

**TINJAUAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG TIDAK DISIPLIN DALAM
MELAKUKAN TUGAS**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Perkuliahan Dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum**

OLEH

**HESTI PERMADANI
NPM : 09 840 0039**

BIDANG HUKUM ADMINISTRASI NEGARA



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**LEMBAR PENGESAHAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

I. Penyaji

NAMA : HESTI PERMADANI
NPM : 09.840.0039
BIDANG : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK
DISIPLIN DALAM MELAKUKAN TUGAS

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

1. NAMA : TAUFIK SIREGAR, SH.,M.H
JABATAN : PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN:

TANDA TANGAN :

2. NAMA : ANGGRENI ATMEI LUBIS, SH,M.Hum
JABATAN : PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN:

TANDA TANGAN :

III. Panitia Meja Hijau

TANDA TANGAN

KETUA Prof.H. SYAMSUL ARIFIN, SH, MH

SEKRETARIS MARSELLA, SH. M.Kn

PENGUJI I TAUFIK SIREGAR, SH.,M.H

PENGUJI II ANGGRENI ATMEI LUBIS, SH,M.Hum

DISETUJUI OLEH:


**DEKAN FAK HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**
(Prof.H. SYAMSUL ARIFIN, SH, MH)

**KETUA BIDANG
HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**
(TAUFIK SIREGAR, SH.,M.H)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)6/8/24

ABSTRAKSI

Oleh

NAMA : HESTY PERMADANI

NPM : 09.840.0039

Pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara, kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai negeri sipil. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang perlu kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk menjamin kelancaran serta pelaksanaan pembangunan nasional, maka pegawai negeri sipil dituntut untuk disiplin serta menjaga kode etiknya sebagai pegawai negeri.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji tentang pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas yang ditinjau dari hukum administrasi negara. Metode dalam penelitian ini adalah metode *library research* yaitu penelitian keperustakaan, maksudnya adalah dengan cara membaca, menafsirkan, dan mentransfer dari buku-buku serta peraturan-peraturan untuk pelaksanaan penulisan skripsi ini. Serta metode penulisan *field research* yaitu penelitian lapangan, maksudnya adalah suatu cara penelitian yang penulis penulisan menggunakan untuk melengkapi penulisan skripsi ini, dalam penelitian lapangan dilakukan di kantor pemerintahan. Hasil penelitian yang didapat disana yaitu, bahwa peraturan tentang disiplin telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan peraturan tersebut harus digunakan dalam kantor pemerintahan.

Kesimpulan yang didapat adalah pengaturan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan etika di kantor pemerintahan sesuai dengan peraturan disiplin Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 yaitu jika melanggar akan dikenakan sanksi hukuman disiplin yang terdiri atas : ayat (1) tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat. Penerapan sanksi disiplin bagi pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan etika di kantor pemerintahan telah sesuai dengan pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun saran yang penulis berikan yaitu : Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat. Pegawai negeri sipil haruslah menaati peraturan yang telah ada serta melanggar peraturan tersebut. Jika ada seorang pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang kepegawaian ataupun Peraturan-Peraturannya haruslah segera ditindak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis telah dapat menyelesaikan pendidikan program strata I (S-I) di Fakultas Hukum jurusan hokum administrasi negara Universitas Medan Area, guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Ucapan syukur dan rasa terima kasih juga penulis tujukan kepada orang tua penulis, yang memberikan dorongan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Topik dalam penulisan skripsi ini adalah masalah yang berkaitan dengan konsentrasi penulis Pada jurusan Hukum Administrasi Negara mengenai "Tinjauan Hukum Administrasi Negara Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Dalam Melakukan Tugas", Menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan ini disebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu untuk kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan saran untuk kebaikan dari pada skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan karena :

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bapak Prof. Syamsul Arifin SH.M.H beserta seluruh staf pengajar yang telah mendidik penulis.
2. Bapak Taufik Siregar, SH.M.Hum, selaku Ketua jurusan Hukum Administrasi Negara sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan bimbingannya.
3. Ibu Anggreini Lubis, SH.M.Hum selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan bimbingannya.
4. Para dosen dan staf pegawai yang banyak membantu saya serta banyak memberikan pelayanan administratif dan akademik.
5. Kepada seluruh keluarga yang penulis cintai yang telah memberikan dorongan moril maupun materil.

Dengan demikian penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan-rekan atas segala kesilapan yang telah di perbuat penulis selama ini, dan penulis berharap semoga skripsi yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dari pihak lain yang memerlukannya. Amin. Wassalamualaikum ,Wr,Wb.

Medan, Juni 2013

Penulis

(HESTI PERMADANI)



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul.....	4
B. Alasan Pemilihan Judul	6
C. Permasalahan	7
D. Hipotesa	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Metode Pengumpulan Data.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM ADMINISTRASI NEGARA	
A. Pengertian Hukum Administrasi Negara.....	11
B. Ketetapan Admistrasi Negara.....	13
C. Ruang Lingkup Administrasi Negara.....	16
BAB III : PROSEDUR PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL.....	26
A. Objek Penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	26
B. Tata Cara Pemeriksaan	27
C. Tata Cara Penjatuhan Dan Penyampaian Hukuman Disiplin	28

	D. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	30
BAB IV	: ANALISIS KINERJA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN	
	PEGAWAI NEGERI SIPIL.....	44
	A. Kewajiban Yang Harus Ditaati.....	44
	B. Larangan Yang Tidak Boleh Dilanggar.....	47
	C. Ketentuan Jenis Hukuman Yang Diberikan Kepada Pegawai	
	Negeri Sipil Yang Bersalah	49
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
	A. Kesimpulan.....	64
	B. Saran-saran	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		





BAB I

PENDAHULUAN

Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan atau diangkat oleh pejabat yang berwenang atau disertai tugas oleh negara dan di gaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.¹ Pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang selalu hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara.²

Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di tegaskan bahwa untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan Nasional sangat tergantung dengan penggunaan aparatur negara. Dalam rangka ikut menyukseskan pelaksanaan pembangunan nasional, perlu ditingkatkan kemampuan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian yang dilandasi oleh disiplin serta tanggung jawab dan semangat pembangunan yang tinggi, serta benar-benar dapat dicapai efisiensi nasional dalam pembangunan. Hal ini dibuat agar terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermora sebagai pelanggaran yang menerapkan prinsip-

¹ Peraturan Pemerintah Tentang *Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*, Fokusindo Mandiri, Bandung 2012, hlm 15

² Sri Hartini, Hj. Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 7

prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 dan 4 mengatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil aparatur negara dituntut untuk setia pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945, Negara kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan bersikap disiplin, adil, transparansi, jujur dalam melaksanakan tugas.

