



**TINJAUAN YURIDIS PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL BERUPA PEMBEBASAN DARI JABATAN
(SUATU KAJIAN TERHADAP PUTUSAN PTUN MAKASSAR
PERKARA NO. 32/G.TUN/2004)**

Oleh

**ANDI MUH MISBAH
B111 05 076**

**BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR
2009**

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL BERUPA PEMBEBASAN DARI JABATAN
(SUATU KAJIAN TERHADAP PUTUSAN PTUN MAKASSAR PERKARA NO.
32/G.TUN/2004)**

Oleh

**ANDI MUH MISBAH
B111 05 076**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka
Penyelesaian Studi Sarjana Bagian Hukum Administrasi Negara
Program Studi Ilmu Hukum

Pada

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2009**

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL BERUPA PEMBEBASAN DARI JABATAN
(SUATU KAJIAN TERHADAP PUTUSAN PTUN MAKASSAR
PERKARA NO. 32/G.TUN/2004)**

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI MUH MISBAH
B111 05 076**

Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk
Dalam Rangka Penyelesaian Studi Program (S1)
Bagian Hukum Administrasi Negara Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada hari Rabu, 18 November 2009
Dan Dinyatakan Diterima

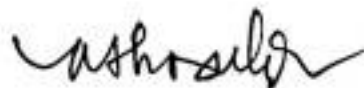
Panitia Ujian

Ketua



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.
NIP. 195404201981031003

Sekretaris



Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 132 306 716



**A.n. Dekan
Pembantu Dekan I**


Prof. Dr. Munir Guntur, S.H., M.H.
NIP. 1965010819900221001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : ANDI MUH MISBAH
Nomor Induk : B 111 05 076
Bagian : Hukum Adminidtrasi Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa Pembebasan dari Jabatan (Suatu Kajian terhadap putusan PTUN Makassar)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Oktober 2009

Pembimbing I,



Prof Dr Syamsul Bachri ,S.H.,M.S.
NIP. 195404201981031003

Pembimbing II,



Zulkifli Aspan,S.H.,M.H.
NIP.132 306 716

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Andi Muh. Misbah
Nomor Induk : B111 05 076
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berupa Pembebasan Dari Jabatan (Suatu Kajian Terhadap Putusan PTUN Makassar).

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Nopember 2009

Dekan,



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.
NIP. 195404201981031003

ABSTRAK

ANDI MUH MISBAH (B111 05 076), Tinjauan Yuridis Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa Pembebasan dari Jabatan (Studi Kajian Terhadap Putusan PTUN Makassar), dibimbing oleh Syamsul Bachri dan Zulkifli Aspan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penjatuhan sanksi disiplin berupa pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang melanggar larangan atau disiplin pegawai negeri, sekaligus untuk mengetahui upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi-Selatan dan Kantor Badan Pengawas Daerah (Bawasda). Disamping studi lapangan (Field Research) yaitu wawancara secara terfokus dengan kepala sub bidang baik di Badan Kepegawaian Daerah maupun pada Badan Pengawas Daerah khususnya Kasubid kedudukan hukum dan disiplin pegawai, juga dilakukan studi kepustakaan (library research) dengan mempelajari aturan-aturan perundang-undangan yang terkait, buku-buku, jurnal, dan artikel yang diperoleh melalui internet.

Dari hasil data yang didapatkan maka dapat diberikan gambaran bahwa: Dalam hal penjatuhan sanksi disiplin Pejabat yang berwenang menghukum dalam mengeluarkan Surat Keputusan (SK) penjatuhan sanksi disiplin harus sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang ada sehingga keputusan tersebut nantinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjatuhkan hukuman disiplin hendaknya berdasarkan alasan yang jelas serta bukti-bukti yang ada, sehingga diharapkan keputusan tersebut dapat memberikan rasa keadilan bagi pegawai negeri yang bersangkutan dan bukan atas dasar kesewenang-wenangan yang berakibat digugatnya keputusan tersebut.

Pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin dapat menggunakan upaya administratif berupa keberatan kepada pejabat yang berwenang menghukum, dan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Apabila semua upaya atau prosedur administratif yang tersedia tidak memberikan kepuasan kepada pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin maka pegawai negeri yang bersangkutan dapat menggunakan Upaya peradilan artinya upaya melalui badan peradilan dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, sebagaimana yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.

Banyak kendala yang penulis hadapi dalam menyelesaikan skripsi ini namun tidak menyulutkan semangat penulis untuk terus berusaha dan berdoa, semua itu adalah pembelajaran diri yang telah mengajarkan tentang kebesaran jiwa, keikhlaan, dan kesabaran. Sesungguhnya skripsi ini terselesaikan bukanlah semata-mata hasil kerja keras penulis sendiri, namun semua itu tidak lepas dari doa dan dukungan orang-orang tercinta serta bantuan dari banyak pihak.

Kepada Ayahanda Andi Ali Aman dan Ibunda Andi Asni yang telah melahirkan, mendidik, menasehati, dan tak pernah lelah mendoakan dengan penuh kasih sayang tanpa henti-hentinya mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya demi keberhasilan penulis. Demikian juga kepada saudara penulis yang tercinta Andi Sumange Alam, S.H, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menjalankan studi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Unhas.

Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis mempersembahkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. DR. Dr. Idrus Paturusi selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Bachri, S.H.,M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberi izin dan persetujuan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
3. Bapak Prof. Dr. M. Guntur, S.H.,M.H., dan Dr. Anshori Ilyas, S.H.,M.H., selaku Pembantu Dekan I dan II Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Kepada bapak Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H.,M.S. sebagai Pembimbing I, yang disela-sela kesibukan beliau sebagai Dekan Fakultas Hukum Unhas masih dapat meluangkan waktunya memberikan bantuan, arahan serta bimbingan kepada penulis. Serta kepada Bapak Zulkifli Aspan, S.H.,M.H. sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan mulai dari awal penulisan skripsi kepada penulis.
5. Segenap Civitas akademika Fakultas Hukum Unhas khususnya para staf pengajar yang telah membagi ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di kampus yang penulis cintai dan banggakan ini.
6. Kepada Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sul-sel , Drs Andi Harun
7. Kepala Sub. Bidang kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sul-sel, Natsir Usman, Bsc., yang telah memberikan banyak bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Buat teman-temanku Inho, Egha, Asdar, Ilham, Ammank, Hendri, Herman, Asri, Yudi, Ahkam, Abhe, Danar, Ipponk, Amin, Ligus, Rais, Dayat, Zubair, Kartika Serta seluruh teman-teman **DELIK'05**. Terima kasih atas motivasinya selama ini.
9. Buat teman-teman **KKN PH 2008 Lokasi Polsekta Bontomarannu** (Alim, Arman, Akin, Ichal, Fatah, Cakra, Andi, Dian, Melly, Made, Irma, Dwi)
10. Semua pihak yang telah membantu penulis mulai dari awal penyusunan, seminar proposal, penelitian hingga akhir penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa segala apa yang tertera dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, kritik membangun serta koreksi dan penyempurnaan dari pembaca untuk penulis, tak lupa diucapkan terima kasih.

Makassar, Oktober 2009

Wassalam

Penulis

ANDI MUH MISBAH
B11105076

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Kepegawaian	
1. Pengertian Pegawai Negeri.....	8
2. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri.....	15
3. Hak-hak, Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri.....	18
B. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	
1. Teori tentang Sanksi.....	20
2. Teori tentang Jabatan.....	24
3. Pengertian Disiplin.....	26
4. Tingkat dan jenis hukuman/sanksi disiplin.....	29
5. Tata cara Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Hukuman Disiplin.....	33
6. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	40
B. Jenis Dan Sumber Data.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data.....	41
D. Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejauhmana Penjatuhan Sanksi Disipin berupa Pembebasan ... dari Jabatan bagi Pegawai Negeri yang Melanggar larangan atau Disiplin Pegawai Negeri Sipil.	48
B. Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh Pegawai Negeri Sipil	60
1. Keberatan terhadap Hukuman Disiplin.....	63
2. Banding Administratif	70
3. Upaya Hukum melalui Lembaga Peradilan	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel Jumlah pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan Nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang madani, taat hukum, berkepribadian modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, serta untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Dalam hubungan ini Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, telah meletakkan landasan yang kokoh untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan negara dibidang kepegawaian.

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara mempunyai posisi yang sangat strategis dan peranannya menentukan dalam

menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dalam kaitannya dengan kepegawaian Pratisto Prawotosoediro (Abdullah Rozali 1996:13), mengemukakan bahwa " Sepanjang sejarah, kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri adalah aparatur pelaksana pemerintahan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melancarkan pembangunan dalam rangka mencapai tujuannya masing-masing".

Perjalanan sejarah keberadaan pegawai negeri sipil di Indonesia, citra Pegawai Negeri sipil lebih tampak sebagai raja-raja kecil yang kewenangannya dapat menunjukkan diri sebagai elit yang terpisah dari masyarakat pada umumnya. Hal tercermin pada sebutan pegawai negeri sipil pada masa lalu yang menunjukkan konotasi kekuasaan, yaitu *pangreh praja*, meskipun sebutan tersebut telah diganti dengan sebutan *pamong praja* yang bermakna sebagai pelindung, atau pembimbing, namun tampaknya tidak banyak berpengaruh terhadap citra Pegawai Negeri sipil dan perilaku sehari-hari dalam kaitannya dengan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kotan Y.S (1995:2), Pegawai Negeri Sipil sebagai komponen administrasi negara melaksanakan tugas sebagai penyelenggara kepentingan umum (*Public service*). Tugas penyelenggaraan kepentingan umum itu bisa berwujud :

1. Seorang petugas (fungsionaris) atau badan pemerintahan yang berdasarkan peraturan Undang-Undang diberi kewenangan untuk

menyatakan kehendak pemerintah. Yang dilengkapi dengan kewenangan (berwenang) melakukan tindakan-tindakan yang mengikat hukum.

2. Badan Pemerintahan yaitu kesatuan hukum yang dilengkapi dengan alat-alat/kewenangan memaksa .

Terkait pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai komponen Administrasi Negara, salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Oleh karenanya diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban atau larangan dilanggar.

Sebagai realisasi dari kaidah hukum yang mengatur tentang peraturan disiplin, maka ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar serta sanksi disiplin yang bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar. Selain itu diatur pula tentang tata-cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukum disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Pegawai Negeri di Indonesia pada umumnya masih banyak yang kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah seperti apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja. Disamping itu masih tingginya penyimpangan dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin negara dibarengi pula dengan tingginya tindakan korupsi yang mengakibatkan banyak kerugian negara. Hal tersebut dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, masih adanya jiwa kepegawaian dengan berpikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu. Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas.

