


Analisis Yuridis Normatif terhadap Keabsahan Pemberhentian ASN karena Tindak Pidana Jabatan dan Implikasinya terhadap Hak Kepegawaian

Lila Graciella Yuwono^{1*}, Gunardi Lie²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: lila.205230337@stu.untar.ac.id

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6026>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 05 Apr 2026

Revised: 11 Apr 2026

Accepted: 17 Apr 2026

Kata Kunci:

Asn, Pemberhentian,
Tindak Pidana Jabatan,
Hak Kepegawaian, Ptun.

Keywords:

Asn, Dismissal,
Occupational Crime,
Employment Rights,
State Administrative
Court.

ABSTRACT

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) karena tindak pidana jabatan merupakan salah satu bentuk sanksi administratif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dalam prakteknya sering muncul persoalan terkait prosedur pemberhentian, waktu berlakunya keputusan, serta dampaknya terhadap hak kepegawaian ASN yang bersangkutan. Langkah tegas ini diambil pemerintah guna mempercepat pembersihan birokrasi dari aparatur yang terlibat korupsi sesuai dengan semangat reformasi birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan pemberhentian ASN karena tindak pidana jabatan serta implikasinya terhadap hak kepegawaian berdasarkan Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberhentian ASN yang telah dipidana dengan putusan berkekuatan hukum tetap adalah sah secara hukum. Namun, penerapan keputusan yang berlaku surut dapat menimbulkan persoalan kepastian hukum. Pemberhentian tersebut berdampak langsung pada hilangnya status dan hak kepegawaian ASN.

The dismissal of the State Civil Apparatus (ASN) due to occupational crime is a form of administrative sanction stipulated in the laws and regulations. However, in practice, issues frequently arise regarding the dismissal procedure, the effective date of the decision, and its impact on the employment rights of the concerned ASN. This decisive step is taken by the government to accelerate the cleansing of the bureaucracy from apparatuses involved in corruption, in line with the spirit of bureaucratic reform. This research aims to analyze the legal validity of ASN dismissal due to occupational crime and its implications for employment rights based on Decision Number 45/G/2020/PTUN-MDN and Decision Number 143 K/TUN/2021. The method used is normative legal research with statutory and case approaches. The results show that the dismissal of an ASN who has been convicted by a court decision with permanent legal force is legally valid. However, the retroactive application of the decision can cause problems regarding legal certainty. The dismissal directly impacts the loss of the ASN's status and employment rights.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Lila Graciella Yuwono, et al. (2026), Analisis Yuridis Normatif terhadap Keabsahan Pemberhentian ASN karena Tindak Pidana Jabatan dan Implikasinya terhadap Hak Kepegawaian, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6026>

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan. ASN tidak hanya berperan sebagai pegawai pemerintah, tetapi juga menjadi penggerak utama jalannya pemerintahan, pelaksana kebijakan publik, sekaligus representasi negara di hadapan masyarakat. Oleh

karena itu, ASN terikat pada aturan hukum dan kode etik yang ketat. Secara ideal, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur bahwa ASN harus memegang teguh nilai dasar, kode etik, serta tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum. Apabila ASN terbukti melakukan tindak pidana, terutama yang berkaitan dengan jabatannya, maka terdapat konsekuensi hukum berupa pemberhentian.

Ketegasan aturan tersebut tertuang jelas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 87 ayat (4) huruf b, disebutkan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemberhentian bukan sekadar kebijakan pejabat, melainkan konsekuensi hukum dari adanya putusan pidana yang telah *inkracht*.

Namun, realitas empiris dalam tataran implementasi birokrasi sering kali berbanding terbalik dengan ketegasan norma hukum tersebut. Publik sempat digemparkan oleh temuan bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada September 2018, di mana tercatat sebanyak 2.357 PNS yang telah divonis bersalah karena tindak pidana korupsi dan berstatus *inkracht* nyatanya belum dipecah oleh instansi masing-masing, dan bahkan masih menerima gaji dari negara. Fakta nyata ini membuktikan bahwa eksekusi pembersihan birokrasi kerap terhambat oleh keengganan pejabat pembina kepegawaian (PPK), lambatnya koordinasi, hingga kebingungan administrasi.