Pembangunan pegawai pemerintah atau dalam hal ini adalah Pegawai negeri sipil diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berdasarkan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani mereka.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian merupakan bagian dari penataan manajemen kepegawaian yang seragam melalui penetapan norma, standar, dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang seragam di seluruh Indonesia. Pemerintah juga sebelumnya menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Menurut Pasal 1 huruf a, peraturan disiplin adalah

Peraturan yang mengatur kewajiban, larangan yang diangkat oleh Pegawai negeri sipil serta sanksinya.³

Namun, sejak tanggal 6 juni 2010 pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Secara otomatis mencabut dan menyatakan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tidak diberlakukan lagi, hal ini dilatar belakangi oleh kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masih belum optimal dan masih banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Seorang pegawai negeri sipil yang melanggar dari ketentuan yang telah ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 maka pegawai negeri sipil tersebut akan diberikan sanksi yang ada. Dalam melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil, badan atau pejabat administrasi negara telah mempelajari hasil laporan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus mengeluarkan keputusan. Keputusan yang dirasa merugikan Pegawai Negeri Sipil inilah yang menjadi sengketa yang perlu mendapat penyelesaian secara adil.

Dalam hal menjatuhkan hukuman pelanggaran disiplin, keputusan yang ditetapkan oleh atasan/pejabat yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan atau pun oleh pejabat yang

³ *Ibid*, hlm 4

berwenang menghukum. Pada dasarnya hak untuk membela kepentingan hukum merupakan salah satu bentuk hak asasi yang dimiliki oleh seseorang.

Pegawai negeri sipil yang dijatuhkan hukuman sedang atau berat, berhak mengajukan keberatan ke badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK), sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Pengajuan keberatan itu diajukan kepada pejabat yang berwenang menghukum, harus disertai alasan, tanggapan dan data-data lain yang diperlukan serta dalam waktu yang ditentukan yaitu 14 hari terhitung mulai tanggal penerimaan hukuman disiplin.

Penyelesaian sengketa kepegawaian dapat dilakukan dalam lingkungan unit kerja yang mengeluarkan keputusan hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil oleh pimpinan atau pejabat pembina kepegawaian, baik ditingkat pusat maupun daerah maka dapat ditempuh upaya banding administratif.

Berdasarkan uraian tersebut, serta mengingat pentingnya sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang tidak disiplin maka penulis ingin membahas lebih dalam dengan melakukan penelitian yang memenuhi syarat dan menuangkannya dalam suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Administrasi Negara Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Dalam Melaksanakan Tugasnya”.

A. Pengesahan dan Pengertian Judul

Judul adalah sangat sentral sekali dalam keberadaannya disebuah karya ilmiah , dengan judul akan membuahkan suatu daya tarik khusus atau adanya rasa

ingin tahu bagi pembaca akan maksud dari judul tersebut, serta adalah gambaran dari isi. Demikianlah pula halnya dengan penulisan skripsi dimana penulis memilih judul yaitu “TINJAUAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK DISIPLIN DALAM MELAKUKAN TUGAS”.

Keadaan tersebut mendorong penulis membahas lebih lanjut tentang sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang atas seorang pegawai negeri yang melanggar tugasnya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda terhadap isi pembahasan yang akan penulis uraikan maka pada bagian ini penulis akan memberikan pengertian judul yang diajukan tersebut :

1. Tinjauan adalah pandangan terhadap suatu hal.⁴
2. Hukum adalah keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa yang melindungi kepentingan-kepentingan orang dalam masyarakat.⁵
3. Administrasi adalah kemampuan suatu mengordinir kekuatan-kekuatan sosial yang kadang-kadang penuh konflik ke dalam suatu organisasi agar supaya terwujud sama sebagai suatu kekuasaan.⁶
4. Negara adalah suatu organisasi kemasyarakatan yang bertujuan dengan kekuatan mengatur dan serta menyelenggarakan suatu masyarakat.

⁴ Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan Area University Press, Medan, 2012, hlm 100

⁵ *Ibid*, hlm 107

⁶ Prof.Dr.Mr. Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm 67

5. Disiplin adalah latihan batin watak supaya menaati peraturan tata tertib atau kepatuhan terhadap peraturan.
6. Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja di pemerintahan Negara.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur pemerintahan yang dituntut untuk setia, taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta menaati segala Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yang dipercayakan kepadanya, serta mengabdikan dan bertanggung jawab dan menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah serta bersikap jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sesuai dengan sumpah dan janji Pegawai Negeri Sipil.

Namun para Pegawai Negeri Sipil terkadang lalai untuk menjalankan sumpah dan janjinya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, Dalam kaitannya dengan judul yang diuraikan, berikut adalah uraian beberapa hal yang menjadi alasan yang mendorong penulis untuk memilih judul dengan alasan-alasan tersebut sebagai berikut:

1. Budaya kinerja, khususnya bagi pegawai negeri sipil merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor ini dapat dikategorikan sebagai permasalahan yang harus diberikan perhatian khusus dalam kepegawaian Indonesia. Bentuk lainnya berupa sikap yang terbangun dari latar belakang pendidikan dan lingkungan keluarga, sehingga memberikan pengaruh bagi kinerja masing-masing individu dalam penyelenggaraan pemerintah.



2. Sistem pengawasan, sistem ini melekat yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh inspektor (jenderal, provinsi dan kabupaten/kota) dan badan kepegawaian daerah. Daerah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan budaya yang terbangun untuk dapat bersikap toleran terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan oleh pegawai negeri sipil. Pengawasan tersebut masih terdapat keragu-raguan dalam penegakan hukumnya. Belum dapat dilaksanakannya suatu sistem yang dapat memonitori pelaksanaan kinerja secara komperenhensif. Bentuk pengawasan itu sendiri hanya bersifat temporer dan tidak kontinum sehingga hasil yang di dapat belum maksimal.

C. Permasalahan

Dalam penulisan sutu karya ilmiah atau skripsi ini, maka untuk mempermudah pembahasan perlu di buat suatu permasalahan yang di sesuaikan dengan judul yang di ajukan oleh penulis, karena permasalahan ini yang menjadi dasar penulis untuk melakukan pembahasan selanjutnya.

Adapun permasalahan yang berkenaan dengan judul adalah:

1. Apakah kewajiban dari pegawai negeri sipil ?
2. Apakah larangan yang tidak boleh dilanggar pegawai negeri sipil?
3. Apa sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya?

D. Hipotesa

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, seseorang peneliti akan mengatasi sesuai gejala

peristiwa atau masalah yang menjadi fokus masalah. Sebelum mendapat fakta yang benar maka mereka akan digunakan tentang gejala atau titik masalah tersebut.⁷ Jadi hipotesa dapat diartikan jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya dalam pembahasan berikutnya. Dengan demikian yang menjadi hipotesa dalam skripsi ini adalah : “Faktor ketidak disiplin pegawai negeri sipil yang mempengaruhi kinerja, karena budaya yang terbangun bersikap untuk toleran terhadap pelanggaran”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang telah diajukan, sehingga penjelasan pun dapat diberikan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang kewajiban serta larangan dari pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Medan Area, dimana hal ini merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya.

F . Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini, sangat diperlukan data yang lengkap sebagai

⁷ Muslih Al-Hafizh, “*Metode Penelitian Dan Pengertian Hipotesa*”, [Http://Www.Reperensi.makalah.com](http://www.Reperensi.makalah.com) Diupload tanggal 20 April 2013.

perbandingan dan mampu mendukung serta melengkapi suatu analisa yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini dipergunakan metode penelitian yaitu :

1. Metode Penelitian perpustakaan (*Library Research*)

Disini penulis melakukan penelitian dengan cara mempelajari bahan bacaan yang ada, baik itu hasil-hasil penelitian serta mengutip pendapat para sarjana maupun literatur yang mendukung penulisan dan pembahasan skripsi ini.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian berdasarkan atas riset lapangan, dilaksanakan di kantor pemerintahan serta melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berwenang memberikan informasi.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pembahasan dalam skripsi ini memuat 5 (lima) bab dan masing-masing bab mempunyai beberapa sub-sub bab sehingga tergambar hubungan antara bab I sampai dengan bab yang lainnya, sebagai berikut.

Bab I. PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini akan di bahas hal umum dalam sebuah tulisan ilmiah yaitu : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Sistematika Penulisan.

Bab II. TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Pengertian Hukum Administrasi Negara, Ketetapan Administrasi Negara, Ruang Lingkup Hukum Administrasi Negara.

Bab III. PROSEDUR PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Objek Penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Tata Cara Pemeriksaan, Tata Cara Penjatuhan Dan Penyampaian Hukuman Disiplin.

Bab IV. ALASAN KINERJA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Kewajiban Yang Harus Ditaati, Larangan Yang Tidak Boleh Dilanggar, Ketentuan Jenis Hukuman Yang Diberikan Kepada Pegawai Negeri Sipil Yang Bersalah.

Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian akhir penulisan skripsi ini akan diberikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

A. Pengertian Hukum Administrasi Negara

Hukum administrasi negara dapat dijelaskan sebagai peraturan-peraturan yang berkenaan dengan pemerintahan. Hukum administrasi negara merupakan bagian dari hukum publik, yakni hukum yang mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau hubungan antar organ pemerintahan. Hukum administrasi negara merupakan bagian hukum publik. Hal ini dikarenakan hukum publik mengatur hal yang berkenaan dengan pemerintahan umum. Hukum publik ialah hukum yang mengatur tindakan pemerintah dan mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau hubungan antar organ dengan pemerintah.

Hukum administrasi negara meliputi Peraturan-Peraturan yang berkenaan dengan administrasi. Administrasi berarti sama dengan pemerintahan. Perkataan pemerintah dapat disamakan dengan kekuasaan eksekutif, artinya pemerintahan merupakan bagian dari organ dan fungsi pemerintahan. Hukum administrasi negara adalah seperangkat peraturan yang memungkinkan administrasi negara menjalankan fungsinya, yang sekaligus juga melindungi warga terhadap sikap tindak administrasi negara, dan melindungi administrasi negara itu sendiri. HAN sebagai hubungan istimewa yang diadakan memungkinkan para pejabat administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus.⁸

⁸Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm 30

Hukum administrasi negara adalah keseluruhan hukum yang berkaitan dengan administrasi, pemerintah, pemerintahan. Secara global dikatakan, hukum administrasi negara merupakan instrument yuridis yang digunakan oleh pemerintah untuk secara aktif terlihat dalam kehidupan kemasyarakatan, hukum administrasi juga merupakan hukum yang digunakan oleh anggota masyarakat untuk mempengaruhi dan memperoleh perlindungan dari pemerintah.

Sementara menurut Prof.Dr.Prajudi Atmosudirdjo dijelaskan bahwa pengertian hukum administrasi negara dibagi menjadi dua yaitu Administrasi dalam pengertian sempit dan administrasi dalam pengertian luas.⁹

1. Administrasi dalam pengertian sempit

Administrasi berarti tata usaha. Di Belanda pengertian bestuur dimaksudkan dalam pengertian administrasi.Sedang bagi Indonesia pengertian bestuur mengandung arti khusus dalam gerak aktivitas dalam negeri yang sering kita kenal dengan istilah “pamong praja”, bila dulu dikenal dengan *Departement van Binnenlands Bestuur*.

2. Administrasi dalam arti luas

Administrasi dalam pengertian luas,dapat ditinjau dari tiga sudut ,yaitu

- a. Administrasi sebagai proses dalam masyarakat
- b. Administrasi sebagai suatu jenis kegiatan manusia
- c. Administrasi sebagai kelompok orang yang secara bersama-sama sedang mengerjakan kegiatan-kegiatan di atas.

⁹ Yulies Tjema Masrijan, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm 34

Hukum administrasi negara terkandung dua aspek yaitu pertama, aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan negara itu melakukan tugasnya. Kedua, aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) antara alat perlengkapan administrasi negara atau pemerintahan dengan perawarga negaranya.

Seiring dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam ajaran *welfare state*, yang memberikan kewenangan yang luas kepada administrasi negara termasuk kewenangan dalam bidang legislasi, maka peraturan-peraturan hukum dalam aturan administrasi negara, disamping dibuat oleh lembaga legislatif, juga ada peraturan-peraturan yang dibuat secara mandiri oleh administrasi negara.

Hukum administrasi negara adalah hukum dan Peraturan-Peraturan yang berkenaan dengan pemerintahan dalam arti sempit atau administrasi negara, Peraturan-Peraturan tersebut dibentuk oleh lembaga legislatif untuk mengatur tindakan pemerintahan dalam hubungannya dengan warga negara, dan sebagian Peraturan-Peraturan itu dibentuk pula oleh administrasi negara. Pembentukan Peraturan-Peraturan oleh administrasi negara atau pemerintahan merupakan sesuatu yang tak dapat dihindari dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan dalam suatu negara hukum yang modern, dengan alasan-alasan teoretis dan praktik yang akan disebutkan didepan.

B. Ketetapan Administrasi Negara

Keputusan Hukum Administrasi Negara merupakan perbuatan hukum publik bersegi satu, yang dilakukan oleh alat Hukum Administrasi Negara untuk

menyelenggarakan kepentingan umum. Keputusan Hukum Administrasi Negara ini dinegara Belanda dikenal dengan istilah *Beschikking*, Perancis dikenal dengan *Acte Administratif*, di Jerman dikenal dengan *Verwaltungsakt*.

Di Indonesia belum ada kesatuan pendapat mengenai istilah yang merupakan terjemahan dari *Beschikking* ini. Utrecht, menerjemahkan dengan istilah *Ketetapan*, sedangkan Koentjoro Purbopranoto menyebutnya dengan istilah *Keputusan*. Keputusan yang dibuat oleh alat administrasi negara ini merupakan bagian terbesar dari macam-macam perbuatan hukum yang dilakukan oleh alat administrasi negara.