Pegawai Negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikasi serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas kedinasannya, serta dapat dijadikan suri

tauladan. Selain itu, pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dan menjadi panutan di tengah-tengah masyarakat.

Dengan demikian setiap pegawai negeri diharapkan tidak mudah melakukan tindakan indisipliner, baik didalam maupun di luar kedinasan seperti melakukan praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), serta menyalagunakan kedudukan dan kekuasaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negara Sipil.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Tinjauan Yuridis Penjatuhan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa Pembebasan dari Jabatan "(Suatu Kajian Terhadap Putusan PTUN Makassar Perkara No. 32/G.TUN/2004).**

B. Rumusan Masalah

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka penulis berupaya membatasi masalah yang akan diteliti sesuai dengan yang tertuang dalam rumusan masalah:

1. Se jauh mana penjatuhan hukuman administrasi berupa pelepasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar larangan atau disiplin Pegawai Negeri.
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi disiplin.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan kedua pokok permasalahan yang terangkum dalam rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui sejauhmana penjatuhan hukuman administrasi berupa pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang melanggar larangan atau disiplin Pegawai Negeri.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat tempuh oleh pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin.

Adapun kegunaan Penelitian ini adalah :

A. Kegunaan Teoretis

Adapun yang menjadi kegunaan teoretis dari penelitian ini adalah untuk pengembangan Hukum Administrasi Negara pada umumnya dan hukum kepegawaian pada khususnya.

B. Kegunaan Praktis

Sedangkan yang menjadi kegunaan praktis dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait khususnya bagi instansi pemerintah, dalam

rangka membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi mahasiswa dan akademisi yang ingin mendalami lebih jauh mengenai hukum kepegawaian, dalam hal disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat pada umumnya dan Pegawai Negeri Sipil khususnya mengenai peraturan dan sanksi disiplin bagi pegawai negeri sipil.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kepegawaian

1. Pengertian Pegawai Negeri

Istilah pegawai negeri sampai saat ini belum terdapat rumusan atau defenisi yang resmi. Setelah ditetapkannya Undang-Undang Kepegawaian, maka pengertian pegawai negeri menjadi jelas. Meskipun masih memerlukan penjelasan-penjelasan lebih lanjut.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kata Pegawai berarti "Orang-orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya).

Dari uraian diatas dapat kita tarik kesimpulan, bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri adalah :

1. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau tugas Negara lainnya.
4. Digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Kranenburg-Vegting (Sudibyo triatmodjo 1983:35):

Mengatakan untuk dapat membedakan pegawai negeri dengan pegawai lainya dilihat dari sistem pengatannya untuk menjabat dalam suatu dinas publik. Pegawai negeri adalah pejabat yang ditunjuk, jadi tidak termasuk mereka yang memangku suatu jabatan

mewakili (*Vertegen woordigende Functie*) seperti seorang anggota parlemen, seorang menteri, seorang presiden dan sebagainya.

A Logemann dalam "*over de theorie van een stelling staatsrech* (1948) berpendapat bahwa:

"Pegawai negeri (*ambtenar*) adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*openbare dienstbetrekking*) dengan negara" (Sudibyo triatmodjo 1983:27).

Selanjutnya H. Nainggolan (1987:3) :

"Pegawai negeri sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, berhubung dengan itu pegawai negeri sipil berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Dalam upaya untuk mendapatkan suatu pengertian atau definisi dari istilah pegawai negeri, maka uraian mengenai pegawai negeri dapat dilihat dari dua sudut, yaitu : pengertian pegawai negeri dari sudut hukum Kepegawaian, dan pengertian pegawai negeri dari sudut hukum Pidana.

1. Pengertian Pegawai Negeri dari sudut hukum kepegawaian.

Pengertian Pegawai Negeri sipil secara resmi mula-mula ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 1961 (Undang-Undang Pokok Kepegawaian yang Pertama). Dalam Undang-Undang tersebut pengertian Pegawai Negeri Sipil didefinisikan atau dirumuskan sebagai berikut:

"Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat atau badan Negara yang berwenang".

Selanjutnya dalam Pasal (1), Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang

Pokok-Pokok Kepegawaian. pengertian pegawai negeri dirumuskan sebagai berikut :

"Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pengertian tersebut berkaitan hubungan Pegawai Negeri dengan hukum administrasi. Dalam hal ini hubungan dinas publik oleh Logemann disebutkan: "Bilamana seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk pada pemerintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain" . (E. Utrecht 1960:142).

Yang termasuk dalam Pegawai Negeri menurut pasal (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ialah :

1. Pegawai Negeri Sipil, terdiri atas :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat;

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Daerah;

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induknya, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

- c. Pegawai tidak tetap yang diangkat oleh pejabat yang berwenang
Yang dimaksud dengan Pegawai tidak tetap adalah Pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas Pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

2. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974, Pengertian pegawai negeri dirumuskan pada Bab 1 Pasal (1), yaitu :

"Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku".

2. Pengertian Pegawai Negeri dari sudut hukum pidana

Ditinjau dari sudut kepidanan (Victor M. Situmorang 1994:22), Kedudukan sebagai negeri sangat penting bahkan merupakan unsur mutlak yaitu:

- a. Bagi delik-delik jabatan yaitu delik-delik dimana kedudukan pegawai negeri adalah unsur.
- b. Bagi delik-delik jabatan yang tidak sebenarnya, yaitu delik-delik biasa, yang dilakukan kalau keadaan-keadaan yang memberatkan seperti tersebut dalam pasal 52 KUHP.
- c. Bagi delik-delik yang dilakukan terhadap pegawai negeri yang sedang melakukan tugas.

Dalam peninjauan hukum pidana, pengertian Pegawai Negeri Sipil antara lain terdapat dalam pasal 92 KUHP dirumuskan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Yang masuk sebutan ambtenar, yaitu sekalian orang yang dipilih menurut pilihan yang sudah diadakan menurut Undang-Undang umum, demikian pula sekalian orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota dewan pembuat Undang-Undang pemerintahan atau perwakilan rakyat yang dibentuk oleh atau atas nama pemerintah, seterusnya anggota dewan daerah dan setempat dan sekalian kepala bangsa Indonesia dan timur asing, yang melakukan kekuasaan yang sah.

2. Yang masuk sebutan ambtenar dan hakim, termasuk pula ahli memutus perselisihan; yang termasuk sebutan hakim, yaitu mereka yang menjalankan kekuasaan administratif, dan ketua serta anggota dewan agama.
3. Sekalian orang yang masuk angkatan perang juga disebut sebagai pejabat.

Dalam pasal 92 KUHP tidak memberikan defenisi / bahasan mengenai siapa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri sipil pada umumnya, tetapi hanya memberikan pengertian dari pengertian ambtenar. Oleh Prof. Muljatno (1996:37) kata ambtenar diterjemahkan menjadi kata Pejabat. Perumusan Pegawai Negeri menurut pendapat HR (Hoge Raad) pada keputusanya tanggal 30 januari 1911, merumuskan pengertian Pegawai Negeri sebagai berikut:

"Pegawai Negeri adalah seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melakukan sebagian dari tugas-tugas negara atau alat-alat perlengkapan" (Jonkers, J.E., 1969-50)

Maka untuk dapat dianggap sebagai Pegawai negeri harus memenuhi unsur:

1. Pengangkatan oleh penguasa umum
2. Dalam suatu jabatan umum, dan
3. Melakukan sebagian dari tugas-tugas atau alat-alat perlengkapannya.

Pengertian pegawai negeri Mr. E. Utrecht SH mengemukakan :
"Pegawai Negeri * (ambtenaar) dalam kejahatan jabatan adalah tiap pejabat suatu jabatan pemerintah" (Djoko Prakoso, 1996:34).

Mengenai Kejahatan jabatan diatur dalam pasal 413 - 437 KUHP adalah: mereka yang melakukan tindak pidana kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi satu jabatan publik baik tetap maupun sementara atau mereka yang melakukan tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan. Jadi orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu pegawai negeri menurut pengertian Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 jika melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik maka ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri khususnya untuk kejahatan yang dilakukannya (Nur Nashriany 2007:21).

Adapun kejahatan jabatan yang termasuk tindak pidana adalah :

1. Penggelapan uang atau surat berharga oleh pegawai negeri berdasarkan jabatannya.
2. Pengacauan administrasi/pembukuan oleh pegawai negeri
3. Penggelapan perusahaan atau pemalsuan surat-surat oleh pegawai negeri.
4. Kejahatan jabatan yang dilakukan pegawai negeri yang menerima hadiah atau janji (suap).
5. Kejahatan jabatan yang dilakukan oleh hakim berupa menerima suap.
6. Penyalahgunaan jabatan oleh pegawai negeri
7. Pemerasan oleh pegawai negeri

8. Kejahatan jabatan oleh pegawai negeri yang ikut serta dengan pemborongan, penyerahan dan persewaan yang pengawasan dan pengurusannya yang diarahkan kepadanya.

Pengertian pegawai negeri dapat juga dilihat dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam Undang-Undang ini menyebutkan pegawai negeri adalah "Penyelenggara Negara".

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Pasal (2) merumuskan bahwa Penyelenggara Negara meliputi:

1. Pejabat Negara pada lembaga tertinggi Negara.
2. Pejabat Negara pada lembaga tinggi Negara.
3. Menteri;
4. Gubernur; yang dimaksud dengan "Gubernur" adalah wakil pemerintah pusat di daerah.
5. Hakim; yang dimaksud dengan "Hakim" adalah meliputi Hakim disemua tingkat Pengadilan
6. Pejabat Negara yang lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku; yang dimaksud dengan "Pejabat Negara yang lain" dalam ketentuan ini misalnya Kepala Perwakilan Republik Indonesia diluar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, Wakil Gubernur, Bupati/ Walikota

7. Pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.yang dimaksud dengan "Pejabat lain yang memiliki fungsi strategis" adalah Pejabat yang tugas dan wewenangnya di dalam melakukan Penyelenggaraan Negara rawan terhadap praktek korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, yang meliputi:
- a. Direksi, Komisaris, dan pejabat struktural lainnya pada Badan usaha Milik Negara dan Badan usaha Milik Daerah;
 - b. Pimpinan Bank Indonesia dan Pimpinan Badan Penyehatan Perbankan Nasional;
 - c. Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri;
 - d. Pejabat Eselon 1 dan Pejabat lain yang disamakan di lingkungan sipil, militer, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - e. Jaksa;
 - f. Penyidik;
 - g. Panitera Pengadilan;
 - h. Pimpinan dan Bendaharawan Proyek.