Kesenjangan antara keharusan memecat ASN koruptor dan lambatnya eksekusi administratif di lapangan inilah yang memicu persoalan baru. Ketika pemerintah daerah atau kementerian akhirnya mengambil langkah tegas untuk menerbitkan Surat Keputusan (SK) pemberhentian, proses tersebut kerap diwarnai cacat prosedur, penerapan waktu keputusan yang berlaku surut, hingga berhentinya hak-hak kepegawaian secara sepihak yang dianggap merugikan.

Dalam praktiknya, polemik ketentuan tersebut diuji dalam perkara yang diputus dalam Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan kemudian dikuatkan oleh Putusan Nomor 143 K/TUN/2021. Dalam perkara tersebut, penggugat menggugat keputusan pemberhentian yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang dengan alasan terdapat kekeliruan dalam penerapan waktu berlakunya keputusan dan dampaknya terhadap hak kepegawaiannya.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini merumuskan dua permasalahan, yaitu: (1) Apakah pemberhentian Aparatur Sipil Negara karena tindak pidana jabatan berdasarkan Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021 telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku? dan (2) Bagaimana implikasi yuridis dari pemberhentian akibat tindak pidana jabatan terhadap hak kepegawaian Aparatur Sipil Negara?

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara mengkaji norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah regulasi yang terkait, seperti Undang-Undang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, serta Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam putusan PTUN dan putusan kasasi Mahkamah Agung.

Pendekatan Penelitian

Untuk membedah rumusan masalah secara komprehensif, penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah regulasi dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sanksi administratif dan hukum kepegawaian. Tujuannya adalah untuk melihat landasan normatif dari prosedur pemberhentian ASN, dengan mengkaji secara spesifik Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah

Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, serta Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Selain itu, pendekatan kasus dilakukan melalui telaah terhadap pertimbangan hukum hakim (*ratio decidendi*) dalam kasus nyata yang telah diputus oleh pengadilan dan berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini menganalisis Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 143 K/TUN/2021. Pendekatan ini digunakan untuk membandingkan antara penerapan norma hukum dalam praktik penjatuhan sanksi dengan aturan ideal yang berlaku.

Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif dan mengikat, yang dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta putusan pengadilan yang relevan, yakni Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021. Selanjutnya, bahan hukum sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan dan penguatan mengenai bahan hukum primer. Bahan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku teks ilmu hukum, khususnya mengenai hukum administrasi negara dan hukum tata usaha negara, jurnal-jurnal ilmiah hukum, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum terkemuka di bidang administrasi pemerintahan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen. Penulis melakukan inventarisasi, kategorisasi, dan penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen putusan pengadilan, serta berbagai literatur akademik yang memiliki relevansi dengan mekanisme dan efektivitas penyelesaian sengketa pertanahan.

Teknik Analisis Data

Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran deduktif. Analisis dilakukan secara preskriptif, di mana peneliti menguraikan, membandingkan, dan mengevaluasi kesesuaian antara penerbitan objek sengketa (Surat Keputusan pemberhentian) dengan prosedur hukum yang berlaku, untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan dan argumentasi mengenai keabsahan pemberhentian ASN akibat tindak pidana jabatan sekaligus perlindungan terhadap asas kepastian hukum bagi para pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Yuridis Keabsahan Pemberhentian ASN Akibat Tindak Pidana Jabatan dalam Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021

Keabsahan suatu Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), termasuk Surat Keputusan (SK) pemberhentian ASN, harus diuji melalui tiga aspek utama hukum administrasi negara, yaitu aspek kewenangan, aspek substansi, dan aspek prosedur. Dalam konteks pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) karena tindak pidana jabatan, Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara imperatif menyatakan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena melakukan tindak pidana jabatan. Norma ini bersifat mandatory (mewajibkan), yang berarti Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tidak memiliki ruang diskresi untuk tidak memberhentikan ASN yang telah memenuhi kriteria tersebut.