Perbuatan alat administrasi negara dalam mengadakan keputusan/ketetapan ini disebut *penetapan*. Keputusan atau *ketetapan*, ada yang dibuat untuk menyelenggarakan hubungan-hubungan dalam lingkungan alat administrasi yang membuatnya yang dikenal dengan *keputusan intern*.

Ada juga yang dibuat untuk menyelenggarakan hubungan antara alat administrasi negara yang membuatnya dengan pihak swasta atau warga masyarakat atau antara dua atau lebih alat administrasi negara, yang dikenal dengan *keputusan ekstern*. Di dalam Hukum Administrasi Negara yang terpenting adalah *keputusan/ketetapan ekstern*.

Prins, memberikan definisi *keputusan/ketetapan* sebagai perbuatan hukum bersegi satu dalam lapangan pemerintahan dalam arti sempit (*bestuur*) dilakukan oleh alat pemerintahan dalam arti yang luas berdasarkan kekuasaan istimewa. Sedangkan Utrecht menyatakan bahwa *ketetapan* adalah suatu pemerintah dalam arti kata luas yang khusus bagi lapangan pemerintahan dalam arti kata sempit

(dalam menyelenggarakan kepentingan umum). Dengan demikian tidak berarti bahwa ketetapan itu hanya dibuat oleh alat pemerintah dalam bidang eksekutif, akan tetapi bisa juga dibuat oleh alat pemerintah dalam bidang legislatif dan yudikatif.

Suatu Keputusan/Ketetapan administrasi negara dikatakan sah apabila keputusan tadi memenuhi syarat untuk diterima menjadi bagian dari ketertiban hukum. Supaya keputusan Hukum Administrasi Negara itu dapat menjadi bagian dari ketertiban hukum maka pembuatannya harus memperhatikan ketentuan-ketentuan Hukum Administrasi Negara. ketentuan dalam Hukum Administrasi Negara menyangkut prosedur dalam pembuatan keputusan. Syarat yang harus dipenuhi di dalam pembuatan keputusan Hukum Administrasi Negara Menurut Vander Pot yaitu :

- a) Dibuat oleh alat yang berwenang/berkuasa;
- b) Dalam kehendak alat yang berkuasa tidak boleh ada kekurangan yuridis;
- c) Bentuk keputusan dan tata cara pembuatannya harus sesuai dengan peraturan dasarnya;
- d) Isi dan tujuan keputusan harus sesuai dengan isi dan tujuan dari peraturan yang menjadi dasar pembuatan keputusan tersebut.

Apabila suatu keputusan Administrasi Negara dibuat dengan tidak mengindahkan syarat-syarat sahnya suatu keputusan dapat mengakibatkan keputusan tersebut menjadi tidak sah, artinya keputusan tersebut tidak dapat diterima menjadi bagian dari ketertiban hukum. Akan tetapi keputusan yang dibuat dengan tidak mengindahkan syarat sahnya suatu keputusan (keputusan

yang mengandung kekurangan) belum tentu menjadi tidak sah. Karena sah tidaknya suatu keputusan tergantung pada berat ringannya kekurangan syarat tersebut. Bila kekurangan syarat itu syarat yang esensial (penting) maka keputusan tadi menjadi tidak sah. Akan tetapi kalau kekurangan itu bukan merupakan syarat yang esensial maka keputusan tadi tetap sah.¹⁰

C. Ruang Lingkup Hukum Administrasi Negara

Adapun ruang lingkup dari Hukum Administrasi Negara adalah bertalian erat dengan tugas dan wewenang lembaga negara (administrasi negara) baik di tingkat pusat maupun daerah, perhubungan kekuasaan antar lembaga negara (administrasi negara), dan antara lembaga negara dengan warga masyarakat (warga negara) serta memberikan jaminan perlindungan hukum kepada keduanya, yakni kepada warga masyarakat dan administrasi negara itu sendiri.¹¹

Dalam perkembangan sekarang ini dengan kecenderungan negara turut campur tangan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, maka peranan Hukum Administrasi Negara (HAN) menjadi luas dan kompleks. Kompleksitas ini akan membuat luas dan *complicated* dalam menentukan rumusan ruang lingkup Hukum Administrasi Negara.

Secara historis pada awalnya tugas negara masih sangat sederhana, yakni sebagai penjaga malam (*Natchwachter Staat*) yang hanya menjaga ketertiban, keamanan, dan keteraturan serta ketentraman masyarakat. Oleh karenanya negara

¹⁰ Ridwan HR, *Op. Cit.*, hlm 34

¹¹ SE Marbun, *Ruang Lingkup Hukum Administrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 56

hanya sekedar penjaga dan pengatur lalu lintas kehidupan masyarakat agar tidak terjadi benturan-benturan, baik menyangkut kepentingan hak dan kewajiban, kebebasan dan kemerdekaan, dan atau benturan-benturan dalam kehidupan masyarakat lainnya.

Apabila hal itu sudah tercapai, tugas negara telah selesai dan sempurna. Pada suasana yang demikian itu Hukum Administrasi Negara tidak berkembang dan bahkan statis. Keadaan seperti ini tidak akan dijumpai saat ini, baik di Indonesia maupun di negara-negara belahan dunia lainnya. Dalam batas-batas tertentu (sekecil, sesederhana dan seotoriter apapun) tidak ada lagi negara yang tidak turut ambil bagian dalam kehidupan warga negaranya.

Untuk menghindarkan kemungkinan terjadinya hal tersebut, maka perlu dibentuk hukum yang mengatur pemberian jaminan dan perlindungan bagi warga negara (masyarakat) apabila sewaktu-waktu tindakan administrasi negara menimbulkan keraguan pada warga masyarakat dan bagi administrasi negara sendiri.

Untuk mewujudkan cita-cita itu tepatlah apa yang dikemukakan oleh Sjachran Basah bahwa fungsi hukum secara klasik perlu ditambah dengan fungsi-fungsi lainnya untuk menciptakan hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Oleh karena itu hukum harus tidak dipandang sebagai kaidah semata-mata, akan tetapi juga sebagai sarana pembangunan, yaitu berfungsi sebagai pengarah dan jalan

tempat berpijak kegiatan pembangunan untuk mencapai tujuan kehidupan bernegara.¹²

Disamping itu sebagai sarana pembaharuan masyarakat hukum harus juga mampu memberi motivasi cara berpikir masyarakat kearah yang lebih maju, tidak terpaku kepada pemikiran yang konservatif dengan tetap memperhatikan factor-faktor sosiologis, antropologis, dan kebudayaan masyarakat.