Selanjutnya Dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1971 tentang Tindak Pidana Korupsi Mengenai istilah Pegawai Negeri diatur dalam penjelasan, pasal (2) yang berbunyi:

"Pengertian Pegawai Negeri tidak hanya mencakup pengertian Pegawai Negeri menurut Hukum Administrasi yang meliputi orang-orang yang menerima gaji atau upah dari keuangan negara atau daerah, tetapi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara

atau daerah atau badan hukum lainnya mempergunakan modal; dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat”.

Setelah melihat apa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri baik dari sudut pandang hukum kepegawaian maupun dari sudut pandang hukum pidana, tidak ada suatu definisi yang berlaku bagi semua peraturan, tiap-tiap pengertian pegawai negeri hanya bersangkutan-paut saja dengan peraturan tertentu atau berlaku khusus yaitu berlaku bagi Undang-Undang yang bersangkutan saja.

2. Kedudukan, dan Tugas Pegawai Negeri

Sepanjang sejarah di Indonesia, kedudukan dan peranan pegawai Negeri adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai negeri adalah aparatur pelaksana pemerintah dalam mencapai tujuan Nasional, menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar, Negara dan Pemerintah, menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. dalam kaitannya dengan kedudukan dan tugasnya sebagai unsur aparatur negara maka pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Rumusan kedudukan Pegawai Negeri Sipil tersebut bertolak dari pokok pikiran, bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi

pembangunan. Dengan perkataan lain, pemerintah bukan hanya menjalankan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. (Tri Wahyu Risdianto 2006:18).

Kedudukan pegawai negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal (3):

1. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
2. Dalam kedudukan dan tugasnya pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Untuk menjamin netralitas pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan /atau pengurus partai politik.

Pengertian dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil dilihat dari Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sama dengan Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia, yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai negeri adalah manusia yang punya integritas kepribadian harga diri, punya posisi sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang memahami kewajiban dan tanggung jawabnya. Pegawai negeri yang demikianlah yang diharapkan memiliki kegairahan dan kegembiraan bekerja, penuh inisiatif dan langkah-langkah yang positif, guna menciptakan prestasi kerja yang bermutu, dan sikap mental dalam dinas dan pergaulan masyarakat yang dapat menjadi suri tauladan (Victor M. Situmorang 1994:28).

Oleh karena itu dalam rangka tugas pegawai negeri yaitu tugas pemerintahan dan tugas pembangunan yang dipikulkan ke pundaknya, wajib mengangkat sumpah pada saat ia diangkat sebagai pegawai negeri dan menyatakan dirinya sanggup melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal itu perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

Dengan demikian setiap pegawai negeri tidak dengan mudah berbuat tindakan-tindakan yang keliru dan tercela, di dalam maupun diluar kedinasan.

3. Hak-Hak, Kewajiban, dan Larangan Pegawai Negeri.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara abdi negara dan abdi Masyarakat, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila,

Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan tentu saja mempunyai hak-hak. Hak-hak pegawai negeri dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu :

1. Hak-hak Materil, meliputi:
 - a. Hak-hak memperoleh gaji/penghasilan.
 - b. Hak memperoleh perawatan, tunjangan, cacat dan uang duka.
 - c. Hak jaminan hari tua/pensiun.
 - d. Hak memperoleh kesejahteraan.
2. Hak-hak non materil yang meliputi :
 - a. Hak memperoleh cuti
 - b. Hak memperoleh kenaikan pangkat.

Adapun hak-hak pegawai negeri yang diatur dalam dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 adalah :

1. Setiap Pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaannya.
2. Memperoleh Cuti.
3. Memperoleh perawatan bagi yang tertimpa sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajiban.
4. Memperoleh tunjangan gaji yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga.

5. Memperoleh uang duka bagi keluarga Pegawai Negeri sipil yang tewas.
6. Memperoleh pensiun bagi yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
7. Memperoleh kenaikan pangkat reguler.
8. Menjadi peserta TASPEN (menurut PP Nomor 10 tahun 1963)
9. Menjadi peserta ASKES. (Menurut KEPRES Nomor 8 tahun 1977)

Kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh segenap aparatur negara dalam melaksanakan tugas yang diembannya antara lain:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah.
2. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri.
3. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri sipil.
4. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan
5. Mengangkat dan mentaati sumpah/Janji Pegawai Negeri sipil dan sumpah/janji Jabatan.
6. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadarandan tanggung jawab
7. Memelihara dan meningkatkan keutuhan kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps pegawai negeri sipil.

Sedang larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri, antara lain :

1. Larangan melakukan hal-hal yang dapat memalukan kehormatan atau martabat negara, pemerintah atau pegawai negeri sipil.
2. Larangan menyalahgunakan wewenang.
3. Larangan menjadi pegawai dan bekerja untuk negara asing.
4. Larangan menyalagunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.
5. Larangan memiliki, menjual, menggadaikan, menyewakan atau menyairkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Larangan melakukan kegiatan kerjasama dengan pihak lain diluar atau di dalam lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
7. Larangan menerima hadiah atau pemberian berupa apa saja dari siapa punyang diduga pemberian itu berkaiatan dengan jabatan atau pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri sipil.
8. Larangan memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil.
9. Larangan bertindak sewenang-wenang kepada bawahan.
10. Larangan melakukan pungutan tidak sah.

B. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Teori Tentang Sanksi.

Jika kita memandang hukum sebagai kaidah, maka tidak boleh tidak, kita harus mengakui sanksi sebagai salah satu unsur esensialnya. Hampir semua jurisdiksi yang berpandangan dogmatik memandang hukum sebagai kaidah bersanksi yang didukung oleh otoritas tertinggi di dalam masyarakat.

Sanksi dalam bahasa Indonesia diambil dari bahasa Belanda, *sanctie*, seperti dalam *ponale sanctie* yang terkenal dalam sejarah Indonesia di masa kolonial Belanda. (www.wikipedia.com)

Menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo (Ahmad Ali 2002:62)

"Sanksi tidak lain merupakan reaksi, akibat atau konsekuensi pelanggaran kaidah sosial".

Menurut H. Van der Tas (Ahmad Ali 2002:63)

"*Sanctie*, (*bekrachtiging*) Pengakuan; (*het gelding maken*) pengesahan; (*goedkeuring*), (*bevestiging*) membenaran, peneguhan, isbat; (*stafrechtelijk : straf*) hukuman (*Dwingmaatregel, ook volkenrechtelijk*) sanksi".

Paul Bohannon (Ahmad Ali 2002:63)

...jadi Sanksi adalah perangkat aturan-aturan yang mengatur bagaimana lembaga-lembaga hukum mencapai suatu masalah untuk dapat memelihara suatu sistem-sosial, sehingga memungkinkan warga masyarakat hidup dalam sistem itu secara tenang dan dalam cara-cara yang dapat diperhitungkan".

Dari definisi atau deskripsi yang dikemukakan maka kita dapat melihat bahwa paling tidak sanksi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- b. Sanksi merupakan reaksi, akibat atau kosekuensi terhadap pelanggaran atau penyimpangan kaidah sosial (baik kaidah hukum maupun kaidah sosial lainyang non hukum).
- c. Sanksi merupakan kekuasaan atau alat kekuasaan untuk memaksakan ditaatinya kaidah sosial tertentu.
- d. Khususnya mengenai sanksi hukum, maka sanksi hukum pada garis besarnya dapat dibedakan atas:
 1. Sanksi privat
 2. Sanksi publik.

Adapun jenis-jenis sanksi secara garis besarnya dibedakan atas :

1. Sanksi Privat, seperti :

- Sanksi Perdata merupakan sanksi yang dikenakan kepada pelanggan akibat pelanggaran atau kelalaian, yang dapat berupa sanksi pemutusan dan/atau tagihan susulan dan/atau biaya-biaya lainnya, atau sanksi yang dikenakan kepada non pelanggan akibat pelanggaran yang dapat berupa sanksi pemutusan dan/atau ganti rugi

2. Sanksi Publik, seperti :

- a. Sanksi Pidana.

Suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum, serta proses jalannya pembangunan nasional.

Jenis-jenis sanksi pidana :

1. Pidana pokok:

- Pidana mati
- Pidana penjara
- Kurungan
- Denda.

2. Pidana tambahan :

- Pencabutan hak-hak tertentu,
- Perampasan barang-barang tertentu
- Pengumuman putusan hakim.

b. Sanksi administrasi.

Sanksi dalam hukum administrasi yaitu " alat kekuasaan yang bersifat publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma hukum administrasi negara".

J.J. Oosternbrink (Ridwan HR 2006 :314):

Sanksi administrasi adalah sanksi yang muncul dari hubungan antara pemerintah-warga negara dan yang dilaksanakan tanpa perantara pihak ketiga, yaitu tanpa perantara kekuasaan

peradilan, tetapi dapat secara langsung dapat dilaksanakan oleh administrasi sendiri.

Ditinjau dari segi sasarannya, dalam hukum administrasi negara dikenal dua jenis sanksi, yaitu :

1. Sanksi reparatoir (*reparatoire sancties*), adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum (*lagale situatie*), dengan kata lain mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran. contohnya paksaan pemerintahan (*bestuursdwang*) dan pengenaan uang paksa (*dwangsom*).
2. Sanksi punitif (*punitieve sancties*), adalah sanksi yang semata-mata ditujukan untuk memberikan hukuman (*straffen*) pada seseorang. Contohnya pengenaan denda administrasi (*bestuursboete*).

Secara umum dikenal macam-macam sanksi administrasi yaitu:

1. Paksaan pemerintahan (*bestuursdwang*) merupakan paksaan pemerintah yang dilakukan oleh organ pemerintah atau atas nama pemerintah untuk memindahkan, mengosongkan, menghalang-halangi, memperbaiki pada keadaan semula apa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan yang bertentangan dengan kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan
2. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izin, subsidi, pembayaran), adalah suatu keputusan (ketetapan) baru yang

menarik kembali (dan menyatakan tidak berlakunya lagi) keputusan (ketetapan) yang terdahulu.

3. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*Dwangsom*).

