Hakim (*Dominus Litis*), Keaktifan hakim dimaksudkan untuk mengimbangi kedudukan para pihak, karena Tergugat adalah Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara, sedangkan Penggugat adalah orang atau Badan Hukum Perdata. Penerapan asas ini terdapat dalam ketentuan Pasal 58, 63, Ayat (1), (2), Pasal 80 dan 85 UU No 5 Tahun 1986.
4. Asas Putusan Pengadilan mempunyai Kekuatan mengikat “Erga Omnes”. Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa hukum publik, dengan demikian putusan Pengadilan TUN berlaku bagi siapa saja, tidak hanya berlaku bagi pihak yang berperkara saja.

Majelis Hakim peradilan tata usaha negara dalam melakukan pemeriksaan, memutus dan menyelesaikan perkara sengketa kepegawaian harus menjunjung tinggi asas-asas di atas. Wujud dari pelaksanaan asas-asas di atas dalam putusan ini dengan adanya perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang berasal dari Hakim Anggota II. Hakim Anggota II pada aspek substansi beranggapan bahwa objek sengketa tidak cacat yuridis atau substansi dan tepat diberikan kepada Penggugat dengan dasar ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “PNS

diberhentikan tidak dengan hormat karena 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”.

Penggugat telah mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap pada tingkat kasasi yakni Putusan Mahkamah Agung Nomor 2516 K/PID.SUS/2012 yang sebelumnya banding dengan Putusan Pengadilan Tinggi Tanjung Karang Nomor 13/Pid/TPK/2011/PT.TK. dan Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 407/Pid.Sus/2011/PN.TK. Isi putusan kasasi tersebut meniadakan hukuman denda dan uang pengganti sehingga hanya menjatuhkan hukuman kurungan selama 1 tahun untuk Penggugat. Berdasarkan putusan tersebut sudah jelas bahwa Penggugat merupakan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan yang berhubungan dengan jabatan. Hakim Anggota II tidak membahas kedudukan Penggugat yang ketika itu masih berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil yang belum dilantik menjadi Pegawai Negeri sipil dan belum menduduki jabatan tertentu. Sedangkan jelas disebutkan dalam Putusan Pengadilan Tinggi Tanjung Karang Nomor 13/Pid/TPK/2011/PT.TK. bahwa peran Penggugat tidak sebagai pelaku utama melainkan hanya menuruti perintah atasan.

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

- 1) Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau
- 2) Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih.

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

- iv. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- v. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang PNS dipidana atau pidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan

yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP. Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

Namun yang perlu dilihat disini bahwa kedudukan Penggugat baik sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil jika sudah mendapatkan hukuman penjara dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap maka wajib diberhentikan secara tidak hormat. Jika merujuk dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 87 ayat (4) huruf b tentang Aparatur Sipil Negara jelas-jelas disebutkan bahwa

Pegawai Negeri Sipil yang mendapat hukuman penjara karena putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan kejahatan terhadap jabatan atau berhubungan dengan jabatan harus diberhentikan secara tidak hormat.²⁰ Selain pada undang-undang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 6 ayat (1) huruf d bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh Pelamar yang akan mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil ialah “tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan”. Selanjutnya pada Pasal 18 ayat (1) huruf h Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan apabila “dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena sengaja melakukan tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya”. Pada Pasal 18 ayat (3) disebutkan Calon Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf g. dan h. diberhentikan tidak dengan hormat”.²¹

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 89 dijelaskan ketentuan mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS

²⁰ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

sebagaimana yang diatur pada pasal 87 dan pasal 88 diatur oleh peraturan pemerintah.²² Pada bagian Keduabelas pasal 18 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Tata Cara Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS karena melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan sebagai berikut:²³

- d. Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin 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, dan JF selain JF ahli utama.
- e. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri 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.
- f. Dalam hal PNS yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka PPK atau

²² Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 89.

²³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

PyB sebagaimana dimaksud pada huruf a menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

- g. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB sebagaimana dimaksud pada huruf d, memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
- h. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

Jika menilik dari berbagai aturan perundangan di atas maka jelas bahwa posisi Penggugat baik sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Negeri Sipil akan tetap diberhentikan secara tidak hormat karena sudah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menunjukkan bahwa dirinya melakukan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan/tugasnya. Disini posisinya Penggugat punya atau tidak punya jabatan, disuruh atau tidak itu sudah menjadi tugasnya, sehingga kalau Penggugat melakukan tindak pidana maka sudah pasti dinamakan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan atau tugasnya. Hakim Anggota II memberikan pendapat didasarkan dari fakta hukum meliputi surat pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, surat pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil, surat pemberhentian sementara dari Pegawai Negeri Sipil, Putusan Pidana tingkat pertama, Putusan Pidana tingkat

banding, Putusan Pidana tingkat kasasi dan surat pemberhentian tidak hormat milik Penggugat dan memperhatikan subyek para pihak dalam objek sengketa serta dasar substansial putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap maka penerapan hukum atas ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa sudah tepat.

Perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang dilakukan oleh Hakim Anggota II menurut peneliti sangat beralasan dan tepat. Pertimbangan-pertimbangan yang dikemukakan oleh Hakim Anggota II yang mengatakan bahwa Penggugat telah melakukan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan dan sudah dijatuhi hukuman penjara oleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sehingga pantas jika mendapat hukuman berupa pemberhentian tidak hormat. Dasar pertimbangan yang disampaikan oleh Hakim Anggota II juga sudah jelas, begitu pula dengan tambahan peraturan perundangan yang disampaikan oleh peneliti di atas. Posisi Penggugat yang berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Negeri Sipil tidak ada pengaruhnya. Tetapi hukuman untuk Penggugat ialah pemberhentian tidak hormat. Walaupun Penggugat mendalilkan bahwa dirinya berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil saat melakukan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan dan berdasarkan suruhan atasan, tindak pidana yang dilakukannya berhubungan dengan tugasnya sekalipun Penggugat tersebut belum memiliki jabatan namun bertugas membuat dokumen tersebut.

Kendati terdapat pendapat Hakim Anggota II yang berbeda pendapat (*dissenting opinion*) hasil dari putusan ini Majelis Hakim sepakat bahwa

objek sengketa *a quo* dinyatakan batal dan Tergugat wajib mencabut objek sengketa *a quo* serta merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabat Penggugat seperti semula sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Provinsi Lampung. Hasil putusan ini merupakan hasil keputusan terbanyak (*voting*) karena ada Hakim Anggota II yang berbeda pendapat (*dissenting opinion*). Hakim pada dasarnya melakukan rapat musyawarah untuk menyampaikan mufakat namun apabila memang tidak bisa dicapai mufakat maka yang dilakukan terakhir adalah mengambil suara terbanyak. Perbedaan pendapat hakim sendiri merupakan bentuk tanggung jawab Hakim kepada masyarakat, karenanya pendapat tersebut harus pula disampaikan kepada masyarakat sebagai bentuk penghormatan dan transparansi adanya perbedaan pendapat di antara Majelis Hakim. Perbedaan pendapat hakim (*dissenting opinion*) sebenarnya membawa nilai positif dan negatif. Nilai positifnya bisa menunjukkan bahwa Hakim memiliki kebebasan dalam memutus dan mengadili perkara. Selain bentuk kebebasan dan independensi hakim, perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) juga menunjukkan demokratisasi pengadilan karena bisa dijadikan sebagai dasar untuk pihak yang kalah dalam mengajukan upaya hukum selanjutnya. Namun ada nilai negatifnya yakni menghilangkan rasa keadilan dalam suatu putusan karena pengambilan putusan didasarkan dari *voting* sehingga putusan belum tentu berkualitas dan berkeadilan. Apalagi tidak menutup kemungkinan bahwa putusan yang adil dan benar merupakan putusan dari Hakim Anggota yang berbeda pendapat

(*dissenting opinion*).²⁴ Pada kasus ini Majelis Hakim tetap mendapatkan putusan bulat berupa pembatalan objek sengketa dan pemulihan nama baik berupa kedudukan, harkat dan Martabat untuk Penggugat sehingga bisa dikatakan bahwa perbedaan pendapat yang terjadi tidak berpengaruh terhadap putusan ini. Namun perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) dikemukakan untuk menunjukkan posisi perbedaan pendapatnya pada poin apa saja. Selain itu apabila pihak yang kalah hendak melakukan upaya banding maka bisa dijadikan sebagai alasan atau dasar pengajuan upaya hukum selanjutnya.