Namun demikian seperti apa yang dikemukakan oleh Mochtar Kusuma Atmaja, hukum tetap harus memperhatikan, memelihara dan mempertahankan ketertiban sebagai fungsi klasik dari hukum. Mengenai ruang lingkup yang dipelajari dalam studi Hukum Administrasi Negara, Prajudi Atmosudirdjo mengemukakan ada enam ruang lingkup yang dipelajari dalam Hukum Administrasi Negara meliputi :

1. Hukum tentang dasar-dasar dan prinsip-prinsip umum dari administrasi negara;
2. Hukum tentang organisasi negara;
3. Hukum tentang aktivitas-aktivitas dari administrasi negara, terutama yang bersifat yuridis;
4. Hukum tentang sarana-sarana dari administrasi negara terutama mengenai kepegawaian negara dan keuangan negara;
5. Hukum administrasi pemerintah daerah dan Wilayah, yang dibagi menjadi

:

- a. Hukum Administrasi Kepegawaian.
- b. Hukum Administrasi Keuangan.
- c. Hukum Administrasi Materiil.
- d. Hukum Administrasi Perusahaan Negara.

6. Hukum Tentang Peradilan Administrasi Negara.¹³

Kusmadi pudjosewojo, membagi bidang-bidang pokok Hukum Administrasi Negara sebagai berikut :

1. Hukum Tata Pemerintahan.
2. Hukum Tata Keuangan termasuk Hukum Pajak.
3. Hukum Hubungan Luar Negeri.
4. Hukum Pertahanan dan Keamanan Umum.

Walther burekhardt menyebutkan bidang-bidang pokok bagian dari Hukum Administrasi Negara, yaitu :

1. Hukum Kepolisian, berisi aturan-aturan hukum yang mengandung norma untuk bertingkah laku, bersifat larangan/pengingkaran dan mengadakan pembatasan-pembatasan tertentu terhadap kebebasan seseorang guna kepentingan keamanan umum.
2. Hukum perlembagaan, yaitu aturan-aturan hukum yang diajukan kepada penguasa untuk menyelenggarakan perkembangan rakyat dan pembangunan dalam lapangan kebudayaan, kesenian, ilmu pengetahuan, kerohanian dan kejasmanian, kemasyarakatan dan lain-

¹³ *Ibid*, hlm 65



lain (pendidikan dan pengajaran disekolah-sekolah, perpustakaan, tentang rumah sakit). Dengan meluasnya bidang-bidang kebebasan Bergeraknya perseorangan maka penguasa wajib mengatur hubungan-hubungan hukum individu-individu tersebut berdasarkan tugasnya yakni menyelenggarakan kepentingan umum.

3. Hukum Keuangan, yaitu aturan-aturan hukum tentang upaya menyediakan perbekalan guna melaksanakan tugas-tugas penguasa. Misalnya, aturan tentang pajak, bea dan cukai, peminjaman uang bagi negara dan lain-lainnya.

Ruang lingkup adalah batasan, batasan yang kami maksud disini adalah batasan materi dalam hukum administrasi. Adapun ruang lingkup yang kami dapat dari berbagai sumber yaitu Hukum Administrasi Negara berkenaan tentang wewenang lembaga negara (administrasi negara) baik ditingkat pusat maupun daerah.

Hukum Administrasi Negara berkenaan dengan kekuasaan eksekutif, namun pengertian kekuasaan eksekutif ini tidak sama dengan apa yang dimaksudkan dalam konsep "*trias politica*". Kekuasaan eksekutif tersebut harus dipahami dalam dua hal yaitu Terminologi dan Dinamika yang ada.

Secara terminologi hukum administrasi negara disebut juga dengan *Bestuursrecht*, dengan unsur utama "*bestuur*". Adapun istilah dari *bestuur* sangat

berkenaan dengan “*sturen*” dan “*sturing*”. *Bestuur* dirumuskan sebagai lingkungan kekuasaan negara di luar lingkungan kekuasaan legislatif dan kekuasaan yudikatif (yudisial).¹⁴

Dengan rumus itu, kekuasaan pemerintahan tidaklah sekedar melaksanakan undang-undang. Kekuasaan pemerintahan merupakan kekuasaan yang aktif. Sifat aktif tersebut dalam konsep hukum administrasi negara secara intrinsik merupakan unsur utama dari “*sturen*” (*besturen*). Perhubungan kekuasaan antar lembaga negara (administrasi negara), dan antara lembaga negara dengan warga masyarakat (warga negara) memberikan jaminan perlindungan hukum kepada keduanya, yakni kepada warga masyarakat dan administrasi negara itu sendiri.

Meskipun secara umum dianut definisi negatif tentang pemerintahan, yaitu sebagai suatu aktivitas di luar perundang-undangan dan peradilan, pada kenyataannya pemerintah juga melakukan tindakan hukum dalam bidang legislasi, misalnya dalam hal pembuatan Undang-Undang organik dan pembuatan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya, dan juga bertindak dalam bidang penyelesaian perselisihan, misalnya dalam penyelesaian hukum melalui upaya administrasi dan dalam hal penegakan hukum administrasi atau pada penerapan sanksi-sanksi administrasi, yang semuanya itu menjadi objek kajian hukum administrasi negara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kekuasaan pemerintahan yang menjadi objek kajian hukum administrasi negara ini demikian luas. Oleh karena itu, tidak mudah menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara. Disamping itu,

kesukaran menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara ini disebabkan pula oleh beberapa faktor.

Pertama, hukum administrasi negara berkaitan dengan tindakan pemerintahan yang tidak semuanya dapat ditentukan secara tertulis dalam Peraturan Perundang-Undangan, seiring dengan perkembangan masyarakat yang memerlukan pelayanan pemerintah dan masing-masing masyarakat di suatu daerah atau negara berbeda tuntutan dan kebutuhan.

Kedua, pembuatan peraturan-peraturan, keputusan-keputusan, dan instrument yuridis bidang administrasi lainnya tidak hanya terletak pada satu tangan atau lembaga. Ketiga, hukum administrasi negara berkembang sejalan dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan dan masyarakat, yang menyebabkan pertumbuhan bidang hukum administrasi negara tertentu berjalan secara sektoral. Karena faktor-faktor inilah, hukum administrasi negara dapat dikodifikasi.

Menurut pendapat A.M Donner, bahwa hukum administrasi negara sukar dikodifikasi karena dua alasan. Pertama, Peraturan-Peraturan hukum administrasi negara berubah lebih cepat dan sering secara mendadak, sedangkan peraturan-peraturan privat dan hukum pidana hanya berubah secara berangsur-angsur saja.