Dalam hukum administrasi pengenaan ini dapat dikenakan kepada seseorang atau warga negara yang tidak mematuhi atau melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai alternatif dari tindakan paksaan pemerintahan.

4. Pengenaan denda administratif (*administratieve boete*).

Denda administratif (*administratieve boete*), merupakan reaksi terhadap pelanggaran norma, yang ditujukan untuk menambah hukuman yang pasti. Denda administratif dapat dilihat pada denda fisik yang ditarik oleh inspektorat pajak dengan cara meninggikan pembayaran dari ketentuan semula sebagai akibat dari kesalahannya.

2. Teori tentang jabatan.

Dalam bentuk penjelmaan sosialnya, negara ini adalah negara organisasi yaitu suatu perikatan fungsi maka dengan fungsi dimaksudkan suatu lingkungan kerja yang terperinci dalam rangkain keseluruhan.

Menurut Logemann (1976 :21):

Jabatan adalah lingkungan kerja yang awet dan digaris batasi yang disediakan untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili secara pribadi.

Dalam perspektif hukum publik, negara adalah organisasi jabatan. Menurut Logemann (Ridwan H.R 2006:73), dalam bentuk

kenyataan sosialnya, negara adalah organisasi yang berkenaan dengan berbagai fungsi. Pengertian fungsi adalah lingkungan kerja yang terperinci dalam hubungannya secara keseluruhan. Fungsi-fungsi ini dinamakan jabatan. Negara adalah organisasi jabatan. Jabatan adalah suatu lembaga dengan lingkup pekerjaan sendiri yang dibentuk untuk waktu lama dan kepadanya diberikan tugas dan wewenang.

Menurut Bagir Manan (Ridwan H.R 2006:73):

Jabatan adalah lingkungan pekerjaan tetap yang berisi fungsi-fungsi tertentu yang secara keseluruhan mencerminkan tujuan dan tata kerja suatu organisasi. Dengan kata lain, jabatan adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara.

Menurut E.Utrecht (1960:136):

Bahwa jabatan adalah lingkungan pekerjaan yang tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (kepentingan umum).

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. Kep/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Analisis jabatan :

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi negara.

3. Pengertian Disiplin.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Dalam buku

Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah : "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat" ([http.one.indoskripsi.com](http://one.indoskripsi.com)), Sedangkan menurut :

Alex S. Nitisemito (1980:23). antara lain mengemukakan :

Bahwa lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Werther Jr (www.laporan_penelitian.co.cc.) menyatakan bahwa:

"Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan".

Disampaing beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai, (A.S. Moenir 1983:37). Mengemukakan bahwa : "Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Kaitannya dengan kedisiplinan, (Astrid S. Sutanto 1974:18). disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. Disiplin yang bersifat positif

Merupakan tugas pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan

2. Disiplin yang bersifat negatif.

Disiplin negati merupakan unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut (I.S. Levine 1980:120) adalah sebagai berikut : "Apabila pegawai datang dengan teratur dan tertib dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya".

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.

4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Adapun menurut peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagaimana yang dirumuskan dalam Bab II Pasal (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai negeri itu dapat ditegakkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat (Sumber [www.pembinaan Disiplin.com](http://www.pembinaan.Disiplin.com)).

Ketentuan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Dirumuskan bahwa:

"Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilangsunngkan oleh Pegawai Negeri".

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 antara lain diatur hal-hal sebagai berikut:

1. Kewajiban
2. Larangan
3. Sanksi
4. Tata cara pemeriksaan
5. Tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin.

6. Tata cara pengajuan keberatan terhadap hukuman disiplin yang diajukan.

4. Tingkat dan Jenis Hukuman/Sanksi Disiplin.

Untuk mengetahui hukuman disiplin yang akan dijatuhkan, terlebih dahulu harus melihat jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 Pasal (4) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah :

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 Pasal (1) dirumuskan bahwa: "Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil". Tingkat dan jenis hukuman disiplin terdiri dari:

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri dari:

a. Teguran lisan;

Hukuman disiplin berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis;



Hukuman disiplin berupa pernyataan tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

- 2. Hukuman Disiplin ringan, terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun

Hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun. Setelah masa hukuman selesai, maka gaji pokok yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila

dalam masa menjalani hukuman disiplin yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa hukuman.

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman Disiplin Berat, terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat pada yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun

Hukuman disiplin berupa penurunan pangkat pada yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun. Setelah masa hukuman selesai maka pangkat yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum di jatuhkan hukuman, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat pegawai yang dijatuhkan hukuman, baru dapat dipertimbangkan setelah yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

- b. Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, pegawai negeri yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, apabila memenuhi syarat-syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 23 ayat (4) disebutkan bahwa pegawai negeri sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :

- Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam hukumannya 4 tahun atau lebih atau melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berat.

- d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan tidak hormat berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 karena :

- Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah.
- Melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah (Pasal 104-161 KUHP tentang kejahatan terhadap keamanan Negara)
- Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan kejahatan. (Pasal 413-437 tentang kejahatan jabatan)
- Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancamannya 4 tahun penjara atau lebih.

4. Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian hukuman Disiplin

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman wajib memeriksa lebih dahulu pegawai negeri sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan

sebagaimana dirumuskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 ayat (1) dilakukan:

1. Secara lisan, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 6 ayat (2).
2. Secara tertulis, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin.

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah pegawai negeri yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor faktor apa yang mendorong atau menyebabkan ia melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seadil-adilnya tentang jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan. Apabila pegawai negeri sipil yang disangka melakukan pelanggaran tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, sedangkan panggilan kedua harus dibuat secara tertulis. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan

untuk menyampaikan surat panggilan. Apabila pegawai negeri tidak juga memenuhi panggilan kedua, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada. (www.bkd.sidoarjoab.go.id).

Pemeriksaan pegawai negeri yang disangka bersalah dilakukan secara tertutup artinya bahwa pemeriksaan pegawai negeri yang disangka melakukan pelanggaran disiplin belum tentu bersalah, dan pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan. Dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain guna mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dalam rangka usaha menjamin objektivitas.

Pada dasarnya pemeriksaan dapat dilakukan oleh pejabat lain selain pejabat yang berwenang menghukum, dengan maksud untuk mempercepat pemeriksaan dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan itu tidak boleh berpangkat, atau memangku jabatan yang lebih rendah dari pegawai negeri sipil yang diperiksa, perintah pemeriksaan dapat diberikan secara lisan atau tertulis.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan, maka pejabat yang berwenang menghukum memutuskan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan secara saksama pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil yang bersangkutan, dengan menyebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan agar pegawai negeri yang bersangkutan mengetahui pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

Kepada pegawai negeri yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Penyampaian hukuman disiplin dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Penyampaian hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
2. Penyampaian hukuman disiplin melalui teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang.
3. Penyampaian hukuman disiplin ringan maupun berat ditetapkan dengan surat keputusan dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Penjatuhan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup disampaikan secara langsung kepada pegawai negeri sipil yang dihukum oleh pejabat yang berwenang dan dapat dihadiri oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian dan dapat pula dihadiri oleh pejabat lain asal pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari pegawai negeri yang dihukum.

5. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 pasal 7 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman adalah:

1. Presiden bagi pegawai Negeri Sipil yang :
 - a. Berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b keatas, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin yaitu: Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil. (Pasal 6 ayat (4) huruf c). Dan Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf d).
 - b. Memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain
Yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan presiden, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin yaitu Pembebasan dari jabatan (Pasal 6 ayat (4) huruf b).
2. Menteri, dan Jaksa Agung bagi pegawai negeri sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin yaitu:
 - a. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Pasal 6 ayat (4) huruf c) dan Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. (Pasal 6 ayat (4) huruf d). Bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas.
 - b. Pembebasan dari Jabatan (pasal 6 ayat (4) huruf b). Bagi Pegawai negeri sipil yang memangku Jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /Tinggi Negara dan Pimpinan Non-Departemen bagi pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi yaitu :
 - a. Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai Negeri Sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf d).
 - b. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil. (pasal 6 ayat (4) huruf c) bagi Pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b keatas;
 - c. Pemebebasan dari jabatan (Pasal 6 ayat (4) huruf b), bagi Pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I bagi pegawai negeri sipil yang di perbantukan pada Daerah Otonom dan bagi pegawai negeri sipil Daerah dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin yaitu:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil. (Pasal 6 ayat (4) huruf c). Dan Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf d). Bagi pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan pada daerah otonom.

- b. Pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf d). Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (Pasal 6 ayat (4) huruf c). Bagi pegawai negeri sipil daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang yang berpangkat IV/b ke atas.
5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri, dipekerjakan /diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar diluar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin yaitu: hukuman disiplin ringan (Pasal 6 ayat 2), dan pembebasan dari jabatan (Pasal 6 ayat (4) huruf b).

Sedang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina utama muda golongan ruang IV/c keatas.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang yang berpangkat pembina utama muda golongan ruang IV/c ke atas.

- c. Pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
2. Pejabat Pembina kepegawaian pusat, bagi pegawai negeri sipil pusat dilingkungannya masing-masing dan untuk pegawai pada pelaksana BPK adalah Sekertaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina utama muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi, untuk semua pegawai negeri sipil daerah lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina utama muda golongan ruang IV/c ke atas.

- b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
4. Pejabat Pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota, untuk semua pegawai negeri sipil daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri serta pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat pembina utama muda golongan ruang IV/c keatas, atau pegawai negeri sipil daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
5. Kepala perwakilan Republik Indonesia diluar negeri, bagi pegawai negeri sipil yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia diluar negeri, diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar diluar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis, dan
 - d. Pembebasan dari jabatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar dalam hal ini Kantor Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dan Kantor Badan Pengawas Daerah (BAWASDA). Penulis memilih tempat tersebut karena sangat berhubungan dengan penulisan skripsi utamanya dalam mengumpulkan serta mencari data-data yang berhubungan dengan pengumpulan data yang penulis perlukan.

B. Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian dibagi dalam 2 (dua) jenis data, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di lapangan melalui wawancara langsung dengan pejabat yang berkaitan langsung dengan masalah penjatuhan Sanksi Disiplin bagi Pegawai Negeri sipil.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui buku-buku, literatur-literatur, bahan diklat, dan dokumen resmi serta data-data yang ada pada Kantor pemerintah yang berhubungan dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian, digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan telaah pustaka, dengan cara data-data dikumpulkan dengan membaca buku-buku, literatur-literatur, ataupun perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Selain itu, data-data juga dikumpulkan dari beberapa instansi yang terkait dengan objek penelitian, yang kemudian di dokumentasikan.

2. Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian Lapangan ini bertujuan untuk memperoleh data langsung melalui wawancara dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada narasumber.

D. Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian selanjutnya disusun, diolah, dan dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejauhmana Penjatuhan Sanksi Disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Larangan atau disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri dalam Jabatan Struktural. Dalam Pasal 10 disebutkan Ada beberapa hal yang menyebabkan seorang Pegawai negeri sipil diberhentikan dari jabatan struktural karena :

a. Mengundurkan diri jabatannya

Seorang pegawai negeri sipil yang mengajukan permohonan untuk mengundurkan diri dari jabatan strukturalnya pada dasarnya dikabulkan dan diberhentikan dari jabatannya dalam keadaan tertentu permohonan mengundurkan diri tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada alasan penundaan antara lain pegawai negeri sipil yang bersangkutan masih harus mempertanggung jawabkan masalah keuangan negara.

b. Mencapai batas usia pensiun.

Pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural eselon III ke bawah yang mencapai batas usia pensiun 56 (lima puluh enam tahun) dapat di berhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan

peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II keatas yang telah mencapai batas usia pensiun 56 (lima puluh enam tahun) pada dasarnya diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil

Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil otomatis berhenti pula dari jabatan tanpa harus diikuti dengan penetapan keputusan pemberhentian dari jabatan struktural.

d. Diangkat dalam jabatan struktural lainnya atau jabatan fungsional

Prinsip dalam pembinaan pegawai negeri sipil dalam jabatan adalah tidak diperbolehkan menduduki jabatan rangkap baik dalam jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang atau peraturan pemerintah. Larangan rangkap jabatan dimaksudkan agar seorang pegawai negeri sipil dapat secara penuh mencurahkan waktu, pikiran dan kemampuan dalam satu jabatan, disamping harus diakui pula bahwa setiap orang memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam menjalankan jabatannya.

e. Cuti diluar tanggungan negara, kecuali cuti diluar tanggungan negara karena persalinan.

Pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural dan menjalani cuti diluar tanggungan negara harus diberhentikan dari

jabatannya, karena cuti yang dijalani adalah untuk kepentingan pribadi dan dalam jangka waktu relatif lama. Dikecualikan dari ketentuan tersebut diatas adalah pegawai negeri sipil wanita yang menjalani cuti diluar tanggungan negara untuk persalinan dari 6 (enam) bulan.

f. Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan

Meningggalkan jabatannya karena menjalani tugas belajar selama 6 (enam) bulan, cukup alasan untuk memberhentikan seorang pegawai negeri sipil dari jabatan strukturalnya, karena akan mengganggu pelaksanaan fungsi dan tugas organisasi yang dipimpinya. Hal demikian juga berdasarkan suatu pertimbangan bahwa tugas belajar untuk mencapai ijasah atau gelar kesarjanaan yang lebih tinggi (S1,S2,S3) memerlukan waktu yang relatif lama juga memerlukan konsentrasi pikiran dan tenaga scara penuh. Dengan demikian untuk menjamin kelacaran tugas rutin sehari-hari yang bersangkutan harus diberhentikan dari jabatan strukturalnya dan digantikan orang lain.

Pemberhentian dari jabatan stuktural bagi pegawai negri sipil yang melaksanakantugas belajar lebih dari 6 (enam), ditetapkan mulai berlaku sejak yang bersangkutan tugas belajar. Tugas belajar adalah untuk kepentingan dinas, oleh karena itu harus diperhitungkan formasi jabatan yang bersangkutan agar setelah menjalani tugas belajar pegawai negeri sipil yang bersangkutan dapat diangkat kembali dalam jabatan sekurang-kurangnya setingkat dengan jabatan semula atau

jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan persyaratan jabatan atau kompetensi yang ditentukan.

Dalam hal seorang pejabat struktural mengikuti tugas belajar di dalam negeri tanpa meninggalkan tugas jabatannya, mengikuti tugas belajar di luar jam kedinasan dan tidak sepenuhnya meninggalkan tugas pokoknya, maka pegawai negeri sipil tidak diberhentikan dari jabatan strukturalnya.

g. Adanya perampingan organisasi pemerintah

Apabila ada perampingan organisasi dan berdasarkan organisasi yang baru terdapat jabatan yang dihapus, maka dimungkinkan pemberhentian dari jabatan setelah melalui proses penyaluran keinstansi lain tidak dimungkinkan lagi. Apabila penyaluran keinstansi lain tidak dimungkinkan lagi maka pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil dilakukan dengan proses pemberian uang tunggu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

h. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani dan rohani merupakan persyaratan untuk menduduki jabatan struktural, sehingga apabila seorang pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural ternyata tidak sehat jasmani dan /atau rohani cukup alasan untuk pemberhentian dari jabatannya, keadaan tidak sehat jasmani dan /atau rohani harus berdasarkan penelitian obyektif, yaitu dengan kondisi kesehatan

jasmani dan/atau rohani seorang pegawai negeri sipil tidak mungkin lagi menjalankan jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

- i. Hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku

Hal-hal yang menyebabkan seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dari jabatannya, diantaranya adalah dinyatakan hilang oleh pihak yang berwajib atau dianggap tidak menunjukkan kinerja yang baik.

Pembebasan dari jabatan karena melanggar peraturan disiplin merupakan hukuman disiplin berat, oleh karena itu dalam menjatuhkan hukuman harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang jelas serta mekanisme/prosedur yang ada. Berikut mekanisme proses penjatuhan sanksi disiplin bagi pegawai negeri sipil :

1. Setiap atasan dari pegawai negeri sipil atau pimpinan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dapat mengusulkan atau menyurat ke Sekda dengan tembusan Gubernur, Badan Kepegawaian Daerah, disertai alasan-alasan atau bukti-bukti adanya pelanggaran disiplin , seperti absensi kehadiran dari instansi atau badan tempat pegawai negeri tersebut bekerja dan laporan-laporan atau bukti-bukti lain yang menunjukkan bahwa pegawai negeri yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran disiplin. Apabila pegawai negeri tersebut disinyalir juga melakukan penyelewengan dana maka data yang harus diserahkan adalah laporan resmi dari lembaga atau instansi yang

- berwenang seperti laporan resmi dari badan Pengawas Daerah (Bawasda), serta keterangan-keterangan lain yang menunjukkan bahwa memang terjadi penyelewengan dana.
2. Surat tembusan instansi tersebut kemudian didisposisi oleh Gubernur untuk selanjutnya di teruskan ke Badan Kepegawaian Daerah Meminta untuk dilakukan pemeriksaan.
 3. Badan Kepegawaian Daerah yang mempunyai fungsi pelayanan dan penyelenggaraan administrasi kepegawaian Kemudian menginventarisasi dan menindaklanjuti disposisi dari Gubernur berdasarkan usulan dari pimpinan SKPD, di Badan Kepegawaian Daerah surat yang masuk kemudian diterima oleh Sekertaris Badan kepegawaian selanjutnya diteruskan ke Kepala Badan Kepegawaian Daerah, setelah didisposisi kemudian diserahkan ke Kabid Kenerja dan Kesejahteraan Pegawai kemudian diteruskan ke Kepala bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai, untuk selanjutnya diteruskan kepada bawasada untuk dilakukan pemeriksaan berdasarkan surat tugas dari Gubernur.
 4. Surat tugas dari Gubernur kemudian ditindak lanjuti oleh kepala Bawasda (inspektur) untuk dilakukan pemeriksaan oleh suatu tim kerja yang terdiri dari unsur pengendali tekhnis, ketua tim dan anggota tim dengan Inspektur sebagai penanggung jawab. Sebelum pemeriksaan dibuat PKP (Program kerja pemeriksaan) PKP ini disesuaikan dengan laporan atau pengaduan , Tim kerja tersebut melakukan pemeriksaan

dengan menganalisa berdasarkan alasan serta bukti-bukti yang ada. Dari hasil pemeriksaan kemudian dibuat laporan hasil pemeriksaan terhadap pegawai negeri yang bersangkutan yang memuat rekomendasi penjatuhan hukuman berdasarkan pelanggaran disiplin yang dilakukan. Hasil pemeriksaan ini kemudian di tandatangi oleh kepala Inspektorat (Bawasda) untuk selanjutnya diserahkan kepada Gubernur.

5. Laporan hasil pemeriksaan (LHP) bawasda kemudian didisposisi oleh Gubernur untuk selanjutnya diteruskan ke Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah kemudian membuat nota pertimbangan berdasarkan hasil pemeriksaan dan rekomendasi bawasda, dengan memperhatikan hal-hal yang diharapkan dapat memberikan rasa keadilan kepada pegawai negeri yang bersangkutan. Nota pertimbangan nantinya menjadi bahan pertimbangan bagi Gubernur dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai Natsir Usman B.Ac (Tanggal 14 September 2009) bahwa dalam hal rekomendasi mengenai hukuman tidak harus sama atau sesuai dengan apa yang direkomendasikan oleh bawasda, badan kepegawaian daerah harus mempertimbangkan hal-hal diharapkan dapat memberikan rasa keadilan kepada pegawai negeri yang bersangkutan. Kemudian hasil pertimbangan ini diserahkan kembali kepada Gubernur.

6. Pejabat yang berwenang menghukum kemudian memutuskan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan secara saksama pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
7. Hasil keputusan kemudian diserahkan kembali kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk dibuatkan surat keputusan (SK) yang nantinya akan diteruskan ke instansi yang terkait atau SKPD dan pegawai negeri yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan suatu keputusan atau ketetapan haruslah senantiasa sejalan dengan prosedur atau aturan materil terhadap pelaksanaan atau aturan materil terhadap pelaksanaan suatu keputusan atau ketetapan tersebut. Hal ini sebagai perwujudan dari asas legalitas dimana setiap tindakan suatu badan atau pimpinan suatu lembaga haruslah didasarkan pada setiap peraturan perundang-undangan atau aturan yang terkait dimana dalam ketentuannya harus melalui ataupun berdasarkan pada prosedur atau tata cara pelaksanaan ketentuan itu sendiri.

Hal tersebut semata-mata bertujuan menegakkan setiap peraturan yang berlaku dan sekaligus mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang. Dalam pelaksanaan kewenangan atau tindakan terkadang dapat menimbulkan benturan hak dan kewajiban serta kepentingan, karena dengan adanya kewenangan bukan berarti memberi ruang untuk

bertindak sewenang-wenang melainkan sikap dan tindakan haruslah dipertanggungjawabkan.