Ditinjau dari aspek substansi, pemberhentian ASN dalam perkara ini memiliki pijakan hukum yang kokoh. Ketentuan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS mempertegas bahwa sanksi PTDH adalah konsekuensi logis dan otomatis bagi setiap PNS yang terbukti melakukan kejahatan jabatan, terlepas dari berapa lama masa hukuman penjara yang dijatuhkan. Dalam Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN, majelis hakim menegaskan bahwa SK pemberhentian yang diterbitkan oleh PPK adalah sah secara substansial karena didasarkan pada fakta hukum adanya putusan pidana yang telah *inkracht*. Penguatan putusan ini oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 143 K/TUN/2021 menunjukkan konsistensi yudisial dalam menegakkan

integritas birokrasi, di mana pelanggaran terhadap sumpah jabatan melalui tindak pidana jabatan dianggap sebagai pelanggaran berat yang memutuskan hubungan hukum antara negara dan aparaturinya.

Namun, aspek prosedur sering kali menjadi titik sengketa yang krusial, terutama terkait dengan waktu berlakunya keputusan. Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, setiap tindakan pejabat harus menjunjung tinggi Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB), khususnya asas kepastian hukum. Persoalan muncul ketika SK pemberhentian diterbitkan jauh setelah putusan pidana inkraht dan diberlakukan secara surut (*retroaktif*). Meskipun secara substansi pemberhentian tersebut sah karena adanya tindak pidana jabatan, pengadilan dalam pertimbangannya tetap memberikan catatan kritis bahwa setiap keputusan administrasi harus jelas mengenai waktu berlakunya agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum bagi ASN yang bersangkutan.

Secara normatif, Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021 menegaskan bahwa tindakan pemerintah memberhentikan ASN koruptor atau yang melakukan kejahatan jabatan adalah tindakan yang selaras dengan semangat reformasi birokrasi. Meskipun terdapat keberatan dari pihak penggugat mengenai prosedur teknis, hakim menilai bahwa esensi dari Pasal 87 ayat (4) UU ASN adalah untuk segera membersihkan birokrasi dari unsur-unsur yang merusak marwah negara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberhentian tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku karena memenuhi kualifikasi pelanggaran berat dalam UU ASN dan didukung oleh kewenangan absolut PPK untuk memutus status kepegawaian berdasarkan putusan pengadilan yang bersifat tetap.

Implikasi Yuridis Pemberhentian Akibat Tindak Pidana Jabatan terhadap Hak Kepegawaian ASN

Aspek krusial dalam pemberhentian ASN adalah dampak atau akibat hukum yang ditimbulkannya terhadap status dan hak-hak yang melekat pada jabatan tersebut. Secara yuridis, pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) akibat tindak pidana jabatan yang didasarkan pada Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 jo. Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, mengakibatkan terputusnya hubungan hukum antara negara dengan pegawai yang bersangkutan secara permanen. Implikasi utama dari tindakan administratif ini adalah hilangnya status kepegawaian ASN, yang secara otomatis menggugurkan perlindungan dan hak-hak istimewa yang diberikan oleh negara.

Dampak finansial menjadi implikasi langsung yang paling nyata dalam sengketa kepegawaian. Berdasarkan regulasi yang berlaku, hak atas gaji, tunjangan jabatan, maupun tunjangan lainnya wajib dihentikan. Dalam perspektif hukum administrasi negara, penghentian hak finansial ini bukanlah bentuk hukuman pidana tambahan, melainkan murni konsekuensi logis tata usaha negara dari tidak lagi terpenuhinya syarat subjek hukum sebagai penerima hak (ASN) sejak tanggal Surat Keputusan (SK) pemberhentian tersebut berlaku efektif. Terkait dengan hak pensiun, implikasi yuridis dari PTDH akibat tindak pidana jabatan bersifat sangat restriktif dan berakibat pada gugurnya hak tersebut. Hal ini secara tegas dan limitatif diatur dalam Pasal 305 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dalam ketentuan pasal tersebut, dirincikan bahwa jaminan pensiun hanya diberikan kepada PNS yang "diberhentikan dengan

hormat" (seperti karena mencapai Batas Usia Pensiun, meninggal dunia, perampangan organisasi, tidak cakap jasmani/rohani, atau atas permintaan sendiri dengan syarat tertentu). Karena ASN yang terbukti melakukan tindak pidana jabatan dijatuhi sanksi "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat" (PTDH), maka melalui penafsiran secara *a contrario* (kebalikan), ASN yang bersangkutan mutlak kehilangan hak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tuanya.

