

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53TAHUN  
2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**T E S I S**



**OLEH :**

**NAMA MHS. : DINA VITA MARATILOVA, SH**  
**NO. POKOK MHS. : 07.912.286**  
**BKU : HTN / HAN**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2015**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN  
2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**T E S I S**



**OLEH :**

**NAMA MHS. : DINA VITA MARATILOVA, SH  
NO. POKOK MHS. : 07.912.286  
BKU : HTN / HAN**

**Telah diujikan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis  
dan dinyatakan LULUS pada hari Jumat, 13 Februari 2015**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2015**



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010  
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**OLEH :**

**NAMA MHS. : DINA VITA MARATILOVA, SH  
NO. POKOK MHS. : 07.912.286  
BKU : HTN / HAN**

**Telah diujikan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis  
dan dinyatakan LULUS pada Jumat, 13 Februari 2015  
Program Magister (S-2) Ilmu Hukum**

Pembimbing 1

**Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.**

Yogyakarta, .....

Pembimbing 2

**Zairin Harahap, SH.,M.Si**

Yogyakarta, *26 Maret 2015* .....

Anggota Penguji

**Dr. Ridwan, SH.,M.Hum**

Yogyakarta, *4/04 2015* .....

Mengetahui

Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia



**Drs. Agus Priyanta, M.A.,M.H.,Th.d**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

ABSTRAKSI

BAB. I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kerangka Teori.....	8
E. Metode Penelitian.....	35
F. Sistematika Penulisan.....	39

BAB. II TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN KEPEGAWAIAN

DAERAH, PEGAWAI NEGERI SIPIL, DISIPLIN DAN SANKSI

A. Badan Kepegawaian Daerah.....	41
B. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	45
C. Pengertian Disiplin dan Sanksi.....	56
D. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS... 65	
a. Kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil.....	65
b. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.....	67
c. Pelanggaran terhadap kewajiban (mentaati ketentuan jam kerja)..	68
d. Pejabat yang berwenang menghukum.....	69
e. Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin.....	77

f. Hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin dan hak-hak Kepegawaian.....	88
--	----

BAB. III IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

A. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta.....	92
B. Sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk Kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013.....	101
C. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta dan bagaimana cara penyelesaiannya.....	119

BAB. IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	123
B. Saran-saran.....	124

DAFTAR PUSTAKA.....	125
---------------------	-----

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia serta bimbingannya dengan melalui melalui perjalanan panjang penuh tantangan yang kadang melelahkan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Implementasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.

Pembuatan tesis ini pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi gelar Magister Hukum di Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis menyampaikan terima kasih kepada para pembimbing yang telah membimbing dan menaburkan benih-benih ilmu pengetahuan hukum mereka kepada penulis, yakni Dr.Ni'matul Huda , S.H.,M.Hum dan Zairin Harap, S.H., M.Si, serta pihak kampus tempat penulis menimba ilmu dan semua para dosen pengajar yang mengajar di Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Kepada suamiku (Muhammad Zulma), kedua putri kecilku (Quaneisha Talita Aisha dan Seanna Aliyya Aisha) dan kedua orangtua yang telah menyemangati untuk menyelesaikan tesis ini.

Untuk teman-temanku di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta khususnya Bidang Penatausahaan Kepegawaian yang telah memberi dorongan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.

Tak ada gading yang tak retak, itulah yang dapat dijadikan parameter dalam penulisan tesis ini. Maka wajarlah penulis mengharapkan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, mudah-mudahan tesis ini memberi manfaat secara langsung kepada diri pribadi penulis, masyarakat, bangsa dan negara serta dapat mengembangkan ilmu hukum di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 5 Januari 2015

Penulis

## **ABSTRAKSI**

Berkaitan dengan penelitian ini, penulis merumuskan tiga permasalahan, yaitu: bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta, apa sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta (terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013) dan Apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta dan bagaimana cara penyelesaiannya.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta sendiri didalam melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, selain berpedoman terhadap Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, juga ada Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 tanggal 1 Desember 2011.

Untuk menjawab tiga permasalahan tersebut, peneliti akan menggunakan penelitian empiris, yaitu membahas mengenai implementasi dan pelaksanaan ketentuan normatif didalam praktek yang dilakukan melalui/menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan ini menggunakan pendekatan bahan-bahan yuridis empiris, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara, dengan mengajukan pertanyaan kepada nara sumber.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, di Pemerintah Kota Yogyakarta telah dilaksanakan sejak diberlakukannya Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 Tanggal 1 Desember 2011. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta dengan penerapan sanksi/penjatuhan hukuman disiplin sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Di Pemerintah Kota Yogyakarta, masih ada beberapa SKPD/Unit Kerja yang belum memahami proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, jalan keluar dari hal tersebut adalah dengan dilakukan sosialisasi, bimtek maupun workshop.

Dari kenyataan demikian, peneliti memberikan solusi / saran bahwa hendaknya ada pembinaan bagi pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai, ada ketegasan dari Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan lebih sering untuk diadakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ke SKPD ataupun unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta

## **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam perjalanan penataan birokrasi dalam pemerintahan di Indonesia, banyak sekali permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku aparatur birokrasi pemerintahan dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Perilaku dan / atau perbuatan dari aparatur Pegawai Negeri Sipil memaksa negara dalam hal ini Pemerintah berpikir untuk dapat membuat suatu aturan main (regulasi) tentang bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dan berperilaku.

Pemerintah dalam membuat regulasi tersebut untuk Pegawai Negeri Sipil telah ada produk hukum tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai dengan realitas yang ada saat ini, aturan main (regulasi) tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Banyaknya masalah ketidakdisiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi bahan pembicaraan bagi masyarakat pada umumnya. Apalagi sering kita temui berita-berita yang terkait dengan Pegawai Negeri Sipil di media-media cetak maupun elektronik. Tak jarang berita-berita tadi mengundang berbagai opini serta laporan dari masyarakat yang menyangkut kredibilitas seorang Pegawai Negeri Sipil baik di Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.



Saat ini masih banyak ditemukan permasalahan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan adanya urusan pribadi ataupun tanpa alasan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti ini mencerminkan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri belum menyadari akan kewajibannya sebagai abdi negara. Selain tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah juga masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang masuk terlambat dan pulang mendahului (tidak sesuai dengan jam kerja). Ini berdampak pada penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dewasa ini sering berkisar dalam hal rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih kerja, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Sebenarnya, kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri .<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Pertja, Jakarta, 1987, hlm.23

Pegawai negeri sempurna menurut Marsono adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.<sup>2</sup>

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral, pada awal bulan Juni lalu pemerintah akhirnya mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan amandemen atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selama kurun waktu 30 tahun menghiasi dunia kepegawaian. Pemerintah menilai, dalam pelaksanaannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah dihindangi beragam tantangan yang perlu disinergikan dan selaraskan kembali seiring dengan perkembangan dan konteks sistem manajemen kepegawaian nasional.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>3</sup> Dengan maksud untuk mendidik dan menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap Pegawai Negeri Sipil.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, PT. Ikhtisar Baru, Jakarta, 1987, hlm.66

<sup>3</sup> Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm.121

<sup>4</sup> M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mundial, Jakarta, 1992, hlm. 85

Secara konten, materi peraturan disiplin pegawai yang didalamnya diatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman, keberadaannya sangat diperlukan dalam rangka penuntun aturan teknis manajemen kedisiplinan pegawai. Dalam penjatuhan hukuman, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah ditentukan adanya pola aturan penjatuhan hukuman yang lebih berat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, mulai dari Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah, Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah, Pembebasan Dari Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sampai Pemberhentian Dengan Hormat maupun Dengan Tidak Hormat.

Dalam hal Pejabat yang berhak memberikan hukuman juga diperketat dengan pemberian kewenangan bagi Pejabat Atasan Langsung untuk menindak staf-nya yang secara aturan telah dinyatakan melakukan pelanggaran disiplin. Bahkan, bagi Pejabat yang mengetahui bahwa ada staf-nya yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin namun Pejabat yang bersangkutan tidak melakukan penindakan dengan penjatuhan hukuman, maka Pejabat yang bersangkutan justru yang akan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh staf-nya tersebut. Melalui pendekatan seperti inilah yang bagi sebagian kalangan dianggap menjadi salah satu pembaik dan pembeda antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2010 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar

peraturan disiplin PNS. Adapun tingkat hukuman disiplin adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. hukuman disiplin ringan,
2. hukuman disiplin sedang, dan
3. hukuman disiplin berat.

Sebagai pelaksanaan lebih lanjut ketentuan Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta sendiri didalam melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, selain berpedoman terhadap Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, juga ada Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 tanggal 1 Desember 2011 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta tidak hanya berkaitan dengan pelanggaran ketentuan jam kerja, pelanggaran dalam hal tidak mematuhi peraturan perundang-undangan, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS, tidak

---

<sup>5</sup> Lihat Pasal 1 dan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta tidak bekerja dengan jujur, tertib, dan cermat.

Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih kecil sebagai cerminan dari Pemerintah Kota Yogyakarta dengan judul : “IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian singkat diatas dapatlah diambil suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta?
2. Apa sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta (terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013)?
3. Apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta, dan bagaimana cara penyelesaiannya?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta.
2. Meneliti dan mengetahui sanksi apa saja yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta.
3. Menganalisa apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta, dan bagaimana cara penyelesaiannya.

#### **D. KERANGKA TEORI**

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lainnya untuk bermasyarakat, oleh karena itu diperlukan aturan-aturan yang dapat menjembatani kepentingan diantara manusia satu dengan manusia lainnya. Aturan-aturan itu dinamakan hukum, yang berisi perintah, larangan dan sanksi bagi yang melanggarnya. Melalui sandaran hukum, manusia dapat memahami apa yang menjadi haknya dan apa yang menjadi kewajibannya. Bisa dikatakan hukumlah yang menjadikan suatu masyarakat ada, karena tanpa hukum maka yang terjadi adalah ketidak pastian. Pada kondisi tanpa hukum akan terjadi situasi dan kondisi seperti dalam hukum rimba, dimana yang kuat akan

mengalahkan yang lemah sebagaimana yang terjadi di dunia hewani yang tidak menggunakan akal fikirannya tetapi mengandalkan kekuatan insting. Manusia diberi Sang Pencipta akal fikiran yang menandakan kedudukannya lebih tinggi dari makhluk lainnya, dengan akal fikiran itulah manusia saling berinteraksi dengan sesamanya dengan dinaungi aturan-aturan hukum agar kebersamaan diantara sesama manusia dapat berjalan dengan baik dan benar.

Penjelasan umum UUD 1945 (sebelum di amandemen, karena setelah di amandemen, ketentuan tentang penjelasan Umum UUD 1945 tidak dicantumkan lagi, tetapi walaupun demikian penjelasan umum UUD 1945 tetap menjiwai UUD 1945) mengenai sistem pemerintahan negara, antara lain menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum (*rechtsstaat*) dan bukan berdasarkan kekuasaan belaka (*machtsstaat*). Pengertian negara berdasarkan hukum berarti bahwa segala kehidupan berbangsa dan bernegara dan bermasyarakat harus didasarkan atas hukum. Hal ini berarti hukum mempunyai kedudukan yang tinggi dan setiap orang baik pemerintah ataupun warga negara harus tunduk terhadap hukum.<sup>6</sup>

Hukum adalah aturan-aturan baik tertulis atau tidak tertulis yang mengatur tingkah laku manusia yang berisi perintah dan larangan serta sanksi, agar kehidupan bermasyarakat dapat berjalan dengan baik (teratur).<sup>7</sup>

Mengingat negara itu merupakan organisasi kekuasaan (*machtenorganisatie*), maka pada akhirnya hukum administrasi akan muncul

---

<sup>6</sup> Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Cetakan Pertama, 2012, hlm.37

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.4

sebagai instrumen untuk mengawasi penggunaan kekuasaan pemerintahan. Dengan munculnya demikian, keberadaan hukum administrasi negara itu muncul karena adanya penyelenggaraan kekuasaan negara dan pemerintahan dalam suatu negara hukum, yang menuntut dan menghendaki penyelenggaraan tugas-tugas kenegaraan, pemerintahan, dan kemasyarakatan yang berdasarkan atas hukum.<sup>8</sup>

Secara teoritis, hukum administrasi negara merupakan fenomena kenegaraan dan pemerintahan yang keberadaannya setua dengan konsepsi negara hukum atau muncul bersamaan dengan diselenggarakannya kekuasaan negara dan pemerintahan berdasarkan aturan hukum tertentu. Meskipun demikian, hukum administrasi negara sebagai suatu cabang ilmu, khususnya di wilayah hukum kontinental, baru muncul belakangan. Pada awalnya, khususnya di negeri Belanda, hukum administrasi ini menjadi satu kesatuan dengan hukum tata negara dengan nama *staat en administratief recht*. Agak berbeda dengan yang berkembang di Prancis sebagai bidang tersendiri di samping hukum tata negara, dan selain itu "*het bestuursrecht vormt in vergelijking tot het privaatrecht en het strafrecht een relatief jong rechtsgebied*" (dibandingkan dengan hukum perdata dan hukum pidana, hukum administrasi negara merupakan bidang hukum yang relatif muda).<sup>9</sup>

Pemakaian istilah Hukum Administrasi Negara (HAN) bermacam-macam, di Belanda pada mulanya bernama administrative recht, tetapi sejak tahun 1986 berdasarkan kesepakatan ahli tata pemerintahan Belanda, namanya

---

<sup>8</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.21

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm.22-23



dirubah menjadi Bestuursrecht (Hukum Tata Pemerintahan). Alasan penggantian ini karena istilah administratief recht berasal dari bahasa latin yaitu : administrare yang artinya memerintah (besturen).<sup>10</sup>

Kata administrasi berasal dari bahasa Latin “administrate” yang berarti *to manage*. Derivasinya antara lain menjadi “administratio” yang berarti *besturing* atau pemerintahan. Dalam KBBI, administrasi diartikan sebagai; (1) usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi; (2) usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan serta mencapai tujuan; (3) kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan; (4) kegiatan kantor dan tata usaha.<sup>11</sup>

Prajudi Atmosudirdjo mengemukakan bahwa administrasi negara mempunyai tiga arti, yaitu; (1) sebagai salah satu fungsi pemerintahan; (2) sebagai aparatur (*machinery*) dan aparat (*apparatus*) daripada pemerintah; (3) sebagai proses penyelenggaraan tugas pekerjaan pemerintah yang memerlukan kerja sama secara tertentu.<sup>12</sup>

Menurut Bintoro Tjokroamidjojo administrasi negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Jum Anggriani, S.H.,M.H, *op.cit.*, hlm.7

<sup>11</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Balai Pustaka, Jakarta, 1994, hlm. 8

<sup>12</sup> Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hlm. 11

<sup>13</sup> Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1990, hlm.