Perbuatan dan penerbitan suatu keputusan atau ketetapan haruslah didasarkan pada wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan karena pada dasarnya dalam setiap tindakan hukum membawa akibat hukum pada hubungan hukum atau keadaan hukum yang ada.

Dalam perkara No. 32/G.TUN/2004 Surat keputusan yang dikeluarkan oleh Wakil Gubernur Sulawesi Selatan berupa penjatuhan sanksi disiplin berupa pembebasan dari jabatan digugat oleh pegawai negeri yang dijatuhi sanksi disiplin karena merasa tidak terbukti bersalah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, surat keputusan yang dikeluarkan pertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bertentangan dengan asas umum pemerintahan yang baik sebagaimana yang dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 9 tahun 2004 Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Pasal 53 ayat (2) huruf a dan b :

- a. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- b. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara pada waktu mengeluarkan keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah menggunakan wewenangnya untuk tujuan lain dari maksud diberikannya wewenang tersebut.

Surat keputusan yang dikeluarkan oleh Wakil Gubernur Sulawesi Selatan hanya berdasarkan laporan dari Bawasda Tingkat I Propinsi Sulawesi selatan, namun penggugat merasa tidak terkait dengan laporan bawasda tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Inspektur Abidin Sabang, SE (Tanggal 23 September 2009) dikatakan bahwa tidak benar bahwa pegawai negeri yang bersangkutan tidak terkait dengan laporan bawasda, surat bawasda sebagai pengantar kepada Gubernur adalah surat resmi kedinasan sebagai laporan hasil pemeriksaan (LHP) dugaan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan proyek P4KT pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan. Pemeriksaan yang dilakukan bawasda tersebut mempunyai landasan hukum yang kuat sehingga laporan hasil pemeriksaan (LHP) Bawasda adalah sah menurut hukum kemudian diperkuat pula dengan laporan hasil pemeriksian (LHP) Inspektur Jenderal Departemen Dalam Negeri (IRJEN DEPDAGRI).

Dalam Peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Nomor 24 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Daerah (BAWASDA) Propinsi Sulawesi-Selatan, semakin tegas kedudukan dan kewenangan kepala Bawasda yang antara lain pada pokoknya bertugas, membantu Gubernur Kepala Daerah di bidang pengawasan, memimpin, membina dan melaksanakan koordinasi dalam penyelenggaraan pengawasan daerah, serta mengadakan hubungan dan

kerja sama dengan instansi-instansi lainya untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya.

Atas dasar bukti-bukti serta laporan yang berdasar dan sah, Gubernur kemudian mendelegasikan kewenangannya kepada Wakil Gubernur untuk menerbitkan Surat Keputusan (SK) penjatuhan hukuman disiplin. Jadi surat keputusan yang dikeluarkan oleh wakil Gubernur berdasarkan wewenang yang didelegasikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan.

Menurut hemat penulis, surat keputusan (SK) penjatuhan sanksi hukuman disiplin yang diterbitkan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta prosedur atau tata cara pelaksanaan ketentuan itu sendiri, berdasarkan bukti-bukti yang ada antara lain dengan memperhatikan laporan hasil pemeriksaan Depertemen Dalam Negeri dan laporan hasil pemeriksaan Bawasda Sulawesi Selatan yang ditindak lanjuti dan dilaksanakan oleh Gubernur kemudian mendelegasikan kewenangannya untuk menerbitkan Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 yang pada prinsipnya Gubernur berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan kewenangan yang ada padanya.

Selanjutnya mengacu pada Pasal 8 huruf (e) Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 mengenai pendelegasian wewenang dirumuskan sebagai berikut :

- e. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a dan huruf b dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang setingkat dengan itu.

Berikut adalah jumlah pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin selama tahun 2009 dapat dilihat pada tabel :

Tabel.
Jumlah pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin

Tahun	Jenis hukuman disiplin	Jumlah
2009	Hukuman disiplin ringan :	
	1. Teguran tertulis	17 orang
	2. Pernyataan tidak puas secara tertulis	3 orang
	Hukuman disiplin sedang :	
	1. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	1 orang
	Hukuman disiplin berat :	
	1. Penurunan pangkat pada tingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun	1 orang
	2. Pembebasan jabatan	1 orang
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil	3 orang	
4. Pemberhentian tidak dengan hormat	1 orang	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi-Selatan tahun 2009

B. Upaya Hukum yang dapat ditempuh pegawai negeri yang dijatuhi sanksi disiplin.

Dalam menyelesaikan sengketa tata usaha negara dapat dilakukan dalam 2 cara :

1. Langsung.

Untuk sengketa tata usaha negara itu tidak tersedia upaya administratif, melainkan hal itu semata-mata menjadi kompetensi absolut.

2. Tidak langsung.

Untuk sengketa tata usaha negara itu tersedia/terbuka kemungkinan sengketa TUN diselesaikan dengan menggunakan seluruh upaya administratif yang tersedia.

Dalam Undang-undang Nomor 9 tahun 2004 Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 Pasal 48 dirumuskan bahwa :

- (1) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia.
- (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Dalam Pasal 48 tersebut diatas dapat digunakan sebagai tolak ukur yuridis manakala terjadi sengketa TUN yang menentukan efektivitas gugatan. Sebab, Pasal 48 ayat (2) menegaskan bahwa upaya administratif yang disediakan dalam Pasal 48 merupakan syarat imperatif

yang wajib harus dilalui jika peraturan dasar dari keputusan tata usaha negara tersebut mengharuskan dilakukannya upaya administratif. Jadi, jika dikaitkan dengan objek sengketa TUN, perlu dilakukan atau tidaknya upaya administratif harus dilihat pada konsiderans yuridis keputusan tata usaha negara.

Upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata apabila tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri. Upaya administratif yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 terdiri atas :

1. **Banding Administatif**

ialah penyelesaian sengketaTUN secara administratif yang dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan.

2. **Keberatan**

ialah penyelesaian sengketa TUN secara administratif yang dilakukan sendiri oleh badan atau pejabat TUN yang mengeluarkan keputusan itu.

Sengketa kepegawaian merupakan bagian dari sengketa tata usaha negara. Setelah ditetapkan Undang-undang Nomor 5 tahun 1986, penyelesaian sengketa kepegawaian mengenai hukuman disiplin dilakukan terlebih dahulu melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980.

Penyelesaian sengketa kepegawaian memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan dengan sengketa Tata Usaha Negara pada umumnya. Sengketa-sengketa di bidang kepegawaian tidak ditangani secara langsung oleh suatu Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun), namun terlebih dahulu harus diselesaikan melalui suatu proses yang mirip dengan suatu proses peradilan, yang dilakukan oleh suatu tim atau oleh seorang pejabat di lingkungan pemerintahan. Proses itu disebut peradilan semu (*quasi rechtspraak*). Dikatakan sebagai peradilan, karena memenuhi unsur-unsur layaknya suatu badan peradilan yaitu adanya peraturan, adanya pihak-pihak yang bersengketa, adanya pejabat yang berwenang menyelesaikan sengketa dan adanya sanksi. Namun dikatakan semua karena proses tersebut dilaksanakan di dalam internal lingkungan pemerintahan tetapi tata caranya sama dengan suatu badan peradilan, kegiatan peradilan dilakukan oleh suatu badan atau komisi atau dewan atau panitia, dan bukan dilaksanakan oleh lembaga peradilan independen di luar lingkungan pemerintahan (*yudikatif*).

Peradilan semu ini disebut dengan upaya administratif (*Administratif Beroep*), yaitu prosedur yang ditempuh oleh pegawai negeri sipil apabila tidak puas dengan keputusan tata usaha negara di lingkungan pemerintahannya sendiri. Upaya administratif tersebut dilaksanakan di lingkungan internal pemerintah itu sendiri. Upaya administratif tersebut terdiri dari dua bentuk, yaitu keberatan kepada pejabat yang berwenang

menghukum dan banding administratif ke badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK). (<http://akosasih.wordpress.com>)

1. Keberatan terhadap hukuman disiplin.

Keberatan yaitu penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pejabat atau instansi lainnya dari yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara yang menjadi objek sengketa. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 15 Keberatan terhadap hukuman disiplin ini disampaikan langsung kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Namun tidak semua pegawai negeri yang dijatuhi sanksi disiplin dapat mengajukan keberatan, karena tergantung sepenuhnya kepada jenis hukuman serta siapa yang menjatuhkan hukuman tersebut. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 hukuman yang tidak dapat diajukan keberatan adalah ;

1. Pegawai negeri sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin ringan, yakni teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis (pasal 15 ayat 1)
2. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden yaitu :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/a ke atas;
 - b. Pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang memegang jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang

wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden (Pasal 17 ayat 1).

3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri atau Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, dan Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri, sedangkan perinciannya sebagai berikut :
 - a) Hukuman disiplin yang dijatuhkan Menteri dan Jaksa Agung berupa :
 - Pembebasan dari jabatan pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon II atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya tidak berada ditangan Presiden;
 - Jenis hukuman ringan, sedang, dan penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun;
 - b) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pimpinan Lembaga Tinggi Negara dan Pimpinan Pemerintah Non Departemen berupa :
 - Pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon II atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya tidak berada ditangan Presiden;
 - Jenis hukuman ringan, sedang, dan penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun.

- c) Hukuman yang dijatuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I berupa jenis hukuman ringan, sedang, dan penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, serta pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan pegawai negeri daerah.
- d) Hukuman yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri berupa jenis hukuman disiplin ringan dan pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang dipekerjakan/ diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri.

Sedang jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan adalah :

1. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a ke bawah yang dijatuhkan oleh Menteri dan Jaksa Agung.
2. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a ke bawah yang dijatuhkan oleh Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Pemerintah non Departemen;
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil bagi pegawai negeri sipil daerah yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a ke bawah yang dijatuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I.

4. Jenis hukuman sedang, penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama satu tahun, dan pembebasan dari jabatan yang dijatuhkan oleh pejabat yang mempunyai wewenang menghukum berdasarkan atas delegasi wewenang;
5. Pemberhentian tidak dengan hormat yang dijatuhkan oleh Menteri/Sekretaris Negara bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a kebawah di lingkungan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Pemerintahan Non Departemen;
6. Pemberhentian tidak dengan hormat yang diajukan Menteri Dalam Negeri atas usul Gubernur Kepala Daerah Tingkat I bagi pegawai negeri sipil daerah yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a ke bawah.