Dalam praktiknya setiap putusan yang ditandatangani oleh ketua dan anggota majelis terdapat kemungkinan terjadinya perbedaan pendapat antara anggota dan ketua majelis, atau dua anggota yang memiliki pendapat yang sama berhadapan dengan satu anggota lainnya, satu anggota lainnya yaitu ketua majelis. Adapun prinsip dalam penetapan suatu putusan apabila terjadi *dissenting opinion* adalah sebagai berikut :²⁵

- a. Putusan disepakati oleh seluruh anggota majelis. Kesepakatan dicapai baik karena sejak semula sependapat atau kesepakatan dicapai setelah permusyawaratan, atau yang berbeda pendapat melepaskan pendapat dan mengikuti pendapat lainnya.
- b. Putusan atas dasar suara terbanyak yaitu 2:1, dalam hal majelis terdiri dari lima orang, suara terbanyak dapat 4:1 atau 3:2.
- c. Putusan ditentukan oleh kehendak ketua majelis.

²⁴ Yonathan Karunia Waluyo, Hibnu Nugroho dan Rani Hendriana. "*Dissenting Opinion* pada Perkara Merintangi Penyidikan Korupsi dalam Putusan Banding (Tinjauan Yuridis Putusan Nomor 23/PID.SUS-TPK/2018/PT.DKI), *S.L.R.*, Vol.2 (No.1), 180-181.

²⁵ Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 *jo.* Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

d. Dalam hal semua anggota majelis saling berbeda dan tidak dapat ditemukan kesepakatan bulat atau mayoritas, persoalan diserahkan kepada ketua pengadilan yang akan bermusyawarah dengan semua hakim. Pendapat musyawarah akan diserahkan kepada majelis untuk dipertimbangkan.

Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) Hakim Anggota II merupakan pendapat yang tepat dan benar perihal keputusan penjatuhan hukuman pemberhentian secara tidak hormat karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan dan mendapat hukuman penjara pada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Artinya bahwa keputusan pemberhentian tidak hormat yang diterima Penggugat memang sudah tepat walaupun surat keputusan tersebut dirasa sebagai bentuk ketidakadilan bagi Penggugat. Terlepas dari itu penerbitan Surat Keputusan Gubernur tersebut sebenarnya sah dan berkekuatan hukum. Namun karena dalam keputusan dengan perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) suara terbanyak pemenang maka putusan hakim tetap pada mengabulkan gugatan Penggugat. Pertimbangan penting yang menjadi titik kunci mengapa hakim mengabulkan gugatan Penggugat terletak pada ketidakadilan yang diterima oleh Penggugat atas atasan dan teman-temannya. Dimana Penggugat dijatuhi pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil setelah sanksi penjara atau kurungan dan denda serta pemberhentian sementara dirinya telah dijatuhkan.

Sementara atasannya yang merupakan otak dari kejahatan ini hanya dijatuhi kurungan dan denda, sebanding dengan Penggugat yang hanya merupakan bawahan. Begitu pula dengan teman-teman Penggugat yang malah bebas dari hukuman.

Hakim Anggota II berpendapat bahwa sepatutnya dalam mewujudkan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, pemerintahan eksekutif khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal melakukan penjatuhan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara terkait dengan Tindak pidana Korupsi yang telah diputus oleh Pengadilan yang telah berkekuatan hukum Tetap harus lah sama dilakukan terhadap semua Pihak agar tidak menimbulkan kegaduhan hukum di masyarakat dan menimbulkan rasa tidak terpenuhinya keadilan atas tindakannya sebagai Pejabat Tata Usaha Negara dalam kapasitasnya sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian. Namun dalam konteks memeriksa dan megadili sengketa *a quo* dalam rangka menerapkan Asas Kepastian Hukum, Asas Keadilan, Asas Kemanfaatan, Asas Legalitas karena Hakim Anggota II tidak menemukan adanya kekosongan norma maupun konflik norma dalam norma hukum materil yang mengatur mengenai pemberhentian pegawai negeri sipil, dan mengingat Asas "*Personal Responsibility*". Pada konteks ini artinya Hakim Anggota II memang menyadari bahwa penjatuhan hukuman untuk Penggugat dirasa tidak adil jika dibandingkan dengan pelaku-pelaku lainnya. Namun tidak ada masalah yang membuat hukuman yang diberikan kepada Penggugat harus dicabut dan tidak sesuai dengan tindak kejahatan yang dilakukan oleh Penggugat. Karenanya

maka Hakim Anggota II tetap pada pendiriannya bahwa objek sengketa tidak terdapat cacat yuridis dan cacat substansi.

