

# SKRIPSI

## IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN PNS DENGAN STATUS TIDAK DENGAN HORMAT BERDASARKAN PP NOMOR 11 TAHUN 2017 DI KABUPATEN KAMPAR 2019

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh :

PUTRI ANANDA GUNAWAN  
NPM : 17 1010 158

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Ananda Gunawan  
NPM : 171010158  
Fakultas : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkinang, 23-09-1999  
Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 32 Bangkinang  
Judul Skripsi : Implementasi Pemberhentian PNS dengan Status tidak dengan Hormat Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 di Kab. Kampar Tahun 2019.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (*plagiat*), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 06 Desember 2021

Yang Menyatakan



(Putri Ananda Gunawan)





FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA:

Putri Ananda Gunawan

171010158

Dengan Judul :

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019

*Telah Lulus Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 14 Desember 2021

Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Mokhammad Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H



YKAN

FS67H71



BAN-PT

No. Reg : 937/IV/UPM.EH.UIR.2021

Paper ID : 1727979236/29 %

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Di laksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

**Nama** : Putri Ananda Gunawan

**NPM** : 171010158

**Fakultas** : Hukum

**Program Studi** : Ilmu Hukum

**Pembimbing I** : Umi Muslikhah., S.H., M.H

**Judul Skripsi** : Pemberhentian PNS dengan Status tidak dengan Hormat Berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 di Kab. Kampar Tahun 2019.

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
01-11-2021	- Perbaiki penulisan - Perbaiki kutipan	
06-11-2021	- Perbaiki abstrak - Perbaiki metode penelitian	
09-11-2021	- Perbaiki latar belakang	
13-11-2021	- Perbaiki Tinjauan Pustaka - Perbaiki Konsep operasional	

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

17-11-2021	- Tambahkan materi di Bab II	
23-11-2021	- Tambahkan jurnal - Perbaiki saran dalam BAB IV	
13-12-2021	- ACC Turnitinkan dan daftarkan ujian	

Pekanbaru, 13 Desember 2021

Mengetahui :

An. Dekan

  
**Dr. Rosviti Hamzah S.H., M.H.**

Wakil Dekan I



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

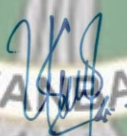
**PEMBERHENTIAN PNS DENGAN STATUS TIDAK DENGAN HORMAT  
BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 DI KABUPATEN  
KAMPAR TAHUN 2019**

**PUTRI ANANDA GUNAWAN**

**NPM : 171010158**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

  
**Umi Muslikhah, S.H.,M.H**

**Mengetahui**

**Dekan**

  
**Dr. M. Musa, S.H.,M.H**

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
Nomor : 634 /Kpts/FH/2021  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
Nama : **Umi Muslikhah, S.H., M.H**  
NIDN : **1011089101**  
Pangkat/Jabatan : **Penata/III/c**  
Jabatan Fungsional : **Lektor**  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
Nama : **Putri Ananda Gunawan**  
NPM : **17 10 10 158**  
Prodi / Departemen : **Ilmu Hukum / Hukum Administrasi Negara**  
Judul skripsi : **Pemberhentian PNS dengan Status Tidak dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 di Kab. Kampar Tahun 2019**
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau.
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 29 Oktober 2021  
Dekan

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN. 1009116601

- Tembusan : Disampaikan kepada :*
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
  2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
  3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## Berita Acara Perubahan Judul Research Komprehensif

Pada hari Kamis, 17 Maret 2022 telah dilaksanakan seminar riset proposal atas nama :

NAMA : PUTRI ANANDA GUNAWAN  
NPM : 171010158  
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM  
BAGIAN KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Berdasarkan Hasil seminar riset proposal tersebut ,Judul yang tertulis di SK Dekan tentang pembimbing yang semula adalah :

**PEMBERHENTIAN PNS DENGAN STATUS TIDAK DENGAN HORMAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 DI KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2019**

Berubah Menjadi :

**IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN PNS DENGAN STATUS TIDAK DENGAN HORMAT BERDASARKAN PP NOMOR 11 TAHUN 2017 DI KABUPATEN KAMPAR 2019**

Demikian berita acara perubahan judul proposal di buat agar dapat dimaklumi.

Diketahui oleh :

Pembimbing

Umi Muslikhah, S.H., M.H

Wakil Dekan I Fakultas Hukum

Dr. Rosvidi Hamzah, S.H., M.H





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uirac.id - e-mail : law@uirac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 053/KPTS/FH-UIR/2022** Tanggal 14 Maret 2022, pada hari ini **Kamis, 17 Maret 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Putri Ananda Gunawan  
N P M : 171010158  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pemberhentian PNS Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Di Kab. Kampar Tahun 2019  
Tanggal Ujian : 17 Maret 2022  
Waktu Ujian : 14.00-15.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK : 3,60  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

1. Umi Muslihhah, S.H., M.H
2. Dr. Ardiansyah, S.H., M.H
3. Wira Atma Hari, S.H., M.H  
Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

### Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H



Pekanbaru, 17 Maret 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H  
NRP. 950202223

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

**NOMOR : 053 /KPTS/FH-UIR/2022**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.  
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003  
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990  
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :  
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001  
b. Nomor : 284/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002  
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991  
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013  
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :  
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998  
b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989  
c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012  
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- |               |  |
|---------------|--|
| N a m a       | : Putri Ananda Gunawan   |
| N.P.M.        | : 171010158  |
| Program Studi | : Ilmu Hukum   |
| Judul Skripsi | : Pemberhentian PNS Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Di Kab. Kampar Tahun 2019 |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
- |                            |  |
|----------------------------|--|
| Umi Muslikhah, S.H., M.H   | : Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. Ardiansyah, S.H., M.H  | : Anggota merangkap penguji sistematika  |
| Wira Atma Hajri, S.H., M.H | : Anggota merangkap penguji metodologi   |
| Esy Kurniasih, S.H., M.H   | : Notulis                                |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 14 Maret 2022  
Dekan,

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN. 1009116601

- Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Peringgal



## ABSTRAK

Penegakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Riau tepatnya di Kabupaten Kampar masih ditemui Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin atau melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penulisan skripsi ini diantaranya : Bagaimanakah Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019 serta Bagaimanakah Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019.

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan kedalam penelitian Yuridis Sosiologis, artinya menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke lapangan. Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu Peraturan Menteri dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuisoner). Penelitian ini dilihat dari sifat penelitian, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat *deskriptif*, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas.

Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kampar Tahun 2019 bahwa pemerintahan daerah sudah didelegasikan dari Presiden kepada Kepala Daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Berdasarkan asas desentralisasi dalam rangka otonomi daerah seperti yang disebutkan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) menyebutkan bahwa tanggung jawab akhir penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tetap ada ditangan Pemerintah Pusat yaitu Presiden.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

## ABSTRAC

*The enforcement of disciplinary regulations for Civil Servants that applies throughout Indonesia, not least in Riau Province, precisely in Kampar Regency, is still encountered by Civil Servants who are not disciplined or violate Government Regulation No. 53 of 2010 and Law No. 5 of 2014 concerning ASN. disciplined in accordance with the violations that have been committed. There are three levels of disciplinary punishment for Civil Servants who commit violations, namely light disciplinary penalties in the form of verbal and written warnings, moderate disciplinary penalties in the form of delays in salary or promotions, and severe disciplinary penalties in the form of demotion to dishonorable discharge as Civil Servants.*

*Based on the above background, the formulation of the problems that will be answered in writing this thesis include: How is the Mechanism of Dismissing Civil Servants With Disrespectful Status Based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatuses in Kampar Regency in 2019 and What is the Authority of the Regional Government in Dismissal of State Civil Apparatus with Disrespectful Status Based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus in Kampar Regency of 2019?*

*This research when viewed from the type of research can be grouped into Sociological Juridical research, meaning that it emphasizes research that aims to obtain legal knowledge empirically by going directly to the field. Sociological Juridical Research is legal research using secondary data as initial data, which is then followed by primary data in the field or on the community, examining the effectiveness of a Ministerial Regulation and research seeking to find a relationship (correlation) between various symptoms or variables, as a data collection tool consisting of study of documents or library materials and interviews (questionnaires). This research is seen from the nature of the research, the authors can be identified as descriptive, meaning that this research provides an overview of a complete, detailed and clear statement.*

*Mechanism of Dismissal of Civil Servants with Disrespectful Status Based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus in Kampar Regency of 2019 that regional government has been delegated from the President to Regional Heads as Personnel Guiding Officers based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus Based on the principle of decentralization in the context of regional autonomy as stated in the General Elucidation of Law Number 23 of 2014 as amended by Law Number 9 of 2015 concerning Regional Government (UU Pemda) it is stated that the final responsibility for administering Regional Government remains is in the hands of the Central Government, namely the President.*

*Keywords: Discipline, Civil Servant.*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobillalamin, Segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh umat manusia termasuk kepada penulis hingga mampu menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan. Shalawat dan salam *Allahuma shalli ala sayyidina Muhammad wa ala alihi sayyidina Muhammad*, kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul dengan judul **“Implementasi Pemberhentian PNS Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 Di Kabupaten Kampar 2019.”**

Disamping itu juga penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua penulis Ayahanda Boy Gunawan, S.H., M.H, dan Ibunda Hefniwati, S.E, beserta keluarga besar, terima kasih atas Doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau;

3. Bapak Dr. M. Musa, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar dan pendaftaran komprehensif;
5. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar;
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
7. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H, selaku Kepala Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
8. Ibu Umi Muslikah, S.H., M.H, selaku Pembimbing penulis dalam penulisan Skripsi ini, terimakasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis;
10. Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran



yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 03 Desember 2021

Putri Ananda Gunawan  
NPM 17 1010 158



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
SERTIFIKAT BEBAS PLAGIAT.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING.....	vi
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF.....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN DOSEN PENGUJI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAC.....	xi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	31
F. Metode Penelitian.....	32
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara.....	36
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	36
2. Macam-Macam Aparatur Sipil Negara.....	40
3. Kedudukan Aparatur Sipil Negara.....	42
4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara.....	43
5. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.....	45
6. Pemberhentian Dengan Tidak Hormat.....	52



B.	Tinjauan Umum Tentang Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	58
1.	Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara.....	63
2.	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	66
C.	Tinjauan Umum Tentang Tindak Pidana Korupsi.....	68
1.	Pengertian Tindak Pidana Korupsi.....	68
2.	Jenis-Jenis Tindak Pidana Korupsi.....	72
3.	Unsur-unsur Tindak Pidana Korupsi.....	74
<b>BAB III</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019.....	77
B.	Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019.....	93
<b>BAB IV</b>	<b>: PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan.....	124
B.	Saran.....	125
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	127
	LAMPIRAN.....	133

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Berat Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar .....	5
--	---





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat.<sup>1</sup>

Pembangunan secara materil dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan. Indonesia sebagai negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Isi pasal tersebut, Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia.<sup>2</sup> Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah

<sup>1</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*, *Jurnal Universitas Katolik Parahyangan*, Vol 2, No. 3, 2019, hal. 191.

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta, 2001, hal. 16.

satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara dengan menjadi Pegawai Negeri.

Tujuan nasional adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materiil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Pendapat E. Utrecht yang dikutip oleh Muchsan dalam bukunya *Hukum Kepegawaian*, bahwa negara merupakan badan hukum yang terdiri dari persekutuan orang (*Gemeenschaap Van Merten*) yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah.<sup>3</sup>

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Didalam Pasal 5 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa setiap ASN :

- a. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;

---

<sup>3</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 2002, hal. 12.



- c. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.<sup>4</sup>

F.X. Oerip S. Poerwopoespito mengatakan bahwa pada dasarnya kualitas manusia secara total ditentukan oleh:<sup>5</sup>

- a. Kualitas Teknis: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang, baik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Kualitas Fisik: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang (artinya seberapa sehat dia dalam melakukan pekerjaannya).
- c. Kualitas Sikap Mental: Kualitas yang berkaitan dengan konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi.

Setiap PNS atau ASN yang melanggar sumpah dan jabatannya dikenai sanksi hukuman berupa hukuman disiplin. Hukuman tersebut dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil/ASN karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penegakan hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang ada merupakan faktor penting karena hukuman yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dapat mendidik para pegawai untuk berperilaku disiplin dan mentaati peraturan yang ada, sanksi atau hukuman yang diberikan haruslah bersifat tegas sehingga memberikan rasa takut dan menimbulkan kesadaran untuk mentaati segala peraturan sebagaimana yang telah ditetapkan.

---

<sup>4</sup> Heri Suryadi, *Implementasi Kebijakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*, Jurnal Vol. 2 No1 (2016): 12.

<sup>5</sup> Poerwopoespito F.X. Oerip S, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental* (Grasindo: Jakarta, 2000).

Dasar dari suatu undang-undang atau aturan-aturan hukum adalah asumsi bahwa ada hubungan antara berbagai pola perilaku yang menjelma kedalam bentuk hukum dengan perilaku nyata dari individu. Salah satu dari karakteristik hukum yang membedakannya dari aturan-aturan yang bersifat normatif ialah adanya mekanisme kontrol yaitu yang disebut sanksi. Hukum berfungsi untuk menciptakan aturan-aturan sosial dan sanksi digunakan sebagai alat untuk mengontrol mereka yang menyimpang dan juga digunakan untuk menakut-nakuti agar orang tetap patuh kepada aturan-aturan sosial yang sudah ditentukan.<sup>6</sup>

Penegakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Riau tepatnya di Kabupaten Kampar masih ditemui Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin atau melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.<sup>7</sup>

Dari 3 (tiga) kriteria disiplin diatas, maka penulis hanya membahas tentang disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di lingkungan Pemerintah

<sup>6</sup> Umi Muslikhah, "Sosiologi Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Dalam Masyarakat Dan Negara" (PT RajaGrafindo Persada: Depok, 2017), hal. 381.

<sup>7</sup> Lia Watimah, *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Padadinas Sosial Provinsi Riau, Jurnal Vol. 4 No.1 (Februari)*, 2017, hal. 4.



Kabupaten Kampar, khususnya pada tahun 2018 dan 2019 yang lalu. Mengingat bahwa meningkatnya jumlah kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar, maka sangat diperlukan tindakan tegas bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin berat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar diperoleh data jumlah PNS/ASN yang melakukan pelanggaran disiplin berat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.1**  
**Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Berat Di**  
**Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar**

No.	TAHUN	PNS YANG TERSANDUNG KORUPSI	PNS YANG TERSANDUNG TINDAK PIDANA LAIN
1	2018	19	8
2	2019	15	11
3	2020	7	2

Sumber : BKD Kabupaten Kampar

Dari tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa selain tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh PNS/ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar, PNS atau ASN juga ada yang tersangkut tindak pidana lain, seperti KDRT, Narkotika, Pelecehan Seksual dan lain-lain.

Pegawai negeri mempunyai peranan sangat penting karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu utamanya tergantung pada kesempurnaan

aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur Negara.<sup>8</sup>

Sesuai ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, secara tegas menyebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan tidak hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Dimana salah satunya berlaku bagi PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi. Undang-Undang ASN merupakan produk hukum yang berorientasi strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional didasari pada semangat reformasi.<sup>9</sup> Dalam melaksanakan tugasnya, setiap PNS mempunyai kewajiban serta kode etik dan kode prilaku yang harus ditaati dan dilaksanakan. Kewajiban serta kode etik dan kode prilaku PNS merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan. Salah satu tujuan taat dan patuh terhadap kewajiban serta kode etik dan kode prilaku kewajiban ialah untuk membentuk PNS yang bersih dari segala masalah hukum.

<sup>8</sup> SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, "Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara" (Liberty: Yogyakarta, 2010), hal. 98.

<sup>9</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hal. 3.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar sebagai terpidana korupsi dilakukan karena adanya desakan dari Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Pemerintah Kabupaten Kampar dalam hal ini Kepala Daerah melakukan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagai terpidana korupsi dilakukan melalui