Adapun tata cara penyampaian keberatan adalah sebagai berikut :

1. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum, melalui saluran hirarkhi selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.
2. Setiap atasan yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama 3 (tiga) hari sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

3. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.
4. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama keberatan yang diajukan oleh pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum, apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengarkan keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo 1 (satu) bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
5. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu-gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

Upaya administratif berupa keberatan harus benar-benar dipahami oleh pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin mengenai waktu pengajuan keberatan serta kepada siapa keberatan tersebut harus diajukan.

Dalam Perkara No. 32/G.TUN/2004 berdasarkan pertimbangan hakim Pengadilan Negeri Tata Usaha Negara yang mengadili dan memeriksa serta memutuskan perkara menyatakan tidak menerima gugatan pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin. dengan pertimbangan bahwa pegawai negeri sipil yang bersangkutan (penggugat) dianggap belum menggunakan upaya administratif yang tersedia sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 serta Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Oleh karena itu Pengadilan dianggap belum berwenang memeriksa sengketa tersebut. Hal ini didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Pasal 48 ayat (2) yang merumuskan bahwa : Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administrasi yang ada telah digunakan.

Penulis kemudian menemui Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sul-Sel Hj. Hernawati, S.H, M.H (Tanggal 7 Agustus 2009) yang pernah menjabat Kepala Sub Bidang Hukum dan Disiplin Pegawai tahun 2004, dalam hasil wawancara dikatakan bahwa upaya administratif berupa keberatan yang diajukan oleh pegawai yang bersangkutan (penggugat) telah lewat 14 (empat hari)

terhitung sejak tanggal pegawai negeri sipil yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Sehingga keberatan tersebut tidak dapat dipertimbangkan atau tidak dapat diterima.

Selanjutnya dikatakan bahwa keberatan yang diajukan seharusnya langsung kepada atasan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Penulis sendiri berpendapat bahwa upaya administratif yang ditempuh oleh pegawai negeri sipil dijatuhi hukuman disiplin (penggugat) melalui upaya keberatan tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 bahwa : Pegawai negeri sipil yang dijatuhi salah satu hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3) dan ayat (4), dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 (empat belas hari) terhitung mulai tanggal ia menerima hukuman disiplin tersebut.

mengingat bahwa tenggang waktu pengajuan keberatan yang diajukan telah lewat waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin sehingga upaya keberatan tersebut tidak dapat diterima atau dipertimbangkan. Keberatan tersebut menjadi sia-sia, karena tidak ada kewajiban hukum bagi pejabat yang berwenang menghukum untuk menanggapi keberatan tersebut.

Seharusnya penggugat dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin. Sebagaimana yang diatur dalam dalam Pasal 35 Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 yang merumuskan bahwa :

- (1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara
- (2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil diselesaikan melalui upaya administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Apabila seluruh upaya administratif telah digunakan pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin dapat menggunakan upaya peradilan.

2. Banding Administratif

Dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal (35) dirumuskan bahwa:

- (1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara
- (2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil diselesaikan melalui upaya administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)

Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah lembaga banding administratif yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980. Sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998. Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah suatu badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Adapun tugas pokok Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah sebagai berikut :

- a. Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 sepanjang mengenai hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.
- b. Memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas serta pembebasan dari jabatan bagi pejabat eselon I, yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen.

Prosedur pengajuan keberatan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) adalah sebagai berikut :

1. Surat pengajuan keberatan

Surat yang menyatakan ketidakpuasan seorang pegawai negeri sipil atas hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum terhadap dirinya kepada badan pertimbangan kepegawaian.

2. Keberatan diajukan secara tertulis melalui saluran hirarkhi dengan memuat alasan-alasan dari keberatan itu secara lengkap. Adapun hal-hal yang disampaikan antara lain sebagai berikut :

- a. Alasan-alasan keberatan;
- b. Sanggahan / bantahan;
- c. Pelanggaran yang dilakukan tidak setimpal dengan hukuman yang dijatuhkan;
- d. Perbuatan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang dituduhkan.

3. Keberatan tersebut harus diajukan dalam tenggang waktu selambatlambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal pegawai negeri yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.

Pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dapat mengajukan keberatan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian dalam waktu 14 hari terhitung mulai yang bersangkutan


menerima surat keputusan pemberhentian tersebut. Apabila pengajuan keberatan disampaikan langsung ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, maka instansi yang bersangkutan harus diberi tembusan surat pengajuan keberatan tersebut.

4. Setiap pejabat yang menerima surat keberatan dari pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin, dalam tenggang waktu selambat-lambatnya 6 (enam) hari terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan, wajib meneruskannya kepada pejabat yang berwenang menghukum dilengkapi bahan-bahan yang diperlukan untuk pembuatan tanggapan.

5. Data-data yang diperlukan untuk menyelesaikan keberatan.

Keberatan yang diajukan ke badan pertimbangan kepegawaian dinyatakan lengkap apabila telah memenuhi kelengkapan bahan yang ditentukan. adapun data-data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Asli/Foto copy sah surat keberatan
- b. Asli surat tanggapan yang ditanda tangani oleh pejabat yang berwenang menghukum, seperti Menteri, Jaksa Agung, Kepala Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Gubernur, Bupati / Walikota (Tidak dapat diwakilkan/ delegasikan)
- c. Asli/Foto copy sah berita acara pemeriksaan;
- d. Asli/Foto copy sah laporan hasil pemeriksaaan;
- e. Foto copy sah Surat keputusan pemberhentian;

- 
- f. Dan bahan-bahan yang berkaitan dengan penjatuhan hukuman tersebut karena tidak masuk kerja maka harus dilampirkan rekapitulasi absensi sesuai tuduhan dalam surat keputusan pemberhentian.

Proses penyelesaian di Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Surat keberatan yang masuk ke Badan Pertimbangan Kepegawaian diterima di Sub Bagian Tata Usaha Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian selanjutnya diselesaikan dengan mekanisme sebagai berikut :

- a. Diteruskan ke Asisten Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian untuk di pelajari yang kemudian di disposisikan ke bidang pengolahan masing-masing diproses.
- b. Kepala Bidang Teknis membaca disposisi, mempelajari permasalahan dari kasus keberatan yang diajukan dan diteliti kelengkapan data sesuai dengan persyaratan pengajuan keberatan
- c. Kepala Bidang Pengolahan kemudian mendistribusikan tugas ke kepala Sub Bidang Pengolahan masing-masing dan apabila sudah lengkap segera dibuatkan risalahnya, akan tetapi apabila belum lengkap segera dimintakan kelengkapan yang dimaksud kepada pejabat pengelola kepegawaian masing instansi dimana PNS yang bersangkutan bekerja.
- d. Pejabat yang berwenang menghukum / pejabat Pembina kepegawaian wajib memberikan tanggapan seluruh materi keberatan

yang diajukan pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian disertai kelengkapan bahan.

Mekanisme penyelesaian di Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) melalui beberapa tahap sebagai berikut :

1. Sidang kecil

Yang dimaksud dengan sidang kecil adalah proses pemecahan masalah dengan mendiskusikan data dan fakta atas keberatan yang diajukan PNS yang bersangkutan oleh pejabat struktural di Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dipimpin asisten sekretariat badan pertimbangan kepegawaian. Sidang kecil dilaksanakan setelah bahan keberatan dinyatakan lengkap dan sah, kemudian langkah selanjutnya adalah meneliti data-data tersebut, dan diolah menjadi bukti dan fakta yang akurat kemudian dituangkan dalam risalah untuk didiskusikan oleh para pejabat Sekretariat BAPEK dalam forum sidang kecil. Hasil diskusi tersebut dirumuskan untuk dijadikan saran dalam pra sidang. Sidang kecil dipimpin oleh asisten Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian dan dihadiri oleh Kepala bidang dan seluruh Kepala Sub Bidang di Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian.

2. Pra Sidang

Sebelum sidang ke BAPEK dilaksanakan terlebih dahulu dilaksanakan pra sidang, dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian, dihadiri oleh perwakilan anggota-anggota Badan Pertimbangan Kepegawaian

yang menjabat setingkat eselon II untuk membahas / mempelajari risalah tersebut. Yang dimaksud dengan pra sidang adalah proses pemecahan masalah dengan mendiskusikan lebih mendalam data dan fakta yang telah didiskusikan pada sidang kecil. Tujuan pra sidang adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih kongkrit dari analisa kasus yang akan disidangkan, sehingga hasil yang diharapkan dari pra sidang adalah agar proses persidangan cepat dalam mengambil keputusan.

3. Pelaksanaan Sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Badan Pertimbangan Kepegawaian melaksanakan sidang sekurang-kurangnya satu kali dalam satu bulan sidang tersebut bersifat tertutup dengan dihadiri oleh Ketua, Sekretaris dan anggota-anggota Badan Pertimbangan Kepegawaian. Sidang dinyatakan sah apabila dihadiri Ketua, Sekretaris dan sekurang-kurangnya satu orang anggota Badan Pertimbangan Kepegawaian. Mekanisme persidangan adalah sebagai berikut :

a. Pemeriksaan Berkas

Proses pemeriksaan berkas diawali dengan menganalisa fakta-fakta yang telah dibahas dalam pra sidang dan mempertimbangkan rekomendasi yang disarankan oleh pra sidang dalam mengambil keputusan. Bila dipandang perlu dilakukan pemeriksaan kelengkapan data dalam berkas untuk meyakinkan data tersebut lengkap atau tidak dan sesuai dengan fakta dalam risalah mengenai keberatan yang

diajukan oleh pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

b. Pendapat Para Anggota

Ketua beserta para anggota Badan Pertimbangan Kepawaian setelah membaca dan mencermati fakta-fakta yang ada kemudian membahas masalah tersebut melalui mekanisme yang telah ditetapkan, disertai diskusi yang mendalam kemudian memberikan saran dan pertimbangan atau pendapat kepada Ketua Badan Pertimbangan Kepegawaian dalam mengambil keputusan, sehingga dalam sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian dapat diambil keputusan yang objektif. Untuk mendapat keputusan yang objektif tersebut dalam persidangan dianalisa pula berbagai faktor baik yang meringankan dan atau yang memberatkan termasuk latar belakang kehidupan pegawai negeri sipil yang bersangkutan saat ini dengan tujuan agar sidang dapat mengambil keputusan yang menjamin terciptanya rasa keadilan.

c. Cara Pengambilan Keputusan

Badan Pertimbangan Kepegawaian mengambil keputusan secara musyawarah dan mufakat bulat. Apabila hal tersebut tidak dapat dicapai, maka keputusan diambil dengan suara terbanyak / voting.