Sondang P. Siagian mengartikan administrasi negara sebagai “keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.”<sup>14</sup>

E. Utrecht menyebutkan bahwa administrasi negara adalah gabungan jabatan-jabatan, aparat (alat) administrasi yang dibawah pimpinan pemerintah melakukan sebagian dari pekerjaan pemerintah.<sup>15</sup>

Menurut Dimock & Dimock, administrasi negara adalah aktivitas-aktivitas negara dalam melaksanakan kekuasaan-kekuasaan politiknya; dalam arti sempit, aktivitas-aktivitas badan-badan eksekutif dan kehakiman atau khususnya aktivitas-aktivitas badan eksekutif saja dalam melaksanakan pemerintahan.<sup>16</sup>

Bahsan Mustafa mengartikan administrasi negara sebagai gabungan jabatan-jabatan yang dibentuk dan disusun secara bertingkat yang disertai tugas melakukan sebagian dari pekerjaan pemerintah dalam arti luas, yang tidak diserahkan kepada badan-badan pembuat undang-undang dan badan-badan kehakiman.<sup>17</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapatlah diketahui bahwa administrasi negara adalah keseluruhan aparatur pemerintah yang melakukan

---

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1986, hlm. 8

<sup>15</sup> E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1988, hlm. 9

<sup>16</sup> Dimock & Dimock, *Administrasi Negara*, Aksara Baru, Jakarta, 1978, hlm. 3

<sup>17</sup> Bahsan Mustafa, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990, hlm. 8

berbagai aktivitas atau tugas-tugas negara selain tugas pembuatan undang-undang dan pengadilan.<sup>18</sup>

Menurut C.S.T. Kansil arti dari ad-ministrate artinya : pengabdian atau pelayanan (*service*) yang mempunyai dua arti :<sup>19</sup>

1. Setiap penyusunan keterangan yang dilakukan secara tertulis dan sistematis dengan maksud mendapatkan suatu ikhtisar dari keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan dan dalam hubungannya satu dengan yang lain.
2. di artikan juga untuk menyatakan pemerintah suatu negara, baik di Pusat atau di Daerah. Contohnya : di Amerika Serikat, kata *administration* dimaksudkan keseluruhan pemerintahan, termasuk Presiden.

Untuk menemukan definisi yang baik mengenai istilah hukum administrasi negara, pertama-tama harus ditetapkan bahwa hukum administrasi negara merupakan bagian dari hukum publik, yakni hukum yang mengatur tindakan pemerintah dan mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau hubungan antar organ pemerintahan. Hukum administrasi negara memuat keseluruhan peraturan yang berkenaan dengan cara bagaimana organ pemerintahan melaksanakan tugasnya. Jadi hukum administrasi negara berisi aturan main yang berkenaan dengan fungsi organ-organ pemerintahan.<sup>20</sup>

Hukum administrasi negara atau hukum tata pemerintahan pada dasarnya dapat dibedakan berdasarkan tujuannya dari hukum tata negara memuat peraturan-peraturan hukum yang menentukan (tugas-tugas yang dipercayakan) kepada organ-organ pemerintahan itu, menentukan tempatnya

---

<sup>18</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm.27

<sup>19</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 449

<sup>20</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm.31-32

dalam negara, menentukan kedudukan terhadap warga negara, dan peraturan-peraturan hukum yang mengatur tindakan-tindakan organ pemerintahan itu.<sup>21</sup>

Hukum administrasi meliputi peraturan-peraturan yang berkenaan dengan administrasi. Administrasi berarti sama dengan pemerintahan. Oleh karena itu, HAN disebut juga hukum tata pemerintahan. Perkataan pemerintahan dapat disamakan dengan kekuasaan eksekutif, artinya pemerintahan merupakan bagian dari organ dan fungsi pemerintahan, yang bukan organ dan fungsi pembuat undang-undang dan peradilan.<sup>22</sup>

Hukum Administrasi Negara adalah seperangkat peraturan yang memungkinkan administrasi negara menjalankan fungsinya, yang sekaligus juga melindungi warga terhadap sikap tindak administrasi negara, dan melindungi administrasi negara itu sendiri.<sup>23</sup>

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, tampak bahwa dalam hukum administrasi negara terkandung dua aspek, yaitu :<sup>24</sup>

1. aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan negara itu melakukan tugasnya.
2. aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) antara alat perlengkapan administrasi negara atau pemerintah dengan para warga negaranya.

Hukum Administrasi Negara menurut Prajudi adalah :<sup>25</sup>

1. Hukum yang mengatur wewenang, tugas, fungsi dan tingkah laku para pejabat administrasi negara.
2. Hukum yang mengatur administrasi negara yang wajib ditaati oleh semua pejabat administrasi negara di dalam menjalankan tugas, fungsi dan

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.32

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm.33-34

<sup>23</sup> Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum terhadap Sikap-Tindak Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 1992, hlm. 4

<sup>24</sup> Soehino, *Asas-asas Hukum Tata Pemerintahan*, Liberty, Yogyakarta, 1984, hlm. 2

<sup>25</sup> S. Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 49

kewajiban menjalankan dan mengurus segala apa yang menjadi kehendak pemerintah serta memberikan pelayanan yang sebaiknya kepada masyarakat.

Hukum Administrasi Negara adalah aturan-aturan hukum yang berisikan peraturan-peraturan yang menjadi pedoman atau acuan dari aparatur negara dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan. HAN juga memuat batasan-batasan yang membatasi kekuasaan para aparatur negara, agar kekuasaan itu tidak menjadi otoriter.<sup>26</sup>

Kegunaan dari Hukum Administrasi Negara :<sup>27</sup>

1. Sebagai landasan atau pedoman bagi pedoman bagi pejabat administrasi negara dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan.
2. Mendidik dan membina para calon aparat pemerintahan agar mengerti fungsinya sebagai pelayan masyarakat bukan majikan masyarakat sehingga mental-mental ingin menguasai negara dapat dihindari, hal ini akan berdampak berkurangnya keinginan untuk korupsi.

C.J.N Versteden menyebutkan bahwa secara garis besar hukum administrasi negara meliputi bidang pengaturan antara lain :<sup>28</sup>

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

---

<sup>26</sup> Jum Anggriani, S.H.,M.H, *op.cit.*, hlm.13-14

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm.14

<sup>28</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 41

Hukum administrasi adalah hukum yang berkenaan dengan pemerintahan dalam arti sempit (*Bestuursrecht of administratief recht omvat regels, die betrekking hebben op de administratie*) yaitu hukum yang cakupannya secara garis besar mengatur hal-hal antara lain :<sup>29</sup>

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

Sehubungan dengan adanya hukum administrasi tertulis yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dan hukum administrasi tidak tertulis, yang lazim disebut asas-asas umum pemerintahan yang layak (*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*); keberadaan dan sasaran dari hukum administrasi adalah sekumpulan peraturan hukum yang mengatur tentang tugas dan kewenangan pemerintahan dalam berbagai dimensinya sehingga tercipta penyelenggaraan pemerintahan dan kemasyarakatan yang baik dalam suatu negara hukum. Dengan demikian, keberadaan hukum administrasi negara dalam suatu negara hukum merupakan *conditio sine quanon*.<sup>30</sup>

Ada dua macam kegiatan aktifitas atau perbuatan dari pejabat administrasi negara yaitu :<sup>31</sup>

1. Kegiatan yang bersifat yuridis (*administratief rechtelijke rechtshandelingen*), yakni perbuatan-perbuatan hukum yang bersifat HAN.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm.44

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm.44-45

<sup>31</sup> Jum Anggriani, *op.cit*, hlm.104

2. Kegiatan / proses yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan yang merangkap juga sebagai pejabat-pejabat administrasi negara, yakni :
  - a. Pemerintahan negara
  - b. Manajemen keadministrasian negara
  - c. Pengendalian / pengawasan terhadap badan-badan usaha negara
  - d. Tata usaha negara

Kegiatan atau aktifitas yang yuridis ini menciptakan hubungan HAN (*administratief rechtelijke rechts betrekkingen*) antara pihak penguasa negara dengan para warga masyarakat yang bersangkutan.<sup>32</sup>

Perbuatan HAN tersebut harus memenuhi syarat seperti : kepentingan umum atau perlindungan atau pengamanan kepentingan masyarakat, karena perbuatan HAN tersebut adalah perbuatan hukum sepihak (*eenzijdige rechtshandelingen*) yang mengikat masyarakat yang bersangkutan karena wewenang UU.<sup>33</sup>

Perbuatan administrasi negara yang bersifat yuridis menurut Prajudi Atmosudirdjo yaitu :<sup>34</sup>

1. Penetapan (*Beschikking administrative, discretion*) yaitu perbuatan sepihak yang bersifat administrasi negara yang dilakukan oleh pejabat atau instansi penguasa negara yang berwenang.
2. Rencana (*plan*) adalah :
  - Suatu perbuatan administrasi negara yang menciptakan hubungan hukum (yang mengikat) antara penguasa dan warga masyarakat.
  - Seperangkat tindakan-tindakan yang terpadu dengan tujuan agar tercipta suatu keadaan yang tertib bilamana tindakan-tindakan tersebut telah selesai di realisasikan.
2. Norma Jabaran (*Concrete Norm Geving*) : perbuatan hukum dari penguasa administrasi yang membuat norma-norma agar isi dari UU dapat bersifat konkret dan praktis sehingga dapat diterapkan menurut keadaan waktu dan tempat. Seperti juklak dari UU atau pejabaran dari UU. Contoh : PP, Inpres.
3. Legislasi Semu (*Pseudo Wetgeving*) : pejabat administrasi juga berwenang untuk membuat aturan-aturan hukum yang dimaksudkan sebagai garis pedoman pelaksanaan police (kebijaksanaan suatu ketentuan UU) yang dipublikasikan secara luas

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm.104

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm.104

<sup>34</sup> Prajudi Atmosudirdjo, *op.cit.*, hlm.93

Ke 4 perbuatan pemerintah ini dikenal dengan nama : Keputusan Pemerintah.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, perbuatan hukum adalah perbuatan subyek hukum yang diberi akibat hukum oleh kaidah hukum tertentu, dan timbulnya akibat hukum ini memang dikehendaki oleh subyek hukum pelaku perbuatan tersebut. Sedangkan perbuatan subyek hukum yang bukan perbuatan hukum adalah perbuatan yang dilakukan subyek hukum yang menimbulkan akibat hukum tertentu, dan akibat hukum ini tidak dikehendaki atau tidak diniatkan oleh subyek hukum pelaku perbuatan tersebut.<sup>35</sup>

Perbuatan bukan hukum dibedakan lagi menjadi perbuatan yang melawan hukum dan perbuatan yang tidak melawan hukum.

- Bukan perbuatan hukum yang melawan hukum adalah : perbuatan yang menimbulkan akibat hukum yang tidak dikehendaki oleh subyek hukum pelaku perbuatan tersebut, dan perbuatan tersebut bertentangan dengan asas-asas dan kaidah positif serta menimbulkan kerugian pada subyek hukum lain
- Bukan perbuatan hukum yang tidak melawan hukum adalah : perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya tidak dikehendaki atau dimaksudkan untuk terjadi oleh subyek hukum pelaku perbuatan tersebut.<sup>36</sup>

Menurut E. Utrecht perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah dapat digolongkan dalam 2 golongan besar yaitu :<sup>37</sup>

- Golongan perbuatan hukum (*rechts handeling*)
- Golongan perbuatan yang bukan perbuatan hukum atau perbuatan tanpa akibat yang diatur oleh hukum (*geen rechts tetapi hanya feitelijke handeling*), atau disebut juga perbuatan pemerintah yang berdasarkan fakta.

---

<sup>35</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum : Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 86-87

<sup>36</sup> Jum Anggriani, *op.cit.*, hlm.106

<sup>37</sup> E. Utrecht dan Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT. Ictiar Baru, Jakarta, 1990, hlm. 67



Perbuatan hukum Pemerintah (*rechts handelingen*) dibagi menjadi dua yaitu :<sup>38</sup>

- Perbuatan menurut hukum privat (*privaaterechtshandelingen*) dan
- Perbuatan menurut hukum publik (*publiekrechtshandelingen*). Perbuatan menurut hukum publik dibagi lagi menjadi dua yaitu : perbuatan hukum publik bersegi satu (*eensijdigepubliekrechtelijkehandeling*) dan perbuatan hukum publik bersegi dua (*tweezijdige publiekrechtelijkehandeling*). Perbuatan hukum publik bersegi dua dibagi menjadi perjanjian (*overeenkomst*) dan tindakan bersama (*gesaamt-akt*).

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja obyektif PNS dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya. Dengan demikian, diperoleh penilaian yang obyektif terhadap kinerjanya.<sup>39</sup>

Negara adalah suatu organisasi dari jabatan-jabatan, pengertian jabatan menurut Utrecht adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (kepentingan umum). Ditambahkannya bahwa setiap jabatan merupakan suatu lingkungan pekerjaan tetap yang dihubungkan dengan organisasi sosial tertinggi yang diberi nama Negara. Yang dimaksud dengan jabatan disini adalah Jabatan Negara.<sup>40</sup>

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok

---

<sup>38</sup> Jum Anggriani, *op.cit.*, hlm.106

<sup>39</sup> Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, Cetakan Pertama, 2007, hlm.254

<sup>40</sup> Jum Anggriani, *op.cit.*, hlm.159

kepegawaian, jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan .<sup>41</sup>

Yang dimaksud dengan jabatan adalah istilah-istilah seperti : alat Negara (*staat sorgaan*), alat pemerintahan (*bestuursorgan*) dan alat-alat pemerintah. Jabatan juga dapat menjadi pihak dalam suatu perselisihan hukum (*process partij*).<sup>42</sup>

Istilah penjabat di pakai oleh Utrech, sedangkan sebutan yang lazim digunakan di Indonesia adalah Pejabat. Jabatan sebagai pemegang hak dan kewajiban tidak dapat berdiri sendiri, sehingga memerlukan suatu perwakilan yaitu pejabat yaitu manusia atau badan hukum, tetapi badan hukum itu juga diwakili manusia, karena wakil pada akhirnya selalu manusia.<sup>43</sup>

Dalam perspektif hukum publik, negara adalah organisasi jabatan. Menurut Logemann, "*In zijn sociale verschijningsvorm is de staat organisatie, een verband van functies. Met functie is dan bedoeld; een omschreven werkring in verband van het geheel. Zij heet, met betrekking tot de staat, ambt. De staat is ambtenorganisatie*" (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). "*Een*

---

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 159

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 160

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 161

*ambt is een instituut met eigen werkring waaraan bij de instelling duurzaam en welomschreven taak en bevoegdheden zijn verleend*” (jabatan adalah suatu lembaga dengan lingkup pekerjaan sendiri yang dibentuk untuk waktu lama dan kepadanya diberikan tugas dan wewenang. Menurut Bagir Manan, jabatan adalah lingkungan pekerjaan tetap yang berisi fungsi-fungsi tertentu yang secara keseluruhan mencerminkan tujuan dan tata kerja suatu organisasi. Negara berisi berbagai jabatan atau lingkungan kerja tetap dengan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan negara. Dengan kata lain, jabatan adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap (*kring van vaste werkzaamheden*) yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara. Jabatan itu bersifat tetap sementara pemegang jabatan (*ambtsdrager*) dapat berganti-ganti, sebagai contoh, jabatan presiden, wakil presiden, menteri, gubernur, dan lain-lain, relatif bersifat tetap, sementara pemegang jabatan atau pejabatnya sudah berganti-ganti.<sup>44</sup>

Dalam hukum administrasi yang menempatkan, organ atau jabatan pemerintahan sebagai salah satu objek kajian utama, mengenal karakteristik jabatan pemerintahan merupakan sesuatu yang tak terelakkan. P. Nicolai dan kawan-kawan menyebutkan beberapa ciri atau karakteristik yang terdapat pada jabatan atau organ pemerintahan yaitu sebagai berikut .<sup>45</sup>

1. Organ pemerintahan menjalankan wewenang atas nama dan tanggung jawab sendiri, yang dalam pengertian modern, diletakkan sebagai pertanggungjawaban politik dan kepegawaian atau tanggung jawab pemerintahan sendiri di hadapan Hakim. Organ pemerintah adalah pemikul kewajiban tanggung jawab.
2. Pelaksanaan wewenang dalam rangka menjaga dan mempertahankan norma hukum administrasi, organ pemerintah dapat bertindak sebagai pihak

---

<sup>44</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 73-74

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 76-77

tergugat dalam proses peradilan, yaitu dalam hal keberatan, banding, atau perlawanan.