Persoalan yuridis lain yang kerap menjadi objek sengketa di Peradilan Tata Usaha Negara adalah penerapan SK Pemberhentian yang bersifat berlaku surut (*retroaktif*), yang sering berimplikasi pada tuntutan pengembalian gaji yang telah diterima ASN. Terkait hal ini, Pasal 58 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan telah menggarisbawahi asas kepastian hukum bahwa sebuah Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) tidak dapat berlaku surut, kecuali untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan/atau terbaikannya hak warga masyarakat. Pemberlakuan SK secara surut terlalu jauh—terutama jika menabrak rentang waktu saat ASN masih aktif melaksanakan tugas sebelum putusan pidana *inkraht*—berpotensi menimbulkan cacat prosedur yang mencederai keadilan administratif dan merugikan hak perdata mantan pegawai.

Secara keseluruhan, pemutusan berbagai hak kepegawaian ini merupakan manifestasi dari penegakan hukum birokrasi yang bertujuan untuk memberikan efek jera serta menjaga marwah institusi pemerintahan. Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN dan Putusan Nomor 143 K/TUN/2021 mempertegas bahwa segala hak kepegawaian sentral, terutama jaminan pensiun, gugur demi hukum ketika seorang abdi negara terbukti secara sah dan meyakinkan melanggar sumpah jabatannya melalui tindak pidana korupsi atau kejahatan jabatan lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yuridis terhadap Putusan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN juncto Putusan Nomor 143 K/TUN/2021, dapat disimpulkan bahwa tindakan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam menerbitkan Surat Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindak pidana jabatan adalah sah dan telah sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum positif. Pemberhentian tersebut merupakan konsekuensi yuridis yang bersifat imperatif (mandatory) sebagaimana diamanatkan secara tegas dalam Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 jo. Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Pengadilan secara konsisten menegaskan bahwa penerbitan keputusan administratif tersebut telah memenuhi kualifikasi kewenangan absolut dan keabsahan substansial sebagai instrumen pembersihan birokrasi, terlepas dari fakta bahwa pada tataran prosedural, penerapan waktu berlakunya keputusan tidak boleh dilakukan secara surut (retroaktif) secara sembarangan agar tidak mencederai asas kepastian hukum.

Implikasi yuridis dari pemberhentian tidak dengan hormat tersebut secara otomatis memutus hubungan hukum antara negara dan pegawai secara permanen, yang berakibat langsung pada gugurnya seluruh status dan hak-hak kepegawaian ASN yang bersangkutan. Penghentian hak finansial berupa gaji dan tunjangan sejak tanggal keputusan berlaku efektif merupakan konsekuensi logis administrasi tata usaha negara, dan bukan merupakan bentuk pemidanaan tambahan. Lebih krusial lagi, melalui penafsiran *a contrario* terhadap Pasal 305 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, ASN yang dijatuhi sanksi PTDH akibat kejahatan jabatan mutlak kehilangan hak fundamentalnya atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Pemutusan hak-hak ini menegaskan bahwa pelanggaran berat terhadap sumpah jabatan mencabut segala bentuk perlindungan istimewa yang sebelumnya melekat pada abdi negara, dengan catatan bahwa pencabutan hak tersebut dieksekusi melalui SK yang tidak menabrak larangan retroaktif dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan demi menjamin keadilan bagi semua pihak.

Berdasarkan temuan terkait keabsahan prosedural pada kesimpulan pertama, disarankan kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di instansi pusat maupun daerah untuk lebih proaktif, cermat, dan responsif dalam merespons putusan pidana pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Pemerintah harus segera menerbitkan Surat Keputusan Pemberhentian tanpa jeda waktu yang berlarut-larut guna mencegah terjadinya cacat prosedur, khususnya yang berkaitan dengan pemberlakuan keputusan secara surut (retroaktif) yang terbukti kerap memicu sengketa di Peradilan Tata Usaha Negara. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan pembentukan pedoman teknis atau sistem informasi yang terintegrasi secara langsung antara Mahkamah Agung, Kejaksaan, dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) guna mempercepat notifikasi status *inkracht* seorang ASN, sehingga langkah pembersihan birokrasi dapat dieksekusi seketika dengan asas kepastian hukum yang tinggi.

