

## Asas Dissenting Opinion Pada Pembuktian Perkara Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian Nomor: 7/G/2020/PTUN.BL

Choirul Salim<sup>1</sup>, Sainul<sup>2</sup>, Rima<sup>3</sup>

[Schoirulsalim@gmail.com](mailto:Schoirulsalim@gmail.com)<sup>1</sup>, [Sainul01@gmail.com](mailto:Sainul01@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[Rima922@gmail.com](mailto:Rima922@gmail.com)<sup>3</sup>

Institut Agama Islam Negeri Metro, Indonesia<sup>123</sup>

Article Info	ABSTRAK
<b>Article history:</b> Received 28 Desember 2022 Revised 28 Desember 2022 Accepted 28 Desember 2022	<p>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 Nomor 7/G/2020/PTUN.BL. 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 <i>dissenting opinion</i> dalam memutuskan perkara. Oleh karena itu peneliti melakukan analisis secara mendalam tentang perbedaan pendapat hakim tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah jika terjadi perbedaan pendapat antara hakim dalam putusan PTUN sengketa kepegawaian, diambil voting atau suara terbanyak sesuai prinsip dalam penetapan suatu putusan apabila terjadi <i>dissenting opinion</i>.</p> <p><b>Kata Kunci :</b> Dissenting Opinion, Pembuktian Perkara, Sengketa Kepegawaian</p>

Keywords:	Abstract
<i>Dissenting Opinion, Case Proof, Personnel Disputes</i>	<p><i>The occurrence of differing opinions is highly likely as one of the consequences of conducting a trial with a panel of judges. This was evident in the case of the employment dispute at the Administrative Court (PTUN) of Bandar Lampung, Case Number 7/G/2020/PTUN.BL. In this case, the plaintiff raised an objection regarding the disputed object which was decided while the plaintiff was still a Civil Service Candidate (CPNS) and did not hold a specific position but was merely following</i></p>

*the orders of a superior. The plaintiff received an administrative sanction for an offense deemed disproportionate to the crime committed by the superior. Among the three judges who heard and examined the case, one judge held a different opinion, or dissenting opinion, deciding the case. Therefore, the researcher conducted an in-depth analysis of the differing opinion of the judge. The result of this research is that if there is a difference of opinion among the judges in the PTU ruling on an employment dispute, a vote is taken or the majority rule applied, following the principle in the determination of a decision when a dissenting opinion occurs.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



---

## **A. Pendahuluan**

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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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

---

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

<sup>2</sup> "Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 89."

tangan pihak kekuasaan ekstrajudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum

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.<sup>3</sup>

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi kasus, fokus pada kasus sengketa kepegawaian di PTUN Bandar Lampung (No. 7/G/2020/PTUN.BL). Data primer berupa putusan pengadilan, sementara data sekunder mencakup literatur hukum yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, dan analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deduktif. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi, membandingkan data dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan hasil analisis.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil merupakan warga

---

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

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.<sup>4</sup> Artinya ASN tidak hanya meliputi PNS melainkan juga PPPK.

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, perampungan 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 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.<sup>5</sup>

Salah satu alasan pemberhentian PNS secara tidak hormat sesuai pengaturan pada Pasal 87 ayat (4) huruf b UU No. 5 Tahun 2014 yaitu dihukum

---

<sup>4</sup> Nur Tanachi Mardan, et al, *Keabsahan Pemberhentian* hlm. 146

<sup>5</sup> Nurmalita Ayuningtyas Harahap, Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi, Vol. 3 No.2, *Jurnal Panorama Hukum*, 2018, hlm.164.

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<sup>6</sup>.

## **2. 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.<sup>7</sup> 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.