3. Di samping sebagai pihak tergugat, organ pemerintahan juga dapat tampil menjadi pihak yang tidak puas, artinya sebagai penggugat.
4. Pada prinsipnya organ pemerintahan tidak memiliki harta kekayaan sendiri. Organ pemerintahan merupakan bagian (alat) dari badan hukum menurut hukum privat dengan harta kekayaannya. Jabatan bupati atau walikota adalah organ-organ dari badan umum "kabupaten". Berdasarkan aturan hukum, badan umum inilah yang dapat memiliki harta kekayaan, bukan organ pemerintahannya. Oleh karena itu, jika ada putusan hakim yang berupa denda atau uang paksa (*dwangsom*) yang dibebankan kepada organ pemerintah atau hukuman ganti kerugian dari kerusakan, kewajiban membayar dan ganti kerugian itu dibebankan kepada badan hukum (sebagai pemegang harta kekayaan).

Meskipun jabatan pemerintahan ini dilekati dengan hak dan kewajiban atau diberi wewenang untuk melakukan tindakan hukum, jabatan tidak dapat bertindak sendiri. Jabatan hanyalah fiksi, yang perbuatan hukumnya dilakukan melalui perwakilan (*vertegenwoordiging*) yaitu pejabat (*ambtsdrager*). Pejabat bertindak untuk dan atas nama jabatan.<sup>46</sup>

Menurut E. Utrecht, karena diwakili pejabat, jabatan itu berjalan. Pihak yang menjalankan hak dan kewajiban yang didukung oleh jabatan ialah pejabat. Jabatan bertindak dengan perantaraan pejabatnya. Jabatan walikota berjalan (=menjadi konkret=menjadi bermanfaat bagi kota) karena diwakili oleh walikota.<sup>47</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagai berikut :<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 78-79

<sup>47</sup> E. Utrecht, *op.cit.*, hlm. 202

<sup>48</sup> Lihat Pasal 1 huruf b dan huruf e Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

- a. Pasal 1 huruf b, disebutkan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Pasal 1 huruf e, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagai berikut :<sup>49</sup>

- a. Pasal 1 ayat 2, disebutkan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pasal 1 ayat 3, disebutkan bahwa pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pasal 1 ayat 4, disebutkan bahwa pejabat negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi / tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945 dan pejabat lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Dari pengertian tentang pejabat diatas dapat dikatakan bahwa suatu jabatan dapat berjalan bila diwakili oleh penjabat / pejabat. Pada dasarnya yang menjalankan hak dan kewajiban yang didukung oleh jabatan adalah penjabat atau pejabat<sup>50</sup>

Menurut Logemann, ada 5 macam kewajiban dari pejabat yaitu :<sup>51</sup>

- a. Pejabat harus berusaha menjadi pejabat yang baik, yaitu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (syarat mengenai kerajinan).
- b. Pejabat wajib menyelenggarakan pekerjaan bermutu menurut dan sesuai dengan kemampuan kerjanya (syarat mengenai kecakapan).

---

<sup>49</sup> Lihat Pasal 1 ayat 2, ayat 3 dan ayat 4 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

<sup>50</sup> Jum Anggriani, *op.cit.*, hlm. 161

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 165-166

- c. Perbuatan yang dilakukan pejabat harus sesuai dengan peraturan dan asas-asas hukum yang telah ditentukan, sehingga pejabat tidak boleh bertindak dengan sewenang-wenang (wajib mempertahankan negara hukum).
- d. Penghidupan pejabat di luar jabatannya harus baik juga, karena kelakuannya dalam pergaulan umum dapat mempengaruhi kehormatan masyarakat terhadap kekuasaan negara pula (syarat penghidupan pribadi pejabat).
- e. Pejabat harus mengutamakan kepentingan jabatannya (kepentingan negara atau kepentingan umum). Jadi pejabat wajib melakukan pekerjaannya menurut asas-asas hukum yang telah ditentukan bagi pekerjaan itu (syarat mengutamakan kepentingan jabatan di atas kepentingan sendiri).

Sebagian dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak tiap pejabat itu adalah pegawai. Sebaliknya tidak setiap pegawai itu adalah pejabat.<sup>52</sup>

Antara jabatan dengan pejabat memiliki hubungan yang erat, namun di antara keduanya sebenarnya memiliki kedudukan hukum yang berbeda atau terpisah dan diatur dengan hukum yang berbeda. Jabatan diatur oleh hukum tata negara dan hukum administrasi, sedangkan pejabat diatur dan tunduk pada hukum kepegawaian. Di samping itu sesuai dengan ilustrasi yang diberikan Bothlingk tampak bahwa pejabat menampilkan dirinya dalam dua kepribadian, yaitu selaku pribadi dan selaku personafikasi dari organ, yang berarti selain diatur dan tunduk pada hukum kepegawaian juga tunduk pada hukum keperdataan, khusus dalam kapasitasnya selaku individu atau pribadi (*privepersoon*). Dalam hukum administrasi, tindakan hukum jabatan pemerintahan dijalankan oleh pejabat pemerintah. Dengan demikian, kedudukan hukum pemerintah berdasarkan hukum publik adalah sebagai wakil (*vertegenwoordiger*) dari jabatan pemerintahan.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 162

<sup>53</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 81-82

Jabatan pemerintahan dan pejabat mendapatkan tugas dan wewenang berdasarkan hukum publik sehingga dalam menjalankan berbagai aktivitasnya tunduk pada ketentuan hukum publik, khususnya hukum administrasi negara. Begitu pula ketika timbul persoalan hukum atau sengketa, penyelesaiannya didasarkan pada ketentuan hukum administrasi negara.<sup>54</sup>

Setelah pembahasan di atas, akan dilanjutkan mengenai pengawasan, pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.<sup>55</sup>

Pengertian dari pengawasan menurut Sujamto adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Sujamto ingin mengembalikan pengertian pengawasan ini kepada kata dasarnya dalam bahasa Indonesia, yaitu awas yang berarti “mampu mengetahui secara cermat dan seksama”. Jadi tujuan pengawasan hanyalah untuk mengetahui secara cermat dan seksama kenyataan yang sebenarnya dari apa yang diawasi itu. Kata “yang semestinya” dalam pengertian di atas adalah tolak ukur yang mengandung tiga segi, yaitu : sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan lain yang berlaku serta memenuhi prinsip-prinsip daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektifitas).<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 85

<sup>55</sup> Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 21

<sup>56</sup> Sujamto, *Beberapa Pengertian di bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm. 19-20

Tujuan pengawasan menurut Sujamto adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Jadi dapat dilihat tujuan dari pengawasan adalah untuk menilai kenyataan yang telah terjadi dan dibandingkan dengan yang seharusnya terjadi, sehingga akan terlihat apakah hasil yang dicapai telah memenuhi apa yang seharusnya. Bila terjadi penyimpangan, maka akan mudah terkontrol dan cepat diperbaiki.<sup>57</sup>

Sedangkan tujuan pengawasan menurut Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, yaitu :<sup>58</sup>

- a. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan perintah;
- b. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan;
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan;
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan;
- e. Membina kepercayaan terhadap kepemimpinan organisasi.

Alasan dilakukan pengawasan adalah :<sup>59</sup>

1. Koordinasi : mencegah atau mencari penyelesaian konflik / perselisihan kepentingan, misalnya diantara kabupaten-kabupaten
2. Pengawasan kebijaksanaan : disesuaikan kebijakan dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap yang lebih tinggi
3. Pengawasan kualitas : kontrol atas kebolehan dan kualitas teknis pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan aparat pemerintah yang lebih rendah
4. Alasan-alasan keuangan : peningkatan kebijaksanaan yang tepat dan seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah
5. Perlindungan hak dan kepentingan warga : dalam situasi tertentu mungkin diperlukan suatu perlindungan khusus untuk kepentingan dari seorang warga.

---

<sup>57</sup> *Ibid*, hlm.79

<sup>58</sup> Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, *op.cit.*, hlm.79

<sup>59</sup> Philipus Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm. 74



Pengawasan Pemerintah Pusat terhadap Pemerintah Daerah merupakan suatu keharusan yang harus ada dalam negara kesatuan. Pengawasan Pemerintah Pusat kepada Daerah dimaksudkan agar Daerah dapat melakukan tugas kewajibannya menyelenggarakan pemerintahan Daerah dengan sebaik-baiknya, sehingga kepentingan negara dan rakyat di Daerah dapat terjamin.<sup>60</sup>

Fungsi pengawasan sebagai pembatasan terhadap kekuasaan, karenanya pengawasan sangat penting untuk mengontrol kerja Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan Daerah agar tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.<sup>61</sup>

Pemerintah Pusat mempunyai hak untuk mengawasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Hak pengawasan ini merupakan hak plaset (placet), yaitu hak yang diberikan pada atasan untuk mengawasi kerja bawahannya.<sup>62</sup>

Menurut P.Nicolai dan kawan-kawan, "*De bestuursrechtelijke handhavings-middelen omvatten (1) het toezicht dat bestuursorganen kunnen uitoefenen op de naleving van de bij of krachtens de wet gestelde voorschriften en van de bij besluit individueel opgelegde verplichtingen; en (2) de toepassing van bestuursrechtelijke sanctie bevoegdheden*" (saran penegakan hukum administrasi berisi (1) pengawasan bahwa organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada atau berdasarkan undang-undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban kepada individu; dan (2) penerapan kewenangan sanksi pemerintahan).

Pendapat yang dikemukakan Nicolai agaknya hampir senada dengan Ten Berge, seperti dikutip Philipus M. Hadjon, yang menyebutkan bahwa instrumen penegakkan hukum administrasi meliputi pengawasan dan penegakan sanksi. Pengawasan merupakan langkah preventif untuk memaksakan kepatuhan,

---

<sup>60</sup> Jum Anggriani, *op.cit.*, hlm.83

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm.83

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm.83

sedangkan penerapan sanksi merupakan langkah represif untuk memaksakan kepatuhan.<sup>63</sup>

Paulus M. Lotulung mengemukakan beberapa macam pengawasan dalam hukum administrasi negara, yaitu bahwa ditinjau dari segi kedudukan dari badan/organ yang melaksanakan kontrol itu terhadap badan/organ yang dikontrol, dapatlah dibedakan antara jenis kontrol intern dan kontrol ekstern. Kontrol *intern* berarti bahwa pengawasan itu dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri, sedangkan kontrol *ekstern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga–lembaga yang secara organisatoris/struktural berada diluar pemerintah. Ditinjau dari segi waktu dilaksanakannya, pengawasan atau kontrol dibedakan dalam dua jenis, yaitu kontrol *a-priori* dan kontrol *a-posteriori*. Kontrol *a-priori* terjadi bila pengawasan itu dilaksanakan sebelum dikeluarkannya keputusan atau ketetapan pemerintah, sedangkan kontrol *a-posteriori* terjadi bila pengawasan itu baru dilaksanakan sesudah dikeluarkannya keputusan atau ketetapan pemerintah.<sup>64</sup>

Sesudah mengadakan pembagian pengawasan tersebut, lebih lanjut Paulus E. Lotulung mengatakan bahwa kontrol yang dilakukan oleh peradilan dalam hukum administrasi mempunyai ciri-ciri: (a) ekstern karena dilakukan oleh suatu badan atau lembaga di luar pemerintahan; (b) a-posteriori karena

---

<sup>63</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 310-311

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm. 311-312

selalu dilakukan sesudah terjadinya perbuatan yang dikontrol; (c) kontrol segi hukum karena hanya menilai dari segi hukum saja.<sup>65</sup>

Telah disebutkan bahwa sarana penegakan hukum itu, disamping pengawasan, adalah sanksi. Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan perundang-undangan, bahkan J.B.J.M ten Berge menyebutkan bahwa sanksi merupakan inti dari penegakan hukum administrasi. Sanksi biasanya diletakkan pada bagian akhir setiap peraturan. *In cauda venenum* (secara bahasa berarti diujung terdapat racun), artinya di ujung kaidah hukum terdapat sanksi. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan hukum administrasi. Menurut Philipus M. Hadjon, pada umumnya tidak ada gunanya memasukkan kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan bagi para warga di dalam peraturan perundang-undangan tata usaha negara, ketika aturan-aturan tingkah laku itu tidak dapat dipaksakan oleh tata usaha negara. Salah satu instrumen untuk memaksakan tingkah laku para warga ini adalah dengan sanksi. Oleh karena itu, sanksi sering merupakan bagian yang melekat pada norma hukum tertentu.<sup>66</sup>

Dalam hukum administrasi negara, penggunaan sanksi administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintahan, dimana kewenangan ini berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis.<sup>67</sup>

Tindakan hukum pemerintah merupakan tindakan-tindakan yang berdasarkan sifatnya menimbulkan akibat hukum. Karakteristik paling penting dari tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah adalah keputusan-

---

<sup>65</sup> *Ibid*, hlm. 312

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm. 312-313

<sup>67</sup> *Ibid*, hlm. 313-314

keputusan dan ketetapan-ketetapan pemerintah yang bersifat sepihak. Dikatakan bersifat sepihak karena dilakukan tidaknya suatu tindakan hukum pemerintahan itu tergantung pada kehendak sepihak dari pemerintah, tidak tergantung pada kehendak lain dan tidak diharuskan ada persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) dengan pihak lain.<sup>68</sup>

Keputusan dan ketetapan sebagai instrumen hukum pemerintah dalam melakukan tindakan hukum sepihak dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum terhadap warga negara, apalagi dalam negara hukum modern yang memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk mencampuri kehidupan warga negara. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum bagi warga negara terhadap tindakan hukum pemerintah. Menurut Sjachran Basah, perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>69</sup>

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan yang represif bertujuan untuk

---

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm. 289

<sup>69</sup> Sjachran Basah, *op.cit.*, hlm. 7-8

menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>70</sup>

Perlindungan hukum akibat dikeluarkannya ketetapan (*beschikking*) ditempuh melalui dua kemungkinan, yaitu peradilan administrasi (*administratieve rechtspraak*) dan banding administrasi (*administratief beroep*). Ada perbedaan antara peradilan administrasi dengan banding administrasi, yaitu sebagai berikut :

- Kata “peradilan” menunjukkan bahwa hal ini menyangkut proses peradilan pada pemerintahan melalui instansi yang merdeka. Kemerdekaan ini tampak pada hakim administrasi yang profesional, di samping juga kedudukan hukumnya; pengangkatan untuk seumur hidup, ketentuan mengenai penggajian terdapat pada undang-undang, pemberhentian-ketika melakukan perbuatan tidak senonoh-hanya dilakukan melalui putusan pengadilan. Sifat kedua yang berkenaan dengan hal ini adalah bahwa instansi ini hanya menilai tindakan pemerintah berdasarkan hukum.
- Banding administrasi, berkenaan dengan proses peradilan di dalam lingkungan administrasi; instansi banding administrasi adalah organ pemerintahan, dilengkapi dengan pertanggungjawaban pemerintahan. Dalam hal banding administrasi ini tindakan pemerintahan tidak hanya berdasarkan hukum, tetapi juga dinilai aspek kebijaksanaannya.<sup>71</sup>

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, perlindungan hukum akibat dikeluarkannya ketetapan dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui banding administratif atau upaya administratif dan melalui peradilan.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 292

<sup>71</sup> *Ibid*, hlm. 297-298

<sup>72</sup> *Ibid*, hlm. 299-300

Upaya administratif ini ada dua macam, yaitu banding administratif dan prosedur keberatan. *Banding administratif* adalah penyelesaian sengketa tata usaha negara yang dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan ketetapan yang disengketakan, sedangkan *prosedur keberatan* adalah penyelesaian sengketa tata usaha negara dilakukan oleh instansi yang mengeluarkan ketetapan yang dibersangkutan.<sup>73</sup>

SF. Marbun menyebutkan ciri-ciri banding administratif yaitu sebagai berikut :<sup>74</sup>

- a. Pihak yang memutuskan adalah BTUN yang secara hierarki lebih tinggi daripada Tata Usaha Negara yang memberi keputusan pertama, atau BTUN lain.
- b. Badan Tata Usaha Negara yang memeriksa banding administratif atau pernyataan keberatan itu dapat mengubah dan atau mengganti Keputusan Badan Tata Usaha Negara yang pertama.
- c. Penilaian terhadap Keputusan Tata Usaha Negara pertama itu dapat dilakukan secara lengkap, baik dari segi *rechtmatigheid* (penerapan hukum) maupun dari segi *doelmatigheid* (kebijaksanaan atau ketepatangunaan). Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak saja dinilai berdasarkan norma-norma yang *zakelijk*, tetapi kepatutan yang berlaku dalam masyarakat, harus merupakan bagian penilaian atas keputusan itu.
- d. Perubahan-perubahan keadaan sejak saat diambilnya keputusan oleh BTUN pertama dan perubahan-perubahan keadaan yang terjadi selama proses pemeriksaan banding berjalan harus diperhatikan (*ex tunc dan ex nunc*).

## **E. METODE PENELITIAN**

1. Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penulisan tesis ini adalah metode penelitian empiris, yaitu membahas mengenai implementasi dan pelaksanaan ketentuan normatif didalam praktek yang dilakukan melalui/menggunakan:

---

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm. 300

<sup>74</sup> SF.Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm. 79-80

- a. **Bahan Hukum Primer**, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma-norma hukum atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak terkodifikasikan, yurisprudensi dan bahan hukum lain yang masih berlaku sebagai bahan hukum positif, misalnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863 / 74 / SE / 2011 tanggal 1 Desember 2011 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
- b. **Bahan Hukum Sekunder**, yaitu bahan hukum yang bisa menjelaskan mengenai hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian dari hasil karya kalangan hukum, misalnya tesis, makalah-makalah, artikel-artikel, majalah atau surat kabar, jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. **Bahan Hukum Tersier**, yaitu bahan hukum yang bisa menjelaskan atau memperjelas suatu istilah yang ada pada bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus-kamus hukum, kamus-kamus bahasa.

- d. **Metode Pendekatan**, metode pendekatan ini menggunakan pendekatan bahan-bahan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana aturan tersebut diimplementasikan dilapangan.
- e. **Analisis Data**, merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Dalam hal ini menggunakan metode analisis kualitatif normatif berdasarkan buku-buku literatur yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta bahan-bahan lain yang terkait. Data yang telah dianalisis ini kemudian disajikan dalam sebuah penelitian tesis yang sistematis.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

- a. **Wawancara**, dilakukan di beberapa instansi yang terkait dengan penelitian ini.
- b. **Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum primer**, dilakukan dengan cara menginventarisasi, mempelajari dan mencatat ke dalam kartu penelitian tentang asas-asas dan norma hukum yang menjadi obyek permasalahan ataupun yang dapat dijadikan alat analisis pada masalah penelitian.
- c. **Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum sekunder**, dilakukan dengan cara menelusuri literatur-literatur



ilmu hukum ataupun hasil-hasil penelitian hukum yang relevan dengan masalah penelitian.

- d. **Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum tersier**, dilakukan dengan cara menelusuri kamus-kamus hukum, kamus bahasa dan dokumen tertulis lainnya yang dapat memperjelas suatu persoalan atau suatu istilah yang ditemukan pada bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

3. Subyek dan Lokasi Penelitian, dilakukan di beberapa instansi terkait di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta :

- a. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta;
- b. Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta;
- c. Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta;
- d. Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memudahkan memahami materi penelitian ini maka sistematika penulisan dibuat sebagai berikut :

### **Bab I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori, Metode

Penelitian, Sistematika Penulisan yang akan menguraikan semua bab atau materi tesis yang dibahas.

Bab II : TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PEGAWAI NEGERI SIPIL, DISIPLIN DAN SANKSI. Pada bab ini akan dibahas tentang tinjauan pustaka atau landasan teori mengenai badan kepegawaian daerah, disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari disiplin kerja, pengertian Pegawai Negeri Sipil kemudian juga membahas tentang sanksi-sanksi dalam pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, penyampaian keputusan hukuman disiplin, upaya administratif serta berlakunya keputusan hukuman disiplin, hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin dan hak-hak kepegawaian.

**Bab III : IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

Pada bab ini akan dibahas tentang bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang di Pemerintah Kota Yogyakarta, apa sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta (terutama bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013) dan apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta dan bagaimana cara penyelesaiannya.

**Bab V : PENUTUP**

Pada bab ini akan dibahas tentang kesimpulan seluruh hasil pembahasan dari suatu penelitian yang merupakan hasil akhir dan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Disamping itu saran-saran sebagai sumbangan pemikiran atau pendapat yang dapat bermanfaat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PEGAWAI NEGERI SIPIL, DISIPLIN DAN SANKSI

#### A. Badan Kepegawaian Daerah

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni Biro Kepegawaian. Sesuai dengan UU tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan BKD pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.<sup>75</sup>

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah diatur di dalam Keputusan Presiden nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawain Daerah.

Perubahan kebijakan desentralisasi pada dasarnya juga diikuti dengan perubahan di bidang kepegawaian negara dari Undang-undang nomor 8 tahun 1974 diubah pertama kali dengan Undang-undang nomor 43 tahun 1999. Kebijakan desentralisasi (Undang-undang nomor 5 tahun 1974), dan kepegawaian yang lama, sistem kepegawaian daerah yang berlaku lebih mirip dengan *integrated national and local personal system*. Kelebihan dari sistem ini,

---

<sup>75</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 17-18

adanya kemampuan pemerintah untuk menempatkan pegawai pada semua wilayah, termasuk untuk mendukung daerah terpencil, guna pemberian pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan.<sup>76</sup>

Kebijakan baru desentralisasi dan kepegawain daerah tersebut, pada dasarnya dimaksudkan untuk memberi peran yang lebih besar pada pemerintah daerah dalam mengatur pegawai daerah sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan daerah. Arahnya, memperlancar pelaksanaan kewenangan daerah untuk mendukung kelancaran pembangunan nasional dan mempererat negara kesatuan Republik Indonesia.<sup>77</sup>

Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional, meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai. Untuk pembinaan pegawai di tingkat provinsi, gubernur memiliki kewenangan melakukan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II. Sementara untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh bupati/walikota setelah berkonsultasi kepada gubernur. Ketentuan terakhir ini, merupakan pembatasan bagi daerah kabupaten/kota dalam pengangkatan pejabat eselon II terutama

---

<sup>76</sup> Murtir Jeddawi, *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Total Media, Yogyakarta, Cetakan Pertama, 2008, hlm. 87

<sup>77</sup> *Ibid*, hlm. 87

eselon II/b (kepala dinas, badan dan asisten), yang sebelumnya langsung ditetapkan bupati/walikota.<sup>78</sup>

Pemilikan kewenangan yang lebih dari kepegawaian daerah tersebut, akan memberikan nilai lebih bukan saja bagi fungsi dan tugas BKD, tetapi juga fleksibilitas daerah untuk mengembangkan sumber daya aparatur daerah sesuai dengan keberadaan dan/atau kekhususan masing-masing daerah. Apabila selama ini pada masa era monolitik sentralistik, pemerintah pusat yang selalu memikirkan dan merencanakan, bahkan melaksanakan. Di era otonomi daerah, demokrasi lokal, daerah otonom diberikan kewenangan yang lebih besar. Salah satunya adalah memikirkan, merencanakan dan melaksanakan manajemen sumber daya manusia aparatur di daerah.<sup>79</sup>

Tugas Badan Kepegawain Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yaitu :<sup>80</sup>

- a. Penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian;
- b. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah, baik yang menduduki jabatan struktural/fungsional atau tidak;
- c. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hlm. 88

<sup>79</sup> *Ibid*, hlm. 88

<sup>80</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Total Media, Yogyakarta, Cetakan Pertama, 2008, hlm. 28

dalam menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia.<sup>81</sup>

Berdasarkan Keputusan Presiden nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, pelaksanaan peraturan daerah mempunyai karakter yang sama, yang mengatur tentang tugas dan tata kerja BKD, yaitu :<sup>82</sup>

- a) Penyiapan penyusunan peraturan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- b) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- c) Penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- d) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil (PNS) daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
- e) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai peraturan perundang-undangan;
- f) Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil (PNS) daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
- g) Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
- h) Penyelenggaraan administrasi pegawai negeri sipil (PNS) daerah;
- i) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah; dan
- j) Penyampaian informasi kepegawain daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

## **B. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

---

<sup>81</sup> *Ibid*, hlm. 28

<sup>82</sup> *Ibid*, hlm. 29

Peranan dari pegawai negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.<sup>83</sup>

Menurut A.W. Widjaja, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal usaha pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).<sup>84</sup>

Yang dimaksud dengan pegawai adalah :<sup>85</sup>

- a. Menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1952 tentang pemberhentian dari pekerjaan untuk sementara waktu dan pemberhentian dari jabatan negeri sambil menunggu keputusan lebih lanjut bagi pegawai negeri sipil, pegawai negeri adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah baik tetap maupun sementara.
- b. Menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang hukuman jabatan, yang disebut pegawai adalah mereka yang diangkat tetap atau sementara dalam jabatan negeri.
- c. Menurut Logemann, pegawai adalah tiap pejabat yang mempunyai suatu hubungan dinas dengan Negara.
- d. Menurut Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah setiap warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau

---

<sup>83</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm. 12

<sup>84</sup> Widjaja A.W., *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Alfabeta, Bandung, 1998, hlm. 201

<sup>85</sup> Jum Anggriani, S.H., M.H, *op.cit.*, hlm. 162-163



diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.<sup>86</sup>

Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara; abdi negara; dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.<sup>87</sup>

Perumusan Pegawai Negeri menurut pendapat HR (*Hoge Road*) pada keputusannya tanggal 30 Januari 1911, yaitu Pegawai Negeri adalah seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas negara atau alat-alat perlengkapan.<sup>88</sup>

Pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud MD dalam buku *Hukum Kepegawaian*, terbagi dalam dua bagian yaitu :<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> Muchsan, *op.cit.*, hlm. 13

<sup>87</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan Ketiga, 2002, hlm. 343

<sup>88</sup> Victor M. Situmorang, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan Kedua, 1994, hlm. 23

<sup>89</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *op.cit.*, hlm. 32

## 1. Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Pasal 1 angka 1 : Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undnagan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1) : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.<sup>90</sup>

## 2. Pengertian Ekstensif

Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999,

---

<sup>90</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 95

tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri , artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Pengertian tersebut terdapat pada :

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Intinya, orang yang disertai suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri, menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan, atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.
- c. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta

Berdasarkan pengertian stipulatif, terdapat unsur-unsur dari pegawai negeri, yaitu sebagai berikut :<sup>91</sup>

### **1. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan**

Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang

---

<sup>91</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *op.cit.*, hlm. 33-35

berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi :

- a. Warga negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- d. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
- g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
- h. Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter).
- i. Sehat jasmani dan rohani.
- j. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
- k. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

## **2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang**

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri**

Pegawai Negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya.

## **4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebgaiian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja

dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Syarat obyektif lain adalah disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman kerja, kerja sama, dan dapat dipercaya.<sup>92</sup>

Sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri, pembinaan pegawai negeri sipil perlu dilakukan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada keterpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal tersebut dimaksudkan, untuk memberi peluang bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi sehat. Dalam hal itulah, pada undang-undang tersebut ditegaskan, pengangkatan pegawai negeri dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan pada penilaian objektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan pegawai negeri yang bersangkutan.<sup>93</sup>

Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagai berikut :<sup>94</sup>

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
  - a. Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

---

<sup>92</sup> Hanif Nurcholis, *op.cit.*, hlm. 255

<sup>93</sup> Murtir Jeddawi, *op.cit.*, hlm. 91

<sup>94</sup> *Ibid*, hlm. 163

2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Dalam penjelasan ayat (2) huruf a, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan kepada 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

Penjelasan ayat (2) huruf b dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Propinsi / Kabupaten / Kota yang gajinya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil, Menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>95</sup>

Sumber daya manusia pada pemerintahan daerah disebut pegawai pemerintah daerah. Pegawai pemerintah daerah adalah Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah daerah. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm. 702

<sup>96</sup> Hanif Nurcholis, *op.cit.*, hlm. 245

Dalam sistem pemerintahan daerah dikenali tiga sistem, pengelolaan pegawai daerah :<sup>97</sup>

### **1. Integrated System**

Suatu sistem kepegawaian yang manajemen kepegawaiannya mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian sampai penggajian dan pensiun ditentukan oleh pusat. Sistem ini umumnya dilaksanakan di negara-negara berkembang, karena ketidakmampuan daerah untuk menggaji pegawai. Di samping itu pegawai juga difungsikan juga sebagai alat perekat negara dan bangsa.

### **2. Separated System**

Suatu sistem kepegawaian yang manajemen kepegawaiannya mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian sampai penggajian dan pensiun dilaksanakan oleh masing-masing daerah. Umumnya sistem ini dilaksanakan di negara-negara maju, karena daerah mampu menggaji pegawainya. Di negara yang telah maju masalah integrasi bangsa telah selesai. Oleh karena itu, yang menjadi komitmen adalah profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

### **3. Unified System**

Suatu sistem kepegawaian yang manajemen kepegawaiannya mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, sampai penggajian dan pensiun oleh suatu lembaga di tingkat nasional yang khusus dibentuk untuk keperluan tersebut.

Di negara Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 menganut model *separated system* tapi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian beserta Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaannya menganut model *integrated system*. Undang-Undang Nomor 32

---

<sup>97</sup> *Ibid*, hlm. 245-246

Tahun 2004 yang merupakan revisi atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 menegaskan sistem kepegawaian Indonesia menganut **integrated system**.<sup>98</sup>

Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam tiga golongan, yaitu :<sup>99</sup>

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
3. Kewajiban-kewajiban lain.

Selain mendapatkan suatu kewajiban, pemerintah memberikan hak kepada Pegawai Negeri Sipil yang termaktub dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.<sup>100</sup>

1. Hak memperoleh gaji
2. Hak atas cuti
3. Hak atas perawatan, tunjangan dan uang duka
4. Hak atas pensiun

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka sesuai dengan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dicabut dan dinyatakan tidak

---

<sup>98</sup> *Ibid*, hlm. 246

<sup>99</sup> Sastra Djatmika dan Marsono *op.cit.*, hlm. 39-40

<sup>100</sup> Lihat Pasal 7-Pasal 10 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian



berlaku, dengan alasan aturan tersebut sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.<sup>101</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 sampai dengan angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara :<sup>102</sup>

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

### **C. Pengertian Disiplin dan Sanksi**

Dalam kehidupan masyarakat modern, setiap individu/anggota masyarakat diharapkan untuk dapat bersosialisasi dengan anggota masyarakat lainnya. Akan tetapi, dalam kehidupan bermasyarakat dibatasi oleh kaidah-kaidah yang terdapat dalam lingkungannya, baik itu norma hukum, kesopanan, kesusilaan dan agama yang disebut sebagai etika.<sup>103</sup>

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak. Jadi dalam hal ini etika merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan pergaulan seseorang atau sesuatu

---

<sup>101</sup> Lihat Pasal 136 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>102</sup> Lihat Pasal 1 angka 1 sampai dengan angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>103</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *op.cit.*, hlm. 47

organisasi tertentu.<sup>104</sup>Dengan demikian, tergantung pada situasi dan cara pandangnya, seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan atau diterapkan itu bersifat baik atau buruk. Dalam konteks organisasi administrasi publik atau pemerintah, pola-pola sikap dan perilaku serta hubungan antar manusia dalam organisasi maupun hubungannya dengan pihak luar organisasi pada umumnya diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku. Etika bagi aparatur pemerintah merupakan hal penting yang harus dikembangkan karena dengan adanya etika diharapkan mampu untuk membangkitkan kepekaan birokrasi (pemerintah) dalam melayani kepentingan masyarakat.<sup>105</sup>

Pihak pemerintah mempunyai tugas-tugas terhadap masyarakat dengan melaksanakan suatu kebijakan lingkungan dalam bentuk wewenang, yaitu kekuasaan yuridis akan orang-orang pribadi, badan-badan hukum dan memberikannya kepada Pegawai Negeri hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dan mereka pegang menurut hukum.<sup>106</sup>Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara adalah abdi negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi negara, seorang Pegawai Negeri terikat dengan segala aturan hukum yang berlaku.<sup>107</sup>

Nilai-nilai etika yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil tercermin dalam kewajiban PNS berdasarkan peraturan perundangan. Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bentuk kewajiban tersebut terakumulasi dala, bentuk

---

<sup>104</sup> Desi Fernanda, *Etika Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 2

<sup>105</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *op.cit.*, hlm. 47

<sup>106</sup> Philipus Hadjon, *op.cit.*, hlm. 39

<sup>107</sup> Sri Hartini, S.H., M.H, Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., M.H, dan Tedi Sudrajat, S.H, *op.cit.*, hlm. 48

sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Bentuk konkret dari penjabaran iktikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan Pegawai Negeri Sipil adalah dicantumkannya kode etik Pegawai Negeri Sipil dan Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.<sup>108</sup>

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan, dikenakan sanksi, berupa hukuman disiplin. Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan dijumpai hal-hal yang mengatur tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil. Baik itu larangan dan kewajiban, pelanggaran, tingkat dan jenis hukuman, dan banyak lagi.

Soegeng Prijodarminto memberikan pengertian disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.<sup>109</sup>

Dengan disiplin dapat membuat seseorang tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan.

---

<sup>108</sup> *Ibid*, hlm. 48

<sup>109</sup> Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1992, hlm. 10

Disiplin baru akan terwujud bilamana disiplin telah dapat ditanamkan yang dimulai dari tiap-tiap pribadi dari unit terkecil, dari organisasi atau dari kelompok. Disiplin mempunyai tiga aspek yaitu :<sup>110</sup>

1. Sikap mental (mental / *attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan ; norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (*sukses*).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sedangkan unsur pokok yang membentuk disiplin berupa :<sup>111</sup>

1. *Sikap yang telah ada pada diri manusia*

Sikap atau attitude ini merupakan unsur yang hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya, dapat berupa tingkah laku atau pemikiran

2. *Sistem nilai budaya yang ada di dalam masyarakat*

Sedangkan sistem nilai budaya (*cultural value system*) merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman atau penuntut bagi kelakuan manusia.

Berbicara mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, tidak akan maju pembangunan apabila para aparatur negaranya tidak memiliki disiplin. Pembangunan yang dimaksudkan disini adalah pembangunan dari segala bidang. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dibuat Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat keharusan, larangan dan sanksi. Sikap disiplin ini sangat luas pengertiannya dikarenakan banyak pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab yang harus dilakukan seorang Pegawai

---

<sup>110</sup> *Ibid*, hlm. 23

<sup>111</sup> *Ibid*, hlm. 24

Negeri Sipil. Jika mereka lalai atau tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, maka mereka dikatakan tidak disiplin (*indiscipliner*).

Menurut Alex S. Nitisemito, bahwa disiplin 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.<sup>112</sup>

Menurut Cahayani mengatakan disiplin dikembangkan melalui human relations, motivations, remuneration (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.<sup>113</sup>

Menurut Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturam baik yang

---

<sup>112</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta, 1980, hlm. 143

<sup>113</sup> Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2005, hlm. 89

tertulis maupun tidak, atau seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.<sup>114</sup>

A.S. Moenir mengemukakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin sangat diperlukan bagi setiap organisasi agar kinerja pegawai memiliki kontribusi kuat pada kinerja organisasi.<sup>115</sup>

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil :<sup>116</sup>

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan / atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi, dengan alasan perubahan sebagai berikut :

1. Dikarenakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.
2. Dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) tahun telah banyak perubahan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, antara lain :

---

<sup>114</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, 2002, hlm. 89

<sup>115</sup> A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hlm. 111

<sup>116</sup> Lihat Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- a. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 beserta peraturan pelaksanaannya.
  - b. Salah satu perubahan yang mendasar yang berkaitan dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah hilangnya kewenangan Menteri Dalam Negeri untuk menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah
  - c. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian beserta peraturan pelaksanaannya. Salah satu materi yang penting dalam kaitannya dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah diperkenalkannya istilah Pejabat Pembina Kepegawaian yang sebelumnya tidak dikenal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980
  - d. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004. Materi yang penting dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah diperkenalkannya istilah Upaya Administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif
  - e. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Legislatif dan Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2008 tentang Pemilu Presiden.
3. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 terdapat beberapa materi yang perlu disempurnakan rumusannya :
- a. Rumusan kewajiban (Pasal 2) dan rumusan larangan (Pasal 3) kurang kongkrit dan tumpang tindih
  - b. Tidak ada klasifikasi kewajiban dan larangan yang dikaitkan dengan jenis hukuman disiplin, sehingga tidak tampak adanya hubungan antara pelanggaran dan jenis hukuman.
  - c. Tidak adanya sanksi bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum apabila tidak menjatuhkan hukuman, sehingga mengakibatkan terjadinya keengganan untuk menjatuhkan hukuman disiplin
  - d. Ketentuan mengenai Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak diatur secara rinci dan tegas, sehingga menghambat proses penegakkan disiplin.
  - e. Pengaturan mengenai ketidakhadiran masih terlalu longgar.

Perbedaan secara umum antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

No.	Uraian	Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980	Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
1.	Ketentuan Umum	Tidak diatur didalam PP tersebut	Adanya upaya administratif, keberatan dan banding administratif
2.	Kewajiban	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ada 26 kewajiban</li> <li>b. Tidak ada mengucapkan sumpah / janji PNS dan Jabatan</li> <li>c. Hanya mentaati ketentuan jam kerja</li> <li>d. Tidak ada pencapaian sasaran kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ada 17 kewajiban</li> <li>b. Mengucapkan sumpah / janji PNS dan Jabatan</li> <li>c. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja</li> <li>d. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan</li> </ul>
3.	Larangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ada 18 larangan</li> <li>b. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing</li> <li>c. Tidak ada hal tersebut diatur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ada 15 larangan</li> <li>b. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing , atau lembaga swadaya masyarakat asing</li> <li>c. Mengatur mengenai keterlibatan PNS dalam dukung mendukung parpol maupun perseorangan maupun pasangan calon dalam Pemilu</li> </ul>
4.	Hukuman Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hanya garis-garis pokoknya saja</li> <li>b. Belum terinci dan masih bersifat delegasi</li> <li>c. Tidak ada tata cara pemanggilan</li> <li>d. Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat dan jenis hukuman disiplin lebih dirincikan</li> <li>b. Pejabat yang berwenang menghukum lebih dirincikan</li> <li>c. Ada tata cara pemanggilan</li> <li>d. Upaya Administratif</li> </ul>



Sanksi merupakan bagian penutup yang penting dalam peraturan hukum administrasi negara. Sanksi digunakan atau di maksudkan agar kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan bagi masyarakat yang dituangkan dalam peraturan hukum administrasi dapat dipatuhi oleh masyarakat.<sup>117</sup>

Pengertian sanksi administrative menurut Van Wijk / W Konijnenbelt adalah sarana-sarana kekuatan menurut hukum publik yang dapat diterapkan oleh badan atau pejabat TUN sebagai reaksi terhadap mereka yang tidak mentaati norma-norma hukum TUN.<sup>118</sup>

Fungsi dari sanksi administrative adalah sebagai alat pemaksa agar larangan-larangan dan kewajiban-kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan-peraturan itu ditaati oleh warga masyarakat.<sup>119</sup>

Istilah hukuman adalah istilah umum yang dipergunakan untuk semua jenis sanksi baik dalam ranah hukum perdata, administratif, disiplin dan pidana.<sup>120</sup>

#### **D. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin**

##### **Pegawai Negeri Sipil**

###### **a. Kewajiban dan Larangan PNS.<sup>121</sup>**

Setiap PNS wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;

---

<sup>117</sup> Jum Anggriani, S.H.,M.H,*op.cit.*, hlm. 185

<sup>118</sup> *Ibid*, hlm. 185

<sup>119</sup> *Ibid*, hlm. 186

<sup>120</sup> Andi Hamzah dan Siti Rahayu, *Suatu Tinjauan Ringkas Sistem Pemidanaan Di Indonesia*, Akademika Pressindo, Jakarta, 1983, hlm. 20

<sup>121</sup> Lihat Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Setiap PNS dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkay dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
  - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
  - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
  - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
  - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah;
  - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau;
  - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi

pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

**a. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.<sup>122</sup>**

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
  - 1) hukuman disiplin ringan;
  - 2) hukuman disiplin sedang; dan
  - 3) hukuman disiplin berat.
  
2. Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari :
  - 1) tegoran lisan;
  - 2) tegoran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
  
3. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari :
  - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
  
4. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari :
  - 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - 3) pembebasan dari jabatan;
  - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

**b. Pelanggaran terhadap kewajiban (mentaati ketentuan jam kerja)**

Bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan, 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin

---

<sup>122</sup> Lihat Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

berupa teguran tertulis, 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah (bagi yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu), 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan (bagi yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu), dan 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>123</sup>

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.<sup>124</sup>

### **c. Pejabat yang berwenang menghukum**

---

<sup>123</sup> Lihat Pasal 8, Pasal 9 dan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>124</sup> Lihat Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pasal 20 Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang menghukum untuk PNS daerah kabupaten/kota sebagai berikut :<sup>125</sup>

<b>No.</b>	<b>Pejabat Yang Berwenang Menghukum</b>	<b>PNS (Jabatan) Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin</b>	<b>Jenis Hukuman</b>
1.	BUPATI	1) Sekretaris Daerah	teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
		2) Fungsional tertentu jenjang utama	teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih

<sup>125</sup> Lihat Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

			rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
		3) Jabatan fungsional umum golongan IV/d-IVe	teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
		4) Eselon II, fungsional	teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak

		<p>madya dan penyelia</p>	<p>puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.</p>
		<p>5) Jabatan fungsional umum golongan IV/a-IV/c</p>	<p>penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</p>



			dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
		6) Eselon III kebawah dan fungsional muda penyelia kebawah	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
		7) Jabatan fungsional umum III/d kebawah	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemberhentian dngan hormat tidak atas permintaan

			sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
2.	SEKRETARIS DAERAH	1) Eselon II	teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis
		2) Eselon III, fungsional tertentu jenjang muda, penyelia, dan fungsional umum golongan III/c-III/d	teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
		3) Eselon IV, fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan, penyelia, dan fungsional umum golongan II/c-III/b	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
3.	STRUKTURAL ESELON II	1) Eselon III, fungsional tertentu jenjang muda dan penyelia, fungsional umum golongan III/c-III/d	teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis
		2) Eselon IV, fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan, fungsional	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

		umum golongan II/c-III/b	
4.	STRUKTURAL ESELON III	1) Eselon IV, fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan, fungsional umum golongan II/c-III/b	teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis
		2) Eselon V, fungsional tertentu jenjang pelaksana dan pelaksana pemula, fungsional umum golongan II/a-II/b	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
5.	STRUKTURAL ESELON IV	1) Eselon V, fungsional tertentu jenjang pelaksana dan pelaksana pemula, fungsional umum golongan II/a-II/b	teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis
		2) Fungsional umum golongan I/a-I/d	penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6.	STRUKTURAL ESELON V	1) Fungsional umum golongan I/a-I/d	teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya, hukuman disiplin yang dijatuhkan sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.<sup>126</sup>

**d. Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin**

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama dan apabila tetap tidak hadir, maka hukuman disiplin tetap dijatuhkan berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.<sup>127</sup>

Sebelum dijatuhi hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila dari hasil pemeriksaan, kewenangan ada pada atasan

---

<sup>126</sup> Lihat Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>127</sup> Lihat Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

langsung, maka atasan langsung wajib menjatuhkan hukuman disiplin tetapi apabila menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.<sup>128</sup>

Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat, maka pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila atasan langsung dari PNS yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.<sup>129</sup>

Persyaratan untuk menjadi Tim Pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa.<sup>130</sup>

Tim Pemeriksa bersifat temporer (*Ad Hoc*) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang PNS.<sup>131</sup>

PNS yang melanggar disiplin dan kemungkinan akan dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. PNS yang dibebaskan

---

<sup>128</sup> Lihat Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>129</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>130</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>131</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>132</sup>

Apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia untuk menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan tersebut cukup ditandatangani oleh pemeriksa dan tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin, dan PNS yang diperiksa berhak untuk mendapatkan foto kopi berita acara pemeriksaan.<sup>133</sup>

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar PNS lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Ada beberapa pertimbangan dalam menentukan jenis hukuman disiplin, yaitu :<sup>134</sup>

- a) Dalam menentukan jenis hukuman disiplin haruslah dipertimbangkan dengan seksama agar hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan;
- b) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, kepadanya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan semua pelanggaran disiplin yang dilakukan; dan
- c) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Ketentuan ini tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin

---

<sup>132</sup> Lihat Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>133</sup> Lihat Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>134</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

tidak masuk kerja dan mentaati jam kerja yang dilakukan dalam tahun yang berbeda.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan tersebut disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Apabila PNS yang akan dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, maka keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.<sup>135</sup>

Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).<sup>136</sup>

---

<sup>135</sup> Lihat Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>136</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif adalah:<sup>137</sup>

1. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden;
2. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PPK, berupa jenis hukuman disiplin :
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
  - d. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - e. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
  - f. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
  - g. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - h. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
  - i. Pembebasan dari jabatan.
3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah, berupa jenis hukuman disiplin berat, yaitu :
  - a. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
  - b. Pembebasan dari jabatan.
4. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia berupa hukuman disiplin :
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
  - d. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
  - e. Pembebasan dari jabatan.
5. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, berupa jenis hukuman disiplin ringan, yaitu :
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif adalah:<sup>138</sup>

1. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan adalah yang dijatuhkan oleh:

---

<sup>137</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>138</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



- a. Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa :
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - b. Sekretaris Daerah / pejabat struktural eselon II kabupaten/kota kebawah/pejabat yang setara ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa :
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - c. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat struktural eselon I yang bukan PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa :
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - d. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa :
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - e. Pejabat struktural eselon II di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat struktural eselon I yang bukan PPK dan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
2. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif adalah yang dijatuhkan oleh PPK atau Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat berupa :
    - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
    - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Tata cara pengajuan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum:<sup>139</sup>

1. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja.

---

<sup>139</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi 14 (empat belas) hari kalender tidak dapat diterima.
3. Pejabat yang berwenang menghukum setelah menerima tembusan surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang telah dijatuhkannya, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan.
4. Tanggapan tersebut disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
5. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan, dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan pejabat yang berwenang menghukum menerima surat keberatan.
6. Apabila dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan tersebut, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
7. Agar lebih obyektif dalam mengambil keputusan penjatuhan hukuman disiplin, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.
8. Dalam hal atasan pejabat yang berwenang menghukum memiliki keyakinan berdasarkan bukti-bukti yang ada, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
9. Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin, ditetapkan dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum.
10. Keputusan tersebut bersifat final dan mengikat. Yang dimaksud dengan final dan mengikat adalah terhadap keputusan peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin tidak dapat diajukan keberatan dan wajib dilaksanakan.
11. Apabila dalam waktulebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan tersebut, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.
12. Keputusan pejabat yang berwenang menghukum yang batal demi hukum diberitahukan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja paling rendah pejabat struktural eselon IV dan ditujukan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.
13. Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja , pejabat yang membidangi kepegawaian berkoordinasi dengan atasan pejabat yang berwenang menghukum tentang keberatan atas hukuman disiplin.  
Tembusan surat pemebritahuan disampaikan kepada :
  - a. Atasan pejabat yang berwenang menghukum;

- b. Pejabat yang berwenang menghukum; dan
  - c. Pejabat lain yang terkait.
14. Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan kepadanya lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja, dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan setelah dilakukan pemeriksaan.

Banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).<sup>140</sup>

1. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh PPK dan Gubernur berupa:
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 Dapat mengajukan banding administratif kepada BAPEK
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai banding administratif kepada BAPEK diatur tersendiri dengan peraturan perundang-undangan.
3. PNS yang sedang mengajukan banding administratif gajinya tetap dibayarkan sepanjang PNS yang bersangkutan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas.
4. Untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, PNS yang bersangkutan harus mengajukan permohonan izin kepada PPK.
5. Penentuan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan PPK dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja.
6. PPK dapat mendelegasikan atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk menetapkan keputusan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas.
7. PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dapat dikenakan hukuman disiplin, maka PPK membatalkan keputusan tentang izin masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi PNS yang sedang melakukan banding administratif ke BAPEK, kemudian diikuti dengan penghentian pembayaran gaji.
8. Apabila tidak mengajukan banding administratif, maka gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.
9. PNS yang mengajukan banding administratif kepada BAPEK tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pindah instansi sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

---

<sup>140</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui pindah instansi.<sup>141</sup>

Dalam kurun waktu 11 tahun tersebut praktis pengaturan secara khusus mengenai BAPEK masih mengacu pada peraturan lama yaitu Keputusan Presiden nomor 67 tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 tentang perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011, maka Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan Pemerintah tentang BAPEK penting untuk diketahui oleh setiap PNS, karena ia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian sebagaimana tertuang dalam pasal 35 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa “Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian”. Berdasarkan pasal 35 tersebut

---

<sup>141</sup> Lihat Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

dapat ditarik beberapa unsur penting yang mendasari peran BAPEK dalam penyelesaian sengketa kepegawaian, yaitu :<sup>142</sup>

1. Bahwa sengketa kepegawaian yang dapat diselesaikan melalui BAPEK terbatas pada lingkup sengketa mengenai pelanggaran peraturan disiplin pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sedangkan terhadap sengketa kepegawaian diluar dari apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diselesaikan melalui jalur Peradilan Tata Usaha Negara (pasal 35 ayat 1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999).
2. Bahwa penyelesaian sengketa melalui BAPEK merupakan banding administratif.

Tugas BAPEK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, yaitu :<sup>143</sup>

- a. Memberikan pertimbangan kepada Presiden atas usul penjatuhan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah , pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya oleh Presiden;
- b. Memeriksa dan mengambil keputusan banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat pembina kepegawaian dan/atau gubernur selaku wakil pemerintah.

Pengajuan banding administratif dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Diajukan secara tertulis kepada BAPEK dan tembusannya disampaikan kepada pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah yang memuat alasan dan/atau bukti sanggahan;
- Diajukan paling lama 14 (empat belas) hari, terhitung sejak tanggal surat keputusan hukuman disiplin diterima.

---

<sup>142</sup> Lihat Pasal 35 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

<sup>143</sup>Lihat Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

- Banding administratif yang diajukan melebihi tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal surat keputusan hukuman disiplin diterima, tidak dapat diterima.
- Pejabat pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), wajib memberikan tanggapan dan/atau bukti pelanggaran disiplin yang disampaikan kepada BAPEK paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak tanggal diterimanya tembusan banding administratif.
- Apabila pejabat pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah tidak memberikan tanggapan dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari sejak tanggal diterimanya tembusan banding administratif, BAPEK mengambil keputusan terhadap banding administratif berdasarkan bukti yang ada.
- BAPEK wajib memeriksa dan mengambil keputusan dalam jangka waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh ) hari sejak diterimanya banding administratif.

### **e.Hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin dan hak-hak**

#### **kepegawaian**

PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin :

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
- d) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

Dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.<sup>144</sup>

PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>145</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>146</sup>

PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, apabila meninggal dunia, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal PNS yang bersangkutan sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat, maka keputusan pemberhentiannya ditinjau kembali oleh pejabat yang berwenang menjadi keputusan pemberhentian dengan hormat.<sup>147</sup>

PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas banding administratif, dihentikan pembayaran gajinya sampai dengan ditetapkannya keputusan banding administratif.<sup>148</sup>

PNS yang sedang mengajukan upaya administratif tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

---

<sup>146</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>147</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>148</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya.<sup>149</sup>

PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.<sup>150</sup>

Calon PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai calon PNS.<sup>151</sup>

Apabila PNS masih menjalani hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan tidak mentaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada yang bersangkutan dijatuhi hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan hukuman disiplin yang baru ditetapkan.<sup>152</sup>

Dalam hal PNS yang sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dan baru menjalani sebagian dari masa hukuman, apabila yang bersangkutan kemudian dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3

---

<sup>149</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>150</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>151</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>152</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



(tiga) tahun, maka PNS yang bersangkutan hanya menjalani masa hukuman selama 3 (tiga) tahun ke depan.<sup>153</sup>

### **BAB III**

## **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

### **A. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kota Yogyakarta**

---

<sup>153</sup> Lihat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penerapan disiplin pegawai tidaklah mudah. Pegawai harus menjalani setiap program demi program dan pengalaman filosofi peningkatan kinerja di kantor masing-masing seperti motivasi, diklat, penyuluhan, apel pagi masuk kantor, apel pulang, sosialisasi, arahan-arahan dalam bentuk disiplin dan pengawasan.

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah tercantum semua itu melalui pemenuhan hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pegawai negeri sipil. Selaras dengan perkembangan paradigma ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga.

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu motor penggerak dalam menjalankan roda organisasi pemerintahan, maka harus dikelola dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Kondisi ini merupakan sebuah keharusan karena ketepatan pengelolaan pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi dengan tidak melupakan variabel-variabel seperti komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi yang ada. Pengelolaan PNS berarti mengelola sumberdaya manusia yang ada dan diperlengkapi dengan variabel lainnya karena kesemuanya saling kait mengkait dan saling mempengaruhi secara langsung dan tak langsung.

Dalam menjalankan kewajibannya, Pemerintah Kota Yogyakarta berharap pegawai negeri sipil yang ada dilingkungannya dapat berkarya dengan baik, penuh disiplin dan tanggap akan semua persoalan yang ada hubungannya dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Di sisi lain pemerintah kota Yogyakarta telah berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) tiap bulannya, cuti serta memberikan kemudahan dalam pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan memberikan promosi kepada yang berprestasi apabila sudah memenuhi kriteria kepangkatan untuk jabatan yang ditentukan dan kesejahteraan lainnya.

Pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebagai usaha dalam mengendalikan sikap pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta agar pegawai negeri sipil tetap taat, berdisiplin, memiliki tanggungjawab dan setia dengan pekerjaannya atau melaksanakan kewajiban dan haknya sebagai pegawai negeri sipil.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan membentuk Tim Pencermatan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang anggotanya terdiri dari Walikota Yogyakarta, Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta, Asisten Administrasi Umum Setda Kota Yogyakarta, Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional I Yogyakarta, Inspektorat Kota Yogyakarta, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Yogyakarta, Dinas Pendapatan Daerah dan Pengelolaan Keuangan (DPDPK) Kota Yogyakarta, Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, Tim Pencermatan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta membuat

Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 Tanggal 1 Desember 2011 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota yogyakarta yang diedarkan ke seluruh SKPD (satuan kerja perangkat daerah) dan unit kerja di lingkungan pemerintah kota yogyakarta.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pemerintah Kota Yogyakarta telah mengadakan sosialisasi terhadap peraturan tersebut kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Didalam surat edaran tersebut menjelaskan lebih terperinci tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, sebagai berikut :<sup>154</sup>

- a) Para kepala SKPD/Unit Kerja wajib meningkatkan pembinaan atas disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan masing-masing
- b) Para Pejabat Penilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pada setiap SKPD/Unit Kerja selaku Atasan Langsung :
  1. Wajib melakukan pengawasan atas disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan masing-masing;
  2. Wajib melakukan pemeriksaan apabila terdapat pegawai negeri sipil dibawah kewenangannya yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  3. Wajib menindaklanjuti hasil pemeriksaan khusus/audit investigatif APIP (aparatus pengawasan intern pemerintah) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  4. Dalam melakukan pemeriksaan, untuk mencari, menemukan, dan mengumpulkan bukti secara sistematis yang bertujuan mengungkapkan terjadi atau tidaknya suatu perbuatan dan pelakunya dapat meminta bantuan dan atau didampingi oleh APIP;

---

<sup>154</sup> Lihat Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota yogyakarta

5. Hasil pemeriksaan harus dibuat berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan;
  6. Hasil pemeriksaan khusus/audit investigatif APIP digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan;
  7. Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin obyektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung dapat meminta keterangan dari orang lain;
  8. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila menjadi kewenangannya, atasan langsung menetapkan penjatuhan hukuman disiplin;
  9. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila bukan kewenangannya, atasan langsung membuat laporan kewenangan kepada Pejabat Yang Berwenang (PJYBW) menetapkan penjatuhan hukuman atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) secara hirarki;
  10. Tim pencermatan dan penjatuhan hukuman disiplin dapat membantu Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang menetapkan penjatuhan hukuman dan atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk memberikan pertimbangan dalam rangka penentuan penjatuhan hukuman disiplin.
- c) Inspektorat Kota Yogyakarta selaku APIP di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta untuk mencari, menemukan, dan mengumpulkan bukti secara sistematis yang bertujuan mengungkapkan terjadi atau tidaknya suatu perbuatan dan pelakunya atas dugaan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, melaksanakan pemeriksaan khusus/audit investigatif :
1. Dalam rangka melaksanakan pemeriksaan khusus/audit investigasi, Inspektur Kota Yogyakarta membentuk Tim Pemeriksaan Khusus/Audit Investigasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  2. Pemeriksaan khusus/audit investigatif dilaksanakan sesuai dengan standar audit APIP yang berlaku;
  3. Dalam rangka untuk mencari, menemukan, dan mengumpulkan bukti secara sistematis yang bertujuan mengungkapkan terjadi atau tidaknya suatu perbuatan dan pelakunya atas dugaan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, Tim Pemeriksaan Khusus/Audit Investigatif dapat meminta atau mendapatkan keterangan dan atau bukti fisik, bukti dokumen, bukti kesaksian, dan bukti analisis dari orang/pihak lain yang dipandang perlu dan dibuat berita acara;
  4. Hasil pemeriksaan khusus/audit investigatif dibuat laporan hasil pemeriksaan khusus/audit investigatif disampaikan kepada Walikota Yogyakarta dengan tembusan Atasan Langsung dari pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Tahapan proses penegakan disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah kota Yogyakarta yang meliputi pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin dan penyerahan keputusan hukuman, sebagai berikut :

A. Proses pemeriksaan diawali dengan adanya informasi atau dugaan adanya pelanggaran yang bersumber dari :

1. Hasil pengawasan atasan langsung / sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)
2. Disposisi Walikota
3. Hasil audit / pemeriksaan APIP (aparatur pengawasan intern pemerintah)
4. Hasil penelitian dan penelaahan informasi (PPI) Inspektorat Kota Yogyakarta
5. UPIK (unit pengaduan, informasi dan keluhan)
6. Pengaduan atau laporan lainnya atas dugaan pelanggaran disiplin

B. Proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman yang bersumber dari hasil pengawasan atasan langsung / sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)

1. Atas dasar ditemukannya dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil (PNS), atasan langsung mempelajari lebih dahulu dengan seksama mengenai bentuk pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan. Kemudian melakukan pemeriksaan;
2. Dalam melakukan pemeriksaan, untuk mencari, menemukan, dan mengumpulkan bukti secara sistematis yang bertujuan mengungkap terjadi atau tidaknya suatu perbuatan dan pelakunya dapat berkonsultasi atau meminta bantuan dan atau didampingi oleh Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP);
3. Hasil pemeriksaan harus dibuat berita acara pemeriksaan (BAP) dan laporan hasil pemeriksaan
4. Hasil pemeriksaan khusus / audit investigatif APIP digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;
5. Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin obyektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung dapat meminta keterangan dari pihak lain;
6. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila menjadi kewenangannya atasan langsung menetapkan penjatuhan hukuman disiplin;

7. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila bukan kewenangannya dan menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung membuat laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dengan dilampiri BAP dan LHP, disampaikan kepada yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin secara hirarki;
8. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila ancaman hukumannya sedang atau berat, atasan langsung menyampaikan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dengan dilampiri BAP dan LHP kepada pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin secara hirarki, dengan tembusan Inspektorat Kota Yogyakarta;
9. Dalam hal pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin adalah Sekretaris Daerah atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), Tim Pencermatan Penjatuhan Hukuman Disiplin dapat membantu Sekretaris Daerah selaku pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman dan atau pejabat pembina kepegawaian (PPK), dalam rangka memberikan pertimbangan untuk penentuan penjatuhan hukuman disiplin;
10. Dalam hal pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan disiplin adalah pejabat eselon II ke bawah, atas dasar laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dilampiri BAP dan LHP, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin.

C. Proses pemeriksaan yang bersumber dari disposisi walikota, hasil audit / pemeriksaan APIP, hasil penelitian dan penelaahan informasi (PPI) Inspektorat Kota Yogyakarta, UPIK dan pengaduan atau laporan lainnya atas dugaan pelanggaran disiplin, didahului dengan pemeriksaan / audit khusus oleh Inspektorat dengan tahapan sebagai berikut :

1. Inspektorat / APIP membentuk Tim Pemeriksaan / audit khusus;
2. Pemeriksaan / audit khusus dilakukan dengan meminta keterangan kepada PNS yang diduga melanggar disiplin, dan atau pihak lain yang dipandang perlu yang dituangkan dalam BAPK (berita acara permintaan keterangan);
3. Hasil pemeriksaan / audit khusus dibuatkan LHP APIP;
4. LHP APIP dikirim kepada Walikota Yogyakarta selaku pejabat pembina kepegawaian (PPK) dengan tembusan BKD dan atasan langsung;
5. Atas dasar LHP APIP, atasan langsung melakukan pemeriksaan;
6. LHP APIP digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;
7. Hasil pemeriksaan harus dibuat BAP dan LHP

8. Apabila diperlukan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin obyektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung dapat meminta keterangan dari pihak lain;
9. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila menjadi kewenangannya, atasan langsung menetapkan penjatuhan hukuman disiplin;
10. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila bukan kewenangannya dan menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung membuat laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dengan dilampiri BAP serta dilampiri LHP disampaikan kepada yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin secara hirarki;
11. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan, apabila ancaman hukumannya sedang atau berat, atasan langsung menyampaikan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dengan dilampiri BAP dan LHP kepada pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin lewat saluran hirarki dengan tembusan BKD dan Inspektorat;
12. Apabila pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan disiplin adalah Sekretaris Daerah atau Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), Tim Pencermatan Penjatuhan Hukuman Disiplin dapat membantu Sekretaris Daerah selaku pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman dan atau pejabat pembina kepegawaian (PPK), dalam rangka memberikan pertimbangan untuk penentuan penjatuhan hukuman disiplin;
13. Apabila pejabat yang berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin adalah pejabat eselon II ke bawah, atas dasar laporan kewenangan penjatuhan hukuman dilampiri BAP dan LHP menetapkan penjatuhan hukuman disiplin.

#### D. Penyerahan Hukuman Disiplin :

1. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang berwenang menetapkan hukuman disiplin
2. Penyerahan keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menetapkan hukuman disiplin atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang dijatuhi hukuman.  
Di Pemerintah Kota Yogyakarta untuk penyerahan keputusan hukuman disiplin yang kewenangan penyerahannya ada di Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta sesuai dengan surat perintah tugas dari Walikota Yogyakarta Nomor 40 / SPT / BKD / 2014 Tanggal 29 Mei 2014, sedangkan yang kewenangan penyerahannya ada di Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta, dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta sesuai dengan surat perintah tugas dari Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/72/SPT/ 2014 Tanggal 15 April 2014.



3. Pejabat yang ditunjuk menyerahkan keputusan hukuman disiplin memiliki pangkat/golongan lebih tinggi atau minimal sama dengan pangkat/golongan PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.
4. Penyerahan keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empatbelas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
5. Bilamana PNS yang dijatuhi hukuman tidak hadir pada saat penyerahan surat keputusan tersebut, maka surat keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta, pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah berjalan sesuai dengan aturan tersebut, baik dalam proses pemeriksaan sampai dengan pembuatan surat keputusan hukuman displinnya.<sup>155</sup>

Di Pemerintah Kota Yogyakarta, sampai dengan saat ini belum ada pegawai negeri sipil yang mengajukan keberatan maupun banding administratif atas keputusan hukuman disiplin yang telah dikeluarkan.

Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta sebagai salah satu Tim Pencermatan Penjatuhan Hukuman Disiplin, selalu dilibatkan dalam pembuatan keputusan hukuman disiplin yang dikeluarkan baik oleh Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta maupun Walikota Yogyakarta.<sup>156</sup>

Sampai dengan saat ini pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan pemerintah kota yogyakarta sudah berjalan cukup baik, semua atasan langsung yang mengetahui adanya pelanggaran disiplin yang

---

<sup>155</sup> Wawancara dengan Zico Ostaki, SH(Penelaah dan Penyusun Peraturan Perundang-undangan) pada Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 10.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>156</sup> Wawancara dengan Zico Ostaki, SH(Penelaah dan Penyusun Peraturan Perundang-undangan) pada Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 10.00 WIB, di Yogyakarta

dilakukan oleh bawahannya akan segera melakukan pemanggilan, pemeriksaan dan pembuatan berita acara pemeriksaan.<sup>157</sup>

**B. Sanksi yang diterapkan terhadap pegawai negeri sipil yang tidak tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dari tahun 2011 s/d tahun 2013)**

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan kebijakan disiplin tersebut, pemerintah kota Yogyakarta menerapkan pemberlakuan pelaksanaan tindakan hukuman kepada setiap pelanggar sesuai dengan aturan yang berlaku.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta sanksi yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberikan berdasarkan rekomendasi hukuman disiplin dari Inspektorat Kota Yogyakarta yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), sedangkan apabila pemeriksaan dilakukan oleh atasan langsung, maka sanksi yang akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberikan oleh atasan langsung yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).

Terkait dengan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari Inspektorat Kota Yogyakarta, apabila hukuman disiplin yang diberikan oleh atasan langsung tidak sesuai dengan rekomendasi hukuman disiplin yang diberikan oleh Inspektorat Kota Yogyakarta, maka atasan langsung harus memberikan bukti dan alasan pendukung yang menjelaskan perbedaan hukuman disiplin tersebut.

---

<sup>157</sup> Wawancara dengan Zico Ostaki, SH(Penelaah dan Penyusun Peraturan Perundang-undangan) pada Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 10.00 WIB, di Yogyakarta

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dapat disampaikan data pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin dari tahun 2011 s/d tahun 2013 di Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai berikut :

**Tabel 1**

**REKAP PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN:<sup>158</sup>**

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013
1.	Teguran Lisan	1	6	13
2.	Teguran Tertulis	2	6	19
3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	2	10	11
4.	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	1	6	4
5.	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	1	2	2
6.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	-	-	1
7.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	-	6	9
8.	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	2	1	1
9.	Pembebasan Dari Jabatan	1	-	1
10.	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS	-	2	-
11.	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	-	1	1
<b>JUMLAH</b>		<b>10</b>	<b>40</b>	<b>62</b>

**Tabel 2**

**Bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta:<sup>159</sup>**

<sup>158</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 12 November 2014 jam 09.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>159</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 12 November 2014 jam 09.00 WIB, di Yogyakarta

No.	Tahun	Jenis Pelanggaran	Hukuman Disiplin	Pasal Yang Dilanggar
1.	2011	Menggunakan barang milik Negara tanpa izin sehingga berdampak hilangnya mobil kijang super jenis pick up tahun 1997 warna biru	Teguran Lisan	-
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 hari kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 7 angka 2 huruf b PP. No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 23 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		Tidak mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan	Teguran Lisan	Melanggar Pasal 3 angka 4 PP No. 53/2010
		Tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 5 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 8 hari kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 15 hari kerja</b>	<b>Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11</b>

				<b>PP No. 53/2010</b>
		Tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010
		Tidak mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 7 PP No. 53/2010
		Tidak membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 15 PP No. 53/2010
		Melakukan hidup bersama dengan pria yang bukan suaminya tanpa ikatan perkawinan yang sah	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Melanggar Pasal 14 PP No.45/1990
		Melakukan hidup bersama dengan wanita yang bukan isterinya tanpa ikatan perkawinan yang sah	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Melanggar Pasal 14 PP No.45/1990
		Melakukan pernikahan lagi tanpa mendapat ijin terlebih dahulu dari Pejabat dan tanpa persetujuan dari isteri yang pertama	Pembebasan Dari Jabatan	Melanggar Pasal 4 ayat (1) PP No.45/1990
2.	2012	<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah</b>	Teguran Lisan	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 4 PP No. 53/2010

		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 15 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 hari kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 12 hari kerja</b>	<b>Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 8 angka 9 huruf c PP No. 53/2010</b>
		Tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 8 angka 4 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 21 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 hari kerja</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 jo Pasal 8 angka 9 huruf a PP No. 53/2010</b>
		Tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS	Pernyataan Tidak Puas Secara	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010
		Pemalsuan surat keterangan sakit yang merugikan dokter yang namanya disalahgunakan, termasuk pencemaran nama baik instansi X	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3</b>

		yang sah selama 6 hari kerja		angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 hari kerja	Teguran Lisan	Melanggar Pasal 3 angka 11 jo Pasal 8 angka 9 huruf a PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 17 hari kerja	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 16 hari kerja	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 9 hari kerja	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 hari kerja	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 hari kerja	Teguran Lisan	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 25 hari kerja	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010
		Telah melakukan perbuatan perjudian dan telah menjalani hukuman penjara selama 2 bulan	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010

		Telah melahirkan anak diluar perkawinan yang sah	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 14 PP No. 45/1990
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 244 hari kerja</b>	<b>Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		Melakukan pungutan secara tidak sah serta tidak sepatutnya sehubungan dengan pengurusan pindah masuk dan keluar sekolah non klas 1 di SD X	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Melanggar Pasal 4 Angka 1 PP No.53/2010
		<b>Tidak masuk kerja dan atau meninggalkan jam kerja tanpa alasan yang sah sebanyak 31 hari kerja</b>	<b>Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 241 hari kerja</b>	<b>Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 53/2010</b>
		Tidak bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 9 PP No. 53/2010
		Pemalsuan data anak	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010
3.		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan</b>	<b>Pernyataan Tidak Puas</b>	<b>Melanggar Pasal 8</b>



		<b>yang sah selama 15 hari kerja</b>	<b>Secara Tertulis</b>	<b>angka 9 huruf c PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 hari kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 8 angka 9 huruf b PP No. 53/2010</b>
		Melakukan perceraian tanpa mengajukan permohonan surat keterangan secara tertulis	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 4 PP No. 53/2010
		Tidak cermat dalam melaksanakan ketugasannya sebagai Ketua/Anggota Pokja ULP	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 9 PP No. 53/2010
	<b>2013</b>	Melakukan penyimpangan dalam proses pelelangan belanja modal pengadaan mesin genset tahun 2012	Teguran Tertulis	-
		<b>Meninggalkan tugas dikantor tanpa ijin atasan atau tanpa memberikan keterangan</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 5 PP No. 53/2010</b>
		Melakukan perbuatan yang menghalangi atau mempersulit pedagang untuk mendapatkan pelayanan dalam hal ini untuk memperoleh KIP (Kartu Identitas Pedagang) sebagai bukti resmi sebagai pedagang pasar, sehingga pedagang dirugikan secara materi maupun administratif yaitu terlambatnya peneriman KIP (Kartu Identitas Pedagang)	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 4 angka 10 PP No. 53/2010

		<b>Tidak mentaati ketentuan jam kerja menjelang cuti bersama idul fitri 1 syawal 1433 H</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>
		<b>Meninggalkan tugas dikantor (mendahului pulang) tanpa ijin atasan atau tanpa memberikan keterangan</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>
		Ketidacermatan dalam melaksanakan tugas sebagai PPKom (Pejabat Pembuat Komitmen) pada pengadaan kegiatan X	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 9 PP No. 53/2010
		Ketidacermatan dalam melaksanakan tugas sebagai PPHP (Pejabat Pemeriksa) pada pengadaan kegiatan X	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 9 PP No. 53/2010
		Pembuatan SPJ Fiktif dan mark-up pada kegiatan X	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 5 dan angka 9 PP No. 53/2010
		<b>Tidak mematuhi peraturan kedinasan terhadap SE Sekda Nomor: 061/40/SE/2012 tanggal 18 Juli 2012 tentang seruan menyambut bulan suci ramadhan 1433 H / 2012</b>	<b>Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>
		<b>Tidak mematuhi peraturan kedinasan terhadap SE Sekda Nomor: 061/40/SE/2012 tanggal 18 Juli 2012 tentang seruan menyambut bulan suci</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>

	<b>ramadhan 1433 H / 2012</b>		
	<b>Tidak mematuhi peraturan kedinasan terhadap SE Sekda Nomor: 061/40/SE/2012 tanggal 18 Juli 2012 tentang seruan menyambut bulan suci ramadhan 1433 H / 2012</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>
	Kurang cermat dalam menguji jalannya sistem dan prosedur pengeluaran belanja perjalanan luar daerah	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 4 angka 2 PP No.53/2010
	<b>Mendahului pulang kerja dan tanpa member keterangan / ijin</b>	<b>Teguran Lisan</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 17 PP No. 53/2010</b>
	Penyimpangan dalam pemberian uang honorarium tenaga teknis pemeliharaan TPU tahun 2011	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 5 PP No. 53/2010
	Melakukan perbuatan berupa menjalin hubungan dengan pria lain tanpa perkawinan yang sah dan menjalin hubungan layaknya suami dan isteri	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53/2010
	Melakukan pungutan sukarela pada pelayanan cetak biodata	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 4 PP No. 53/2010
	Melakukan perbuatan berupa kecurangan dalam proses pengajuan pinjaman pada koperasi X dengan membubuhkan tanda tangan isteri pada kolom mengetahui tanpa diketahui isteri	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 9 PP No. 53/2010

		Kelalaian hilangnya kamera video digital sony pada instansi X	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 Angka 13 PP No.53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 19 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 52/2010</b>
		Melakukan penyimpangan terhadap penerimaan keuangan di instansi X	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 4 angka 2 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 97 hari kerja</b>	<b>Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP No. 52/2010</b>
		Telah melakukan pernikahan kedua maupun ketiga tanpa memberitahukan secara tertulis kepada Pejabat melalui hirarki dan tanpa sepengetahuan isteri	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 2 ayat (1), (2) dan Pasal 4 ayat (1) PP No. 45/1990
		Melakukan perceraian tanpa izin dari pejabat berwenang dan tidak melaporkan perceraian dalam jangka waktu selambat-lambatnya satu bulan terhitung mulai terjadinya perceraian	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 5 PP No. 53/2010, Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 15 ayat (1) PP No. 45/1990
		Selaku tergugat tidak mengajukan permohonan / permintaan secara tertulis untuk mendapatkan surat keterangan untuk melakukan perceraian	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 3 ayat (1), (2), (3) dan Pasal 15 ayat (1) PP No. 45/1990

		dari pejabat/atasan ketika akan melakukan perceraian dan tidak segera melaporkan perceraian dalam jangka waktu selambat-lambatnya 1 bulan terhitung mulai terjadinya perceraian		
		Selaku PPTK kegiatan X membiarkan bawahannya melakukan pelanggaran dengan membuat SPJ Fiktif	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	Melanggar Pasal 4 angka 6 PP No. 53/2010
		Mendorong bawahannya untuk melakukan perbuatan pelanggaran pengelolaan keuangan sehingga bawahannya melakukan SPJ Fiktif	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	Melanggar Pasal 3 angka 15 PP No. 53/2010
		Melakukan pernikahan siri hingga mempunyai anak sedangkan yang bersangkutan masih dalam ikatan pernikahan yang sah	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	Melanggar Pasal 4 ayat (1), Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 15 ayat (1) PP. No. 45/1990
		Telah melangsungkan nikah siri hingga mempunyai anak dan hidup serumah tanpa ikatan suami isteri yang sah	Pembebasan Dari Jabatan Sebagai Guru	Melanggar Pasal 14 PP No. 45/1990
		Telah melakukan perbuatan berupa bekerja kurang cermat dalam menjalankan tugas sebagai kelompok kerja ULP	Teguran Tertulis	Melanggar Pasal 3 angka 9 PP No. 53/2010
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 25 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 9 angka 11 huruf b PP. No. 53/2010</b>

		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 7 hari kerja</b>	<b>Teguran Tertulis</b>	<b>Melanggar Pasal 3 angka 11 PP. No.53/2010</b>
		<b>Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 20 hari kerja</b>	<b>Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun</b>	<b>Melanggar Pasal 9 angka 11 huruf a PP. No. 53/2010</b>

Pada tahun 2011 di Pemerintah Kota Yogyakarta telah dijatuhkan sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebanyak 10 pelanggaran, dengan rincian hukuman disiplin ringan : 5, hukuman disiplin sedang : 2 dan hukuman disiplin berat : 3 dan pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah kota yogyakarta adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sejumlah 5.

Di Pemerintah Kota Yogyakarta, pada tahun 2011 selain menjatuhkan sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga ada satu pegawai negeri sipil yang dijatuhkan hukuman berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pada tahun 2012 di Pemerintah Kota Yogyakarta telah menjatuhkan sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang sebanyak 40 pelanggaran dengan rincian hukuman disiplin ringan : 22, hukuman disiplin sedang : 8 dan hukuman disiplin berat : 10 dan pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai negeri sipil

dilingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sejumlah 17.

Pada tahun 2013 di Pemerintah Kota Yogyakarta telah menjatuhkan sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebanyak 62 pelanggaran dengan rincian hukuman disiplin ringan : 43, hukuman disiplin sedang : 7 dan hukuman disiplin berat : 12 dan pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sejumlah 14.

Setelah melihat data diatas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil semakin meningkat, hal ini disebabkan karena pada saat tahun 2011, pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 baru dilaksanakan di Pemerintah Kota Yogyakarta setelah adanya Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 tanggal 1 Desember 2011 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, setelah itu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, bahwa kewenangan melakukan pemeriksaan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin adalah atasan langsung, maka apabila atasan langsung tidak melakukan pemeriksaan, maka atasan langsung akan dijatuhi hukuman disiplin yang sama dengan pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Sanksi yang diterapkan kepada pegawai negeri sipil tersebut sudah sesuai dengan bentuk pelanggarannya, selain tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, sanksi yang diterapkan sesuai dengan kebijakan masing-masing atasan langsung dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Ada juga pegawai negeri sipil yang melanggar Surat Edaran Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 061/40/SE/2012 Tanggal 18 Juli 2012 tentang seruan menyambut bulan suci ramadhan 1433 H/2012, hal ini termasuk pelanggaran berupa tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah.

Sebagai salah satu contoh di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, pada tahun 2013 ada salah satu pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja selama lebih dari 46 hari kerja, hal tersebut melanggar pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Pegawai Negeri Sipil tersebut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil.<sup>160</sup>

Sebelum dijatuhi hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil tersebut dilakukan pemanggilan serta pemeriksaan oleh atasan langsungnya. Setelah dilakukan pencermatan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan Walikota Yogyakarta selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.<sup>161</sup>

Di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta dalam hal penerapan sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.<sup>162</sup>

Di Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta, pada tahun 2013 ada 3 (tiga) orang pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, hal tersebut melanggar pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan

---

<sup>160</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, tanggal 12 Desember 2014 jam 11.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>161</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, tanggal 12 Desember 2014 jam 11.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>162</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, tanggal 12 Desember 2014 jam 11.00 WIB, di Yogyakarta



Pegawai Negeri Sipil tersebut dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis sampai dengan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.<sup>163</sup>

Dalam penerapan sanksinya tersebut sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terhadap 3 (tiga) orang tersebut penatalaksana kepegawaian pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah mempunyai buku khusus yang mencatat jumlah jam kerja yang dilanggar oleh pegawai negeri sipil tersebut. Dari hasil catatan tersebut, sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan.<sup>164</sup>

Jenis-jenis pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, tidak ada pengelompokan yang khusus. Jenis-jenis tersebut hanya dikelompokkan ke dalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat saja. Untuk penjatuhan hukuman disiplin di Pemerintah Kota Yogyakarta, maka hal pertama yang dilakukan adalah dengan menjerat dahulu si pelanggar dengan hukuman yang paling ringan, kecuali untuk jenis hukuman disiplin berat. Apabila telah dijatuhi hukuman disiplin ringan dan tidak mengulanginya lagi, maka tidak perlu dijatuhi hukuman yang lebih tinggi, tetapi apabila pegawai negeri sipil tersebut mengulangi perbuatan yang sama, maka hukumannya akan lebih berat. Hal ini menyebabkan jenis pelanggaran disiplin tidak ada pengelompokan khusus,

---

<sup>163</sup> Wawancara dengan penatalaksana kepegawaian dan pengurusan gaji pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 12.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>164</sup> Wawancara dengan penatalaksana kepegawaian dan pengurusan gaji pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 12.00 WIB, di Yogyakarta

karena pada dasarnya jenis pelanggarannya itu sama akan tetapi penjatuhan hukumannya yang berbeda tinggal melihat kasusnya.<sup>165</sup>

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dilihat bahwa pelanggaran hukuman disiplin di Pemerintah Kota Yogyakarta dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 mengalami peningkatan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil sebagian besar adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah.

Setelah melihat data diatas, dapat dilihat bahwa di Pemerintah Kota Yogyakarta pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sudah sesuai yaitu melanggar pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang berbunyi "*Setiap PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja*" dan sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan hukuman disiplin yang diberikan.

**c. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta dan bagaimana cara penyelesaiannya.**

Di Pemerintah Kota Yogyakarta menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai alat kendali untuk mengendalikan kinerja pegawai negeri sipil dengan tetap memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dan mempengaruhi kehidupan pegawai negeri sipil secara

ekonomi, sosial, budaya dan keamanan agar jumlah pelanggaran menjadi menurun.

Untuk meningkatkan pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pemerintah Kota Yogyakarta perlu merencanakan kedepan pengenalan peraturan dimaksud agar pegawai nantinya dapat menjiwainya dan sekaligus melaksanakannya saat jam kerja ataupun diluar jam kerja. Pemahaman terhadap peraturan nantinya akan mengikat diri pegawai negeri sipil secara moral dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, masih ada beberapa pejabat struktural yang masih belum memahami pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, antara lain dalam proses melakukan pemeriksaan dan pembuatan berita acara pemeriksaan.<sup>166</sup>

Di Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta, ada beberapa hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, antara lain dalam hal proses pembuatan berita acara pemeriksaan dan menentukan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.<sup>167</sup>

Di pemerintah kota yogyakarta, apabila atasan langsung masih mengalami kesulitan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 baik dalam pembuatan berita acara pemeriksaan, pembuatan laporan hasil pemeriksaan maupun pembuatan laporan kewenangan penjatuhan hukuman

---

<sup>166</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta, tanggal 12 Desember 2014 jam 11.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>167</sup> Wawancara dengan penatalaksana kepegawaian dan pengurusan gaji pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 15 Desember 2014 jam 12.00 WIB, di Yogyakarta

disiplin, maka atasan langsung akan melakukan koordinasi baik dengan BKD Kota Yogyakarta maupun Inspektorat Kota Yogyakarta.<sup>168</sup>

Ada beberapa hambatan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta, antara lain :<sup>169</sup>

1. Masih ada beberapa SKPD/Unit Kerja yang belum memahami prosedur pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Cara penyelesaiannya adalah dengan dilakukan sosialisasi, bimtek maupun workshop tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

2. Masih ada beberapa atasan langsung di SKPD/Unit Kerja yang merasa tidak mampu untuk melakukan pemeriksaan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Cara penyelesaiannya adalah dengan dibentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari unsur atasan langsung, unsur pengawasan (Inspektorat) dan unsur kepegawaian (Badan Kepegawaian Daerah).

3. Ada beberapa kasus pelanggaran disiplin di Pemerintah Kota Yogyakarta, yang pada saat akan dilakukan pemeriksaan pegawai negeri sipil tersebut sudah pindah unit kerja.

---

<sup>168</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 12 November 2014 jam 09.00 WIB, di Yogyakarta

<sup>169</sup> Wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, tanggal 12 November 2014 jam 09.00 WIB, di Yogyakarta

Cara penyelesaiannya adalah dengan dilakukan rapat koordinasi antara atasan langsung unit kerja yang lama, atasan langsung unit kerja yang baru dengan Tim Pencermatan Penjantuhan Hukuman Disiplin.

4. Kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta untuk berbuat dan bersikap disiplin seperti keterlambatan masuk kerja.  
Cara penyelesaiannya adalah hampir seluruh SKPD/Unit Kerja di pemerintah kota yogyakarta sistem presensi menggunakan sidik jari.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, di Pemerintah Kota Yogyakarta telah dilaksanakan sejak diberlakukannya Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 Tanggal 1 Desember 2011 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
2. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta dengan penerapan sanksi/penjatuhan hukuman disiplin sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Di Pemerintah Kota Yogyakarta, masih ada beberapa SKPD/Unit Kerja yang belum memahami proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jalan keluar dari hal tersebut adalah dengan dilakukan sosialisasi, bimtek maupun workshop tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **B. Saran-Saran**

1. Hendaknya ada pembinaan bagi pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai.
2. Hendaknya ada ketegasan dari Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melakukan

pelanggaran disiplin pegawai negeri, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

3. Hendaknya lebih sering untuk diadakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil ke SKPD ataupun unit kerja di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku :**

Alex Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta, 1980

- Andi Hamzah dan Siti Rahayu, *Suatu Tinjauan Ringkat Sistem Pemidanaan di Indonesia*, Akademika Pressindo, Jakarta, 1983
- A.S.Moneir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983
- Ati Cahayani, *Strategidan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2005
- Bahsan Mustafa, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990
- Bintoro Tjokroamidodo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1990
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1989
- Desi Fernanda, *Etika Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta, 2003
- Dimock & Dimock, *Administrasi Negara*, Aksara Baru, Jakarta, 1978
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1988
- E. Utrecht dan Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT. Ictiar Baru, Jakarta, 1990
- Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, 2007
- Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Balai Pustaka, Jakarta, 1994
- Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, 2002
- Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, PT. Ikhitar Baru, Jakarta, 1987
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005



- Mochtar Kusumaatmadjo dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum : Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000
- Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mundial, Jakarta, 1992
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982
- Murtir Jeddawi, *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Total Media, Yogyakarta, 2008
- Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Pertja, Jakarta, 1987
- Philipus Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994
- Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995
- S.F. Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1988
- Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap-Tindak Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 1992
- Soehino, *Asas-asas Hukum Tata Pemerintahan*, Liberty, Yogyakarta, 1984
- Sogeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1992
- Sondang P.Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1986
- S.Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Subarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002

Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986

Victor Situmorang, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994

Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998

Widjaja AW, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Alfabeta, Bandung, 1998

W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986

## **B. Peraturan Perundang-undangan :**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Wawancara dengan Kepala Sub. Bidang Mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta

Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta

Wawancara dengan Penatalaksana Kepegawaian pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta

Wawancara dengan Penelaah dan Penyusun Peraturan Perundang-undangan pada Bagian Hukum Setda Kota Yogyakarta