Terkait dengan hilangnya hak-hak kepegawaian pada kesimpulan kedua, disarankan agar instansi pemerintah melalui BKN dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mempertegas regulasi teknis mengenai mekanisme penghentian sementara hak-hak finansial (gaji dan tunjangan) selama masa transisi ASN berstatus sebagai terdakwa hingga turunnya putusan *inkracht*. Penertiban administrasi sejak dini ini sangat mendesak untuk menghindari kerugian keuangan negara akibat kelebihan bayar, sekaligus mencegah terjadinya sengketa tuntutan pengembalian gaji secara akumulatif yang diakibatkan oleh lambatnya penerbitan SK pemberhentian definitif. Di samping itu, pemerintah wajib mengintensifkan sosialisasi mengenai sanksi hilangnya jaminan pensiun akibat tindak pidana korupsi atau kejahatan jabatan sebagai langkah preventif yang nyata untuk memperkuat integritas dan disiplin aparatur negara.

REFERENSI

- Ali, M. (2011). *Dasar-dasar hukum pidana* (Ctk. Pertama). Sinar Grafika.
- Amaranggana, P. L., & Ahmad, D. (n.d.). *Daftar negara paling korup di dunia*.
- Amiruddin. (2010). *Korupsi dalam pengadaan barang dan jasa*. Genta Publishing.
- Basid, F. A. (2020). Pertanggung jawaban pribadi dan jabatan dalam hukum administrasi negara. *Supremasi Hukum*, 9(2).
- Cakrawala, S. A. (2021). *Tinjauan yuridis tindak pidana korupsi terhadap pungutan liar oleh penyelenggara pendidikan di Kota Makassar* [Skripsi]. Universitas Hasanuddin.
- Djaja, E. (2010). *Memberantas korupsi bersama KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi)*. Sinar Grafika.
- Grasella, S. P. (2022). *Melaksanakan perintah jabatan sebagai alasan penghapusan pidana dalam perkara tindak pidana korupsi (Studi putusan MA No. 416 PK/Pid.Sus/2019)* [Skripsi]. UPN Veteran Jakarta.
- Hartanti, E. (2006). *Tindak pidana korupsi*. Sinar Grafika.
- Ivan, R. (2026). *7 tindakan yang ternyata pidana terkait perintah jabatan*. Fidusiana. <https://fidusiana.com/perintah-jabatan>
- Kedudukan Surat Keputusan pemberhentian Aparatur Sipil Negara pasca putusan pidana sebagai objek sengketa tata usaha negara: Studi putusan PTUN Bandung*. (n.d.).
- Lady, A. (n.d.). *Perkembangan dan penerapan Pasal 51 KUHP*.
- Lamintang, P. A. F. (2013). *Dasar-dasar hukum pidana Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Mys. (n.d.). *Bahasa hukum: 'Melaksanakan perintah jabatan'*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Priska, J., Johnny, L., & Jeany, K. (2021). Perintah jabatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dari sudut tugas dan keyakinan perorangan. *Lex Crimen*, 9(5).
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 143 K/TUN/2021.
- Putusan Pengadilan Negeri Manado Nomor 23/Pid.Sus-TPK/2024/PN Mnd.
- Putusan Pengadilan Negeri Manado Nomor 24/Pid.Sus-TPK/2024/PN Mnd.
- Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan Nomor 45/G/2020/PTUN-MDN.
- Setyawan, D. (2012). Sikap apatisme masyarakat dalam pemberantasan korupsi dan patologi birokrasi menuju pelayanan publik prima. *Jurnal Reformasi*, 2(2).
- Sondakh, H. (2014). Perintah jabatan dan perintah jabatan tanpa wewenang dalam Pasal 51 KUHPidana. *Lex Crimen*, 3(4).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.