Sedangkan Hakim Ketua Majelis dan Hakim Anggota I tetap pada pendirian bahwa objek sengketa harus dicabut dan Tergugat harus merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabat Penggugat. Secara yuridis tidak ada kecacatan yang bisa membuktikan bahwa objek sengketa dikeluarkan tanpa memandang dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jelas-jelas bahwa Keputusan Gubernur Lampung dikeluarkan setelah putusan pengadilan terhadap Penggugat telah berkekuatan hukum tetap. Substansinya pun jelas, yakni pemberhentian dengan tidak hormat dilakukan karena Penggugat melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Karena hukuman atau sanksi yang diberikan kepada Penggugat berbeda dengan pelaku-pelaku lainnya dimana terdapat atasan Penggugat yang hanya mendapatkan sanksi kurungan dan denda maka objek sengketa dianggap tidak sah. Keabsahannya dipertanyakan karena berbagai pertimbangan yang melatarbelakangi surat keputusan tersebut. Fakta-fakta hukum yang terabaikan diharapkan mampu diperhatikan kembali sehingga hakim memberikan keputusan bahwa surat keputusan pemberhentian tidak hormat tersebut harus dihapus karena dianggap tidak adil.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Praktik penyelesaian perkara jika terjadi perbedaan pendapat antara hakim dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL. dengan cara diambil voting atau suara terbanyak. Ketua Majelis dan Anggota Majelis I sepakat bahwa objek sengketa dinyatakan batal dan Tergugat wajib merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabatnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Anggota Majelis II berbeda pendapat dalam aspek substansinya, untuk formal gugatan dan pertimbangan pokok perkara dalam aspek kewenangan dan prosedur sependapat dengan Ketua Majelis dan Anggota Majelis I. Karena posisi pendapat sudah 2:1 maka putusan yang diambil ialah mengabulkan gugatan penggugat, menyatakan batal objek sengketa, memerintahkan Tergugat mencabut objek sengketa dan merehabilitasi kedudukan, harkat dan martabat Penggugat serta menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

B. Saran

1. Bagi masyarakat yang melakukan upaya hukum lanjutan akibat putusan yang mengandung suatu perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) sebaiknya menjadikan perbedaan pendapat sebagai dasar pengajuan sehingga bisa menjadi pertimbangan lebih lanjut oleh Majelis Hakim pada upaya hukum selanjutnya

2. Bagi Majelis Hakim yang melakukan pemeriksaan atas putusan sengketa kepegawaian yang sama dengan putusan ini maka wajib membaca dengan seksama dan mendalami perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang ada di dalam putusan ini sehingga pada putusan selanjutnya tidak ada perbedaan pendapat lagi dan didapatkan putusan secara bulat
3. Bagi mahasiswa atau calon penegak hukum yang membaca bisa menjadikan putusan ini sebagai rujukan jika memang menemukan kasus sengketa kepegawaian yang sama agar nantinya bisa menambah wawasan tentang dasar pertimbangan kenapa hakim melakukan perbedaan pendapat (*dissenting opinion*)

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Enny. *Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- Asshiddiqie, Jilny. 2012. *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Astari, Amalia Chasasanah. *Penyelesaian Sengketa*, *Gema*, Vol. 27 No. 50, 2015.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. *Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi*, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2018. 164.
- Hardani et al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Mahkamah Agung. 2008. *Pedoman Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus*. Jakarta: Mahkamah Agung.
- Mardan, Nur Tanachi et al. *Keabsahan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi PNS Yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi*, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, 2021.
- Maulani, Taufik. "Anotasi Putusan Dissenting Opinion Dalam Putusan Kasasi", *Asy-Syari'ah* 21.2, 2019.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- Prajatama, Hangga. Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, *Jurnal Verstek*, Vol.2 No.1, 2014.
- Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL
- Rosmery dan Muslim, *Hukum Tata Usaha Negara*, Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintah IPDN, 2020.
- Sari, Dewi Ratna. Kedudukan Dissenting Opinion Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi (Analisa Putusan Tipikor Nomor: 04/PID.TIPIKOR/2013/PN.KDI), *Jurnal Hukum Volkgeist*, Vol.2 No.2, 2018.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015.
- Suryana, Nyoman Mangku. Pembatasan Asas Freies Ermessen, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 9 No.2, 2018.
- Susanti, Heni dan Ferry Adi Fransista, Pranata Dissenting Opinion dalam Menentukan Batas Umur Anak Kajian Pustaka Nomor 81/pid/SUS/2015/PN.PRP, *Jurnal Yudisial*, Vol.12 No. 3, 2019.
- Undang – undang Nomor 48 Tahun 2009 *jo*. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 14.
- Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Waluyo, Yonathan Karunia, Hibnu Nugroho dan Rani Hendriana. “*Dissenting Opinion* pada Perkara Merintang Penyalahgunaan Kekuasaan dalam Putusan Banding (Tinjauan Yuridis Putusan Nomor 23/PID.SUS-TPK/2018/PT.DKI), *S.L.R.*, Vol.2 (No.1)
- Wantu, Frece M. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Gorontalo: Reviva Cendikia, 2014.