Kedua, pembuatan peraturan-peraturan hukum administrasi negara tidak dalam satu tangan. Di luar pembuat undang-undang pusat hampir semua departemen dan pemerintah daerah otonom membuat juga peraturan-peraturan hukum administrasi negara sehingga lapangan hukum administrasi negara itu sangat beraneka warna dan tidak bersistem. Karena tidak dapat dikodifikasi, maka

sukar diidentifikasi ruang lingkungnya dan yang dapat dilakukan hanyalah membagi bidang-bidang atau bagian-bagian hukum administrasi negara.¹⁵

C.J.N Versteden menyebutkan bahwa secara garis besar hukum administrasi negara meliputi bidang peraturan antara lain :

- a. Peraturan mengenai penegakan ketertiban dan keamanan, kesehatan, dan kesopanan, dengan menggunakan aturan tingkah laku bagi warga negara yang ditegakkan dan ditentukan lebih lanjut oleh pemerintah.
- b. Peraturan yang ditujukan untuk memberikan jaminan sosial bagi rakyat.
- c. Peraturan-peraturan mengenai tata ruang yang ditetapkan pemerintah.
- d. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas pemerliharaan dari pemerintah termasuk bantuan terhadap aktivitas swasta dalam rangka pelayanan umum.
- e. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemungutan pajak.
- f. Peraturan-peraturan mengenai perlindungan hak dan kepentingan warga negara terhadap pemerintah.
- g. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penegakan hukum administrasi.
- h. Peraturan-peraturan mengenai pengawasan organ pemerintahan yang lebih tinggi terhadap organ yang lebih rendah.
- i. Peraturan-peraturan mengenai kedudukan hukum pegawai pemerintahan.

¹⁵ Bachsan Mustafa, *Op Cit*, hlm 44

Adanya perbedaan bidang hukum administrasi khusus merupakan suatu hal yang logis dan wajar mengingat masing-masing negara dihadapkan pada perbedaan sosio cultural, politik, sistem pemerintahan, kebijakan pemerintah, dan sebagainya. Artinya, munculnya perbedaan antara hukum administrasi umum dan hukum administrasi khusus merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan sesuatu yang alamiah. Munculnya hukum administrasi negara ini semakin penting artinya seiring dengan lahirnya berbagai bidang tugas-tugas pemerintahan yang baru dan sejalan dengan perkembangan dan penemuan-penemuan baru berbagai bidang kehidupan di tengah masyarakat, yang harus diatur melalui hukum administrasi. Dalam konteks ini tampak bahwa hukum administrasi itu tumbuh dan berkembang secara dinamis.

Di Indonesia, hukum administrasi negara khusus ini telah dihimpun dalam himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, yang disusun berdasarkan sistem *Engelbrecht*, yang di dalamnya dimuat tidak kurang dari 88 bidang. Berdasarkan keterangan tersebut tampak bahwa bidang hukum administrasi negara itu sangat luas sehingga tidak dapat ditentukan secara tegas ruang lingkupnya. Disamping itu, khusus bagi negara kesatuan dengan sistem desentralisasi, terdapat pula hukum administrasi daerah, yaitu peraturan-peraturan yang berkenaan dengan administrasi daerah atau pemerintahan daerah.

Hukum administrasi negara mencakup hal-hal diantaranya :

- a. Sarana-sarana (instrumen) bagi penguasa untuk mengatur, menyeimbangkan, dan mengendalikn berbagai kepentingan masyarakat.

- b. Mengatur cara-cara partisipasi warga masyarakat dalam proses penyusunan dan pengendalian tersebut, termasuk proses penentuan kebijaksanaan.
- c. Perlindungan hukum bagi warga masyarakat.
- d. Menyusun dasar-dasar bagi pelaksanaan pemerintahan yang baik.

Hukum administrasi negara adalah hukum yang berkenaan dengan pemerintahan dalam arti sempit, yaitu hukum yang mencakup secara garis besar hal yang mengatur antara lain :

- a. Perbuatan pemerintah dalam bidang publik.
- b. Kewenangan pemerintahan (dalam melakukan perbuatan di bidang publik tersebut), di dalamnya diatur mengenai darimana, dengan cara apa, dan bagaimana pemerintah menggunakan kewenangannya, penggunaan kewenangan ini dituangkan dalam bentuk instrument hukum sehingga diatur pula tentang pembuatan dan penggunaan instrumen hukum.
- c. Akibat-akibat hukum yang lahir dari perbuatan atau penggunaan kewenangan pemerintahan itu.
- d. Penegakan hukum dan penerapan sanksi-sanksi dalam bidang pemerintahan.¹⁶

¹⁶ Prof.Dr.Mr.Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.50

BAB III

PROSEDUR PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Objek Penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam melaksanakan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil, badan atau pejabat administrasi negara setelah mempelajari hasil laporan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus mengeluarkan keputusan (*Beschikking*). Keputusan yang dirasakan merugikan Pegawai Negeri Sipil inilah yang menjadi pangkal sengketa yang perlu mendapat menyelesaikan secara adil. Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh badan pertimbangan kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh pegawai negeri sipil yang mengajukan keberatan atau pun oleh pejabat yang berwenang menghukum.¹⁷

Pada dasarnya hak untuk membela kepentingan hukum merupakan salah satu bentuk hak asasi yang dimiliki oleh seseorang/sekelompok orang. Untuk itu hak untuk membela kepentingan hukum, khususnya dalam hubungannya dengan keputusan Tata Usaha Negara dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa orang atau badan hukum

¹⁷ Sri Hartini, Hj. Setiajeng Kadarsih, *Op.Cit.*, hlm 144

perdata yang measa kepentingannya dirugikan oleh keputusan Tata Usaha Negara berhak mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan rehabilitasi.

B. Tata Cara Pemeriksaan

Tata cara pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran diatur dalam Peraturan Pemeintah Nomor 53 Tahun 2010, sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Syarat yang diperlukan dalam melaksanakan pemeriksaan yaitu teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang dapat mempertimbangkan dengan seadil-adilnya tentang jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan.¹⁸

Pemeriksaan atas pegawai negeri sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu :

A. Pemanggilan

Pasal 23

- 1) Pegawai negeri yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- 2) Pemanggilan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- 3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak

¹⁸ Sri Hartini, Hj. Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, *Op.Cit*, hlm 147

hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lama 7 hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada panggilan pertama.