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

---

<sup>6</sup> *Ibid*,

<sup>7</sup> Hangga Prajatama, Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, Vol.2 No.1, *Jurnal Verstek*, 2014, hlm. 42

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.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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

### **3. Asas dissenting opinion dalam pembuktian perkara putusan pengadilan tata usaha negara tentang sengketa kepegawaian**

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.<sup>10</sup> Seiring dengan perkembangan zaman, dimana muncul banyak sekali kasus-kasus yang menuntut kecermatan dari para hakim

---

<sup>8</sup> *Ibid.*,

<sup>9</sup> Jilny Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 199.

<sup>10</sup> Hangga Prajatama, "Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, Vol.2 No.1, *Jurnal Verstek*, 2014, hlm.42

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 *ad l* apabila setiap hakim bisa menggunakan haknya untuk mengungkapkan pandangannya secara bebas, terbuka dan jujur dengan tentunya menggunakan pertimbangan hukum, sampai dihasilkan satu putusan.

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.<sup>11</sup> 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

---

<sup>11</sup> Maulani, Taufik, "Anotasi Putusan *Dissenting Opinion* Dalam Putusan Kasasi, *Asy-Syari'ah*, 2019, hlm.195-199

pendapat hakim minoritas yang berbeda disebut *dissenting opinion*.<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup> Jilny Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2012), hlm.199.

kepegawaian.

Sebagaimana disebutkan dalam sebuah teori, bahwa sengketa kepegawaian dapat terjadi karena beberapa alasan diantaranya :<sup>13</sup>

- a. Kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama, tanggal lahir, NI P, 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 tanggungjawabnya 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
- f. Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda hanya semata-mata alasan prestasi kerja ataupun disiplin yang dimiliki

---

<sup>13</sup> Eny Agustina, *Sengketa Kepegawaian*, ..... hlm. 97.

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.

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 :<sup>14</sup>

- a. Asas Praduga *Rechtsmatig* (*vermoede n 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).
- 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

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm.3.

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.T K. bahwa peran Penggugat tidak sebagai pelaku utama melainkan hanya menuruti perintah atasan.

Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN- BL perbedaannya 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. Terbukti dari Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Medan Nomor 154/B/2020/PT.TUN-MDN. pada tanggal 4 September 2020 yang membatalkan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 7/G/2020/PTUN-BL. Selain itu pada Putusan Kasasi Nomor 118 K/TUN/2021 disebutkan bahwa memang surat keputusan pemberhentian itu harus batal dan digantikan dengan surat pemberhentian yang baru sesuai dengan ditetapkannya putusan pemberhentian. Artinya bahwa keputusan pemberhentian tidak hormat yang diterima Penggugat memang sudah tepat walaupun surat keputusannya terdapat beberapa kesalahan. Karenanya Majelis Hakim meminta kepada Tergugat untuk kembali menerbitkan Keputusan tentang Pemberhentian Karena Melakukakan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan/Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan untuk Penggugat sejak ditetapkannya Keputusan Pemberhentian.

Adapun prinsip dalam penetapan suatu putusan apabila terjadi *dissenting opinion* adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 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.

Dalam hal semua anggota majelis saling berbeda dan tidak dapat ditemukan kesepakatan bulat atau mayoritas, persoalan diserahkan kepada ketua pengadilan

---

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 jo Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

yang akan bermusyawarah dengan semua hakim. Pendapat musyawarah akan diserahkan kepada majelis untuk dipertimbangkan.

### **C. 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. Akan tetapi 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.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Enny Agustina. "Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara." *Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019.*
- Hangga Prajatama. "Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, Jurnal Verstek," Vol.2 No.1, 2014
- Jilny Asshiddiqie. "Hukum Acara Pengujian Undang-undang. *Jakarta: Sinar Grafika, 2012*)
- Maulani, Taufik. "Anotasi Putusan Dissenting Opinion Dalam Putusan Kasasi." *Asy-Syari'ah 21.2, 2019,*
- Nur Tanachi Mardan. "Jurnal Ilmu Hukum" Vol. 1 No. 2.2021
- 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

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