Bentuk Keputusan badan pertimbangan kepegawaian adalah :

1. Memperkuat.

Adalah menyetujui keputusan pejabat yang berwenang yang telah ditetapkan sebagai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil

2. Mengubah

a. Memperberat, ialah meningkatkan hukuman disiplin menjadi lebih berat, yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian misalnya pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil menjadi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil;

b. Memperingan, ialah menurunkan hukuman disiplin menjadi lebih ringan dari apa yang ditetapkan oleh pejabat kepegawaian misalnya pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil menjadi pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil menjadi penurunan pangkat yang lebih rendah selama satu tahun, dan lain-lain.

c. Membatalkan ialah membatalkan keputusan pejabat yang berwenang menghukum karena terhadap pelanggaran tersebut

sudah pernah dijatuhi hukuman disiplin atau sebab lain yang dapat menjadi pertimbangan.

Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh masing-masing pihak sebagaimana termasuk dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan keputusan tersebut ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris selanjutnya disampaikan kepada pegawai negeri yang mengajukan keberatan melalui pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin dan tembusan surat keputusan tersebut disampaikan juga kepada pejabat lain yang dianggap perlu. Surat keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian mulai berlaku sejak tanggal sidang atau tanggal ditetapkannya keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian.

3. Upaya Hukum melalui Lembaga Peradilan

Apabila semua upaya atau prosedur administratif yang tersedia sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 48 telah ditempuh, namun tidak memberikan kepuasan kepada pegawai negeri yang dijatuhi hukuman disiplin maka yang bersangkutan dapat menggunakan sarana peradilan dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (3) Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara :

Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa tata usaha negara sebagai mana dimaksud dalam Pasal 48.

Dalam hal upaya administratif yang tersedia hanya berupa "Keberatan" gugatan diajukan ke PTUN berdasarkan Surat edaran Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 1991 yang merumuskan :

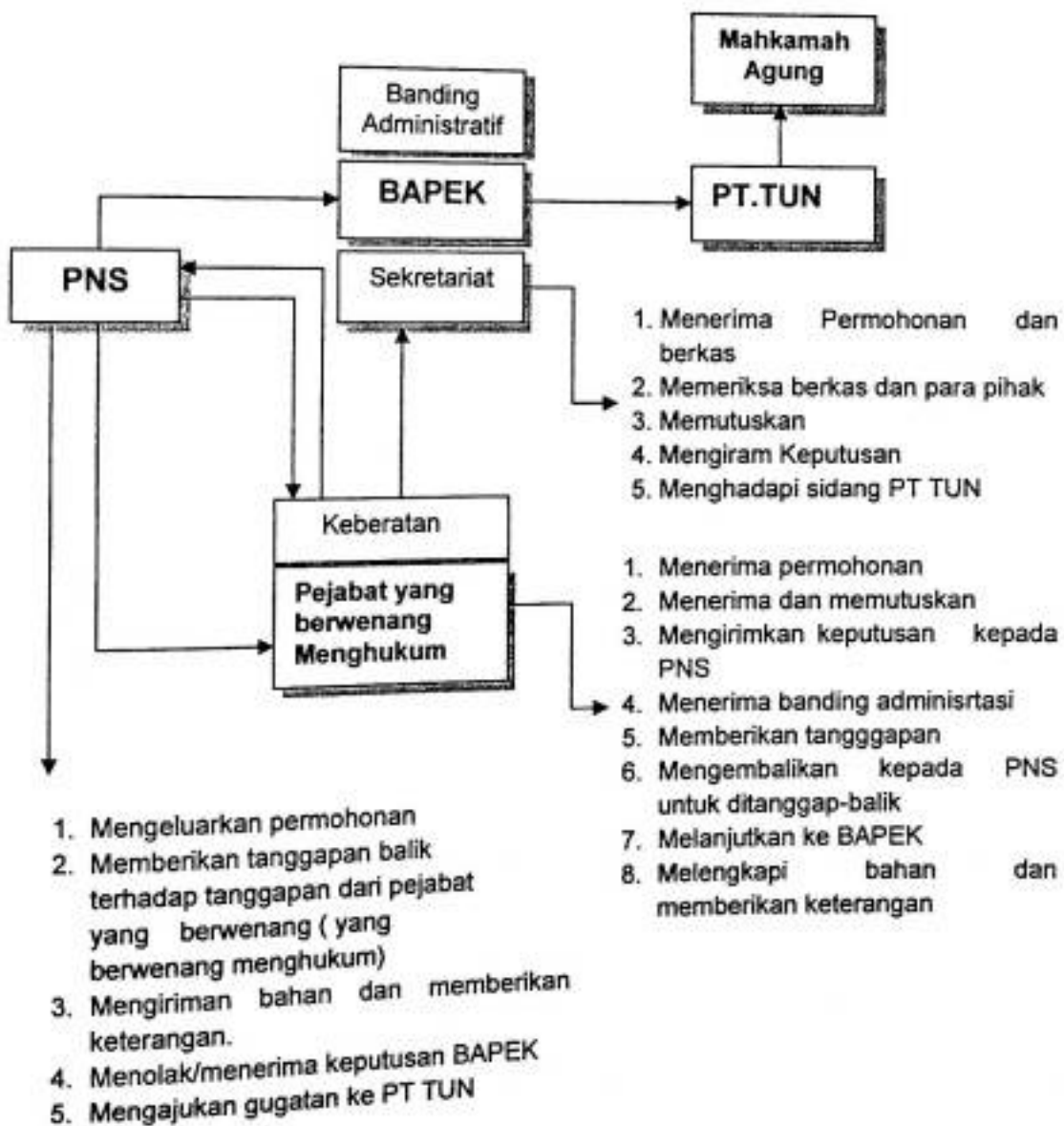
- a. Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan, maka gugatan terhadap keputusan TUN yang bersangkutan diajukan kepada pengadilan TUN.
- b. Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya berupa pengajuan surat keberatan dan atau mewajibkan pengajuan surat banding administrasi, maka gugatan tersebut diajukan langsung kepada pengadilan tinggi tata usaha negara (PT TUN) dalam tingkat pertama yang berwenang.

Terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara maka yang bersangkutan (penggugat) dapat mengajukan Kasasi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (4) Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 bahwa : Terhadap putusan pengadilan tinggi tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dapat diajukan permohonan kasasi.

Apabila keputusan Mahkamah Agung, Badan Pertimbangan Kepegawaian dinyatakan kalah maka Badan Pertimbangan Kepegawaian harus mengadakan sidang membatalkan Surat Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Berikut skema prosedur penyelesaian sengketa kepegawaian :

Bagan Prosedur Cara Penyelesaian Sengketa Kepegawaian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sanksi disiplin berupa pembebasan dari jabatan merupakan sanksi disiplin berat. Pejabat yang berwenang menghukum dalam mengeluarkan surat keputusan penjatuhan sanksi disiplin harus sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang ada, berdasarkan alasan yang jelas serta bukti-bukti bahwa pegawai yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga layak untuk dijatuhi sanksi berdasarkan pertimbangan berat ringannya pelanggaran disiplin yang dilakukannya. Surat keputusan (SK) wakil Gubernur tentang penjatuhan sanksi disiplin berupa pembebasan dari jabatan telah sesuai dengan prosedur yang ada berdasarkan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik.
2. Pegawai negeri yang merasa kurang puas dengan sanksi hukuman yang diterima dapat melakukan upaya administratif berupa keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum serta banding administratif ke Badan pertimbangan kepegawaian (BAPEK), sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Apabila seluruh prosedur administratif yang tersedia telah digunakan namun masih ada ketidakpuasan, maka

pegawai negeri yang bersangkutan dapat menggunakan upaya peradilan.

B. Saran

1. Pejabat yang berwenang menghukum dalam mengeluarkan Surat Keputusan (SK) penjatuhan sanksi disiplin harus memperhatikan prosedur serta mekanisme yang ada sehingga keputusan tersebut nantinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian diharapkan hukuman yang dijatuhkan benar-benar memberikan rasa keadilan berdasarkan pertimbangan yang matang serta berat ringannya pelanggaran disiplin yang dilakukan.
2. Masih banyaknya pegawai negeri sipil yang kurang memahami mengenai sanksi disiplin khususnya mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pegawai negeri yang dijatuhi hukuman. Oleh karena itu pejabat pembina kepegawaian atau Badan Kepegawaian Daerah khususnya yang mempunyai fungsi pelayanan dan penyelenggaraan administrasi kepegawaian lebih memperhatikan hal tersebut. Perlu adanya sosialisasi yang nantinya diharapkan akan memberikan pemahaman mengenai sanksi disiplin serta upaya hukum yang dapat dilakukan apabila pegawai tersebut dijatuhkan hukuman disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Situmorang, V.M. 1994. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Rineka cipta, Jakarta
- S.Niti Semito Alex, 1980. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Sasmito Bross.
- S. Susanto Astrid, 1974 *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta Bina Aksara.
- Moenir S, 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta Gunung Agung.
- Livine I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan Oleh Imam Soedjono, Jakarta Cemerlang.
- Abdullah Rozali. 1996. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Triatmodjo, Sudiby. 1983. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Nainggolan. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta PT. Indra.
- Prakoso Djoko, 1996 *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil Dindonesia*, Jakarta Sinar Grafika.
- Stefanus Y. Kotan. 1995 *Mengenal Peradilan Kepegawaian*. Bina Aksara
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1997. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta PT Gunung Agung.

Nashriany, Nur Jufri. 2007 *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Kab Maros dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil* (Skripsi Fakultas Hukum Unhas).

Ali Achmad, 2002. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta Gunung Agung.

Moeljatno, 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*. Jakarta Bumi Aksara.

Soesilo. R. 1976. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*. Bogor Politeia.

Utrecht. E. 1960 *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta.

Logemann. 1976 *Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif terjemahaan makatutu S.H. dan Db.J.C Pangkerego*. Jakarta PT Ikhtiar Baru Van Hoeve.

H.R. Ridwan. 2006 *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada.

www.sidoajokab.go.id

[http.one.indo.skripsi.com](http://one.indo.skripsi.com)

www.wikipedia.com

[www.pembinaan Disiplin.com](http://www.pembinaan.Disiplin.com)

[www.laporan penelitian.co.cc](http://www.laporan.penelitian.co.cc)

[http/akosasih.wordpress.com](http://akosasih.wordpress.com)