Wiyono, R. 2013. Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Edisi Ketiga. Sinar Grafika: Jakarta.

Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia:2014.

Zuhairi, Pedoman Penulisan Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; email: syariah.iainmetro@gmail.com

Nomor : B-2226...../In.28.2/D.1/PP.00.9/10/2021

04 Oktober 2021

Lampiran : -

Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:

Nety Hermawati, SH.,MA.,MH.

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :


Nama : RIMA
NPM : 1702010026
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul : Analisis yuridis terhadap putusan pengadilan tata usaha negara tentang sengketa kepegawaian Nomor 7/G/2020/PTUN.BL.

Dengan ketentuan :

1. Membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
2. Pembimbing mengoreksi Proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi.
3. Bimbingan Proposal terdiri dari : A). Latar Belakang Masalah, B). Rumusan Masalah, C). Tujuan dan Manfaat Penelitian, D). Penelitian Relevan, E). Landasan Teori, F). Metode Penelitian, G).Outline, H). Rancangan Waktu Penelitian.
4. Membimbing revisi Proposal pasca seminar.
5. Membimbing APD dan menyetujuinya.
6. Membimbing penulisan laporan hasil penelitian dengan format pelaporan sesuai jenis penelitian berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah mahasiswa yang diterbitkan oleh LPPM
7. Mengoreksi kelengkapan berkas Skripsi secara keseluruhan sebelum dimunaqosyahkan.
8. Memastikan kevalidan data penelitian kepada informan/Lembaga tempat penelitian (jika penelitian lapangan).
9. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
10. Diwajibkan memperhatikan jumlah besaran plagiarisme dengan ambang batas maksimal 25 %, sesuai Surat Edaran Rektor IAIN Metro No.017 tahun 2020.
11. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan,


Zumaroh



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0726) 41607; Faksimili (0726) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Rima
NPM : 1702010017

Fakultas/Jurusan : Syariah/HTN
Semester/TA : X/2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		Ace APD & Skripsi BAB 1,2,3.	

Dosen Pembimbing,

Nety Hermawati, S.H, M.A, M.H
NIP.197409042000032002

Mahasiswa,

Rima
NPM. 1702010026



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : syariah.iain@metrouniv.ac.id Website : www.syariah.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rima

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Tata Negara

NPM : 1702010026

Semester/TA : XI/2022

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Kamis, 29 Sep. 2022	Ace menagary th	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Nety Hermawati, H., MA., MH.
NIP. 197409042000032002

Rima
NPM. 1702010026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1184/ln.28/S/U.1/OT.01/09/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Rima
NPM : 1702010026
Fakultas / Jurusan : Syari'ah/ Hukum Tata Negara

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1702010026

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 30 September 2022
Kepala Perpustakaan



As'ad
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP. 19750505 200112 1 002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Rima putri dari pasangan Bapak Kamaluddin dan Ibu Rohimah Lahir pada Tanggal 19 April 1999. Dibesarkan di desa Air Wall Sp 1 Baturaja Sumatera Selatan.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD 147 OKU pada 2012, SMP Islam plus sabilunnajah 2015, dan SMA Islam Sabilunnajah lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti terdaftar menjadi mahasiswa Jurusan Hukum Tata Negara di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru jalur UM-PTKIN.

Bagi peneliti untuk bisa menyelesaikan Program Studi S.H bukan hal yang mudah, ada beberapa tahap yang mungkin kita memang dituntut untuk berfikir dan bekerja keras. Namun dukungan penuh dari orang tua, dan keluarga serta kemudahan yang diberikan oleh Allah SWT yang dapat menghadapi segala penghalang, sehingga peneliti bisa menyelesaikan program studi ini dengan baik. Memasuki akhir masa Studi Peneliti di jurusan Hukum Tata Negara IAIN Metro, Peneliti mempersembahkan Skripsi yang berjudul: **DISSENTING OPINION PADA PERKARA DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN NOMOR 7/G/2020/PTUN.BL**