- 4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak juga hadir, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.¹⁹

B. Pemeriksaan

Pasal 24

- 1) Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang di duga melakukan pelanggaran disiplin.
- 2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- 3) Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan kewenangan :
 - A. Atasan langsung yang maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
 - B. Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.²⁰

Pasal 25

- 1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk tim pemeriksa.
- 2) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- 3) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.²¹

Pasal 26

Apabila di perlukan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

C. Tata Cara Penjatuhan Dan Penyampaian Hukuman Disiplin

Proses penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan

¹⁹ Peraturan Pemerintah Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, *Op.Cit*, hlm 122

²⁰ *Ibid*, hlm 123

²¹ *Log.Cit*

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu :

A. Penjatuhan hukuman disiplin

Pasal 27

1. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, Pegawai Negeri Sipil hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
2. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
3. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
4. Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 28

1. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.
2. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
3. Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa berhak mendapat fotokopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).²²

Pasal 29

1. Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.
2. Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.²³

Pasal 30

1. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi

²² Sri Hartini, Hj. Setiajeng Kadarsih, Tedi sudrajat, *Ibid*, hlm 124

²³ *Ibid*, hlm 125

jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

3. Pegawai negeri sipil tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
4. Dalam hal pegawai negeri sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan dilingkungannya akan diajtuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.²⁴

D. Penyampaian keputusan hukuman disiplin

Pasal 31

1. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
2. Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau jabatan lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
3. Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja keputusan ditetapkan.²⁵
4. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Untuk tertib administrasi, setiap penjatuhan hukuman disiplin di masing-

Masing

instansi agar dilaporkan ke bupati atau kepala badan kepegawaian daerah dengan melampirkan : Surat pemanggilan, Surat perintah untuk melakukan pemeriksaan, Berita acara pemeriksaan, Laporan pemeriksaan (bila kewenangan penjatuhan hukuman disiplin bukan pada pemeriksa), SK hukuman disiplin, Berita acara penyampaian SK.

²⁴ Log. Cit

²⁵ *Ibid*, hlm 126

Untuk meningkatkan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah menetapkan Peraturan-Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan dewasa ini.

D. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

a. Pemberhentian

Pemberhentian terdiri atas :

1. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Pemberhentian dari jabatan negeri

Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil terdiri atas pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun. Pegawai negeri sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun.

Pemberhentian Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi :²⁶

a. Meninggal Dunia.

b. Atas Permintaan Sendiri.

Pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Permintaan berhenti tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, atau masih ada sesuatu yang harus dipertanggungjawabkan.

c. Mencapai Batas Usia Pensiun.

Batas Usia Pensiun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 adalah 56 tahun, kecuali bagi jabatan-jabatan tertentu.

d. Adanya penyederhanaan organisasi.

Perubahan satuan organisasi negara ada kalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal yang sedemikian maka pegawai negeri sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Kalau penyaluran dimaksud tidak mungkin dilaksanakan, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

e. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani Berdasarkan

²⁶ Budi Winarto, *Op.Cit.*, hlm 75



Peraturan Undang-Undang yang berlaku yang dinyatakan dengan surat

Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan :

1. Tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan Negeri karena kesehatannya.
2. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya.

Pegawai Negeri Sipil Dapat Diberhentikan Dengan Tidak Hormat karena :

- a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil dan Sumpah/Janji Jabatan selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.
- c. Melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah.

Pemberhentian karena meninggalkan tugas Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus dihentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga Apabila waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya, maka ia dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila

ketidak hadirannya itu adalah karena kelalaian sendiri, dan menurut pendapat pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ia ditugaskan kembali.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugas secara tidak sah terus menerus selama 6 (enam) bulan diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian tersebut ditetapkan berlaku mulai tanggal penghentian pembayaran gajinya dan gaji selama 2 (dua) bulan sejak ia tidak masuk bekerja diberikan kepadanya pemberhentian karena meninggalkan dunia atau hilang.

Pegawai negeri sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk kelengkapan tata usaha kepegawaian maka pimpinan instansi yang bersangkutan serendah-rendahnya Kepala Sub Bagian atau pejabat lain yang setingkat dengan itu membuat surat keterangan meninggal dunia.

Pegawai Negeri Sipil yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke-12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Berdasarkan berita acara atau surat keterangan dari pejabat yang berwajib, maka pejabat yang berwenang membuat suatu surat pernyataan hilang.

Surat pernyataan hilang dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang. Pejabat yang membuat adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Gubernur, Bupati/Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk. Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan hilang, yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan diketemukan kembali dan masih hidup

dan sehat, dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan diketemukan kembali, tetapi cacat diperlakukan sebagai berikut :

- a. Diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, tetapi apabila ia belum memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tanpa hak pensiun.
- b. Apabila hilangnya dan cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang telah hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut :²⁷

- a. Apabila ia masih sehat dipekerjakan kembali.
- b. Apabila ia tidak dapat bekerja lagi, dalam semua jabatan negeri berdasarkan suatu keterangan Tim Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapatkan hak-hak kepegawaian sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pemberhentian Karena Sebab-Sebab Lain :

²⁷ *Ibid*, hlm 79

- a. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaporkan diri kepada pimpinan instansi induknya 6 (enam) bulan setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pegawai Negeri Sipil yang terlambat melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara diperlakukan sebagai berikut:
 1. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan dan setelah ada persetujuan Kepala BKN.
 2. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan tetapi alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 3. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 bulan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberhentian Karena Pegawai Negeri Sipil menjadi anggota/pengurus partai politik dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Pegawai Negeri

Sipil yang akan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang diajukan secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan tembusannya disampaikan kepada:

1. Atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, serendah-rendahnya pejabat struktural eselon IV.
2. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian instansi yang bersangkutan.
3. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang keuangan yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil yang mengundurkan diri tersebut diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentiannya terhitung mulai akhir bulan yang bersangkutan mengajukan pengunduran diri. Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik tanpa mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang mengundurkan diri yang ditangguhkan pemberhentiannya, tetapi tetap menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut di atas berlaku terhitung mulai akhir bulan yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pemberhentian Sementara Untuk kepentingan peradilan seorang Pegawai Negeri yang didakwa telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berhubung dengan itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara.

Seorang Pegawai Negeri yang oleh pihak berwajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut pada jabatannya dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta wibawa pegawai itu.

Tujuan pemberhentian sementara terutama untuk mengamankan kepentingan peradilan dan juga untuk kepentingan jawatan (instansi). Selama pemberhentian sementara kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan penghasilan sebagai berikut :

- a. Jika ada petunjuk-petunjuk yang cukup meyakinkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya, mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 50% dari gaji pokok yang diterimanya terakhir;
- b. Jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang telah dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 75 % dari gaji pokok yang diterimanya terakhir.

Jika sesudah pemeriksaan oleh pihak yang berwajib pemberhentian sementara ternyata tidak bersalah maka pegawai itu harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatannya semula, dalam hal yang demikian selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan-penghasilan lain yang berhubungan dengan tunjangan istri dan jabatannya.

- c. Jika sesudah pemeriksaan pegawai yang bersangkutan ternyata bersalah maka : Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara tersebut harus diambil tindakan pemberhentian sedangkan bagian gaji berikut tunjangan-tunjangan yang telah dibayarkan kepadanya tidak dipungut kembali.
- d. Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara tersebut jika perlu diambil tindakan harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan Hakim.

Jika berdasarkan keputusan pengadilan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus direhabilitasikan terhitung mulai saat diberhentikan sementara dan gaji dibayarkan penuh. Jika ternyata yang bersangkutan dinyatakan bersalah, diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat. Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan pemberhentian sementara:

- a. Pada saat ia mencapai batas usia pensiun diberhentikan pembayaran bagian gajinya;
- b. Apabila kemudian ia tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhitung sejak akhir bulan dicapainya batas usia pensiun.
- c. Jika ternyata tindak pidana yang dilakukan tersebut diancam hukuman penjara kurang dari 4 (empat) tahun dan ada hal-hal yang meringankan

maka yang bersangkutan dapat diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil, namun tidak tertutup kemungkinan yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin atau tindakan administratif lainnya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pensiun

Pensiun Pegawai Negeri Sipil adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah.

Iuran pensiun pegawai negeri dan sumbangan pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial hak atas pensiun pegawai (Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai :

- a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.
- b. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau

rohani yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.

- c. Pegawai negeri yang setelah menjalankan suatu tugas Negara tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang – kurangnya 10 Tahun.

Namun, bilamana pegawai negeri tersebut mempunyai kedudukan, maka peraturan yang berkaitan dengan pensin tersebut akan sesuai dengan Pasal (4) Peraturan-Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yaitu :

- (1) Batas usia pensiun diperpanjang sampai dengan 65 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan Peneliti Madya, Peneliti Utama, jabatan Hakim pada Mahkamah Pelayaran atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
- (2) Batas usia pensiun diperpanjang sampai dengan 60 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, jabatan structural eselon II, jabatan dokter, jabatan pengawas sekolah, dan jabatan lain yang ditentukan oleh presiden.
- (3) Batas usia pensiun diperpanjang sampai dengan 62 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon I tertentu.

- (4) Batas usia pensiun diperpanjang sampai dengan 60 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang semula menduduki struktural eselon I dan struktural eselon II yang diangkat sebagai wakil menteri.²⁸

Berakhirnya hak pensiun pegawai (Pasal (14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969) Hak pensiun pegawai berakhir pada penghabisan bulan penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia. Pembatalan pemberian pensiun pegawai (Pasal (15) UU Nomor 11 Tahun 1969) Pembayaran pensiun pegawai dihentikan dan surat keputusan tentang pemberhentian pensiun pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun pegawai diangkat kembali menjadi pegawai negeri atau diangkat kembali dalam suatu jabatan negeri dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2010.

Pendaftaran isteri/suami/ anak sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda yaitu :

- a. Pendaftaran isteri(isteri – isteri) /suami/anak(anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda / duda harus dilakukan oleh pegawai negeri atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan menurut petunjuk kepala Kantor Urusan Pegawai.
- b. Pendaftaran lebih dari seorang isteri sebagai yang berhak menerima pensiun harus dilakukan dengan pengetahuan tiap-tiap isteri didaftarkan.
- c. Pendaftaran isteri (isteri – isteri) / anak (anak-anak) sebagai yang berhak menerima pensiun janda harus dilakukan dalam waktu 1 (satu) tahun

sesudah perkawinan/kelahiran atau sesudah saat terjadinya kemungkinan lain untuk melakukan pendaftaran itu.

Jenis Pensiun

1. Non Batas Usia Pensiun (Non BUP)
2. Batas Usia Pensiun (BUP)

PNS yang telah mencapai BUP harus diberhentikan, dengan hormat sebagai

PNS :

a. Macam-macam BUP ditentukan sebagai berikut :

1. Usia 56 tahun
2. Usia 58 tahun
3. Usia 60 tahun
4. Usia 63 tahun
5. Usia 65 tahun
6. Usia 70 tahun

PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena mencapai BUP, berhak atas pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. PNS yang akan mencapai BUP dapat dibebaskan dari jabatannya untuk paling lama 1 tahun dengan mendapat penghasilan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku kecuali tunjangan jabatan. PNS yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 apabila tidak memangku lagi jabatan tersebut maka sebelum yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS kepada yang bersangkutan diberikan bebas tugas 1 tahun.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)6/8/24

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kewajiban dari pegawai negeri sipil menurut pasal (3) Peraturan-Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 telah terdapat 17 kewajiban dari seorang pegawai negeri yaitu :

Setiap pegawai negeri sipil wajib:

- (1) Mengucapkan sumpah/janji pegawai negeri sipil.
- (2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- (3) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar negara republik Indonesia tahun 1945, negara kesatuan republik Indonesia, dan Pemerintah.
- (4) Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai negeri sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- (6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil.
- (7) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- (8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- (9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- (10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
- (11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- (12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- (13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- (14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- (15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- (16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
- (17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Larangan yang tidak boleh dilanggar bagi pegawai negeri sipil menurut

Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2004 yaitu :

Pasal 2

- (1) Pegawai negeri sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- (2) Pegawai negeri sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 3

- (1) Pegawai negeri sipil yang akan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri sebagai pegawai negeri sipil.
- (2) Pegawai negeri sipil yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1 diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil
- (3) Pemberhentian sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 berlaku terhitung mulai akhir bulan mengajukan pengunduran diri.

Larangan yang tidak boleh dilanggar bagi pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu :

Pasal 4

Setiap pegawai negeri sipil dilarang:

- (1) Menyalahgunakan wewenang;
- (2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- (3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
- (4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- (5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

3. Pengaturan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin

yaitu sesuai dengan peraturan disiplin nomor 53 tahun 2010 Pasal 7 yaitu jika

melanggar akan dikenakan sanksi hukuman disiplin yang terdiri atas :

Ayat 1 Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan.
- b. Hukuman disiplin sedang.
- c. Hukuman disiplin berat.

Ayat 2 Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a terdiri dari :

- a. Teguran lisan.

- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Ayat 3 Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b terdiri dari :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun .
- c. Penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

Ayat 4 Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c terdiri dari :

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- c. Pembebasan dari jabatan.
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

B. Saran

1. Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat
2. Pegawai negeri sipil haruslah menaati peraturan yang telah ada serta tidak melanggar peraturan tersebut.
3. Pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang kepegawaian ataupun Peraturan-Peraturannya haruslah segera ditindak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bachsan Mustafa, *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- Budi Winarno, *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*, Media Peggindo Yogyakarta, 2004
- Nur Alam Dan Harmon Harun, *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Peraturan Pemerintah Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Fokusindo Mandiri, Bandung, 2012
- Prof.Dr.Mr.Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Sri Hartini, Hj. Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- SF.Marbun, *Ruang Lingkup Hukum Administrasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2011
- Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan Area University Press, Medan, 2012
- Yulies Tiena Masriani *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 Tentang pensiun pegawai dan pensiun janda atau duda pegawai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2010 Tentang penetapan pensiun pokok, pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan janda atau dudanya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 Tentang perubahan keempat tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

C. Internet

Muslihin Al-Hafizh, "Metode Penelitian Dan Pengertian Hipotesa",
[Http://Www.Reperensimakalah.Com](http://www.Reperensimakalah.Com) Diupload Tanggal 20 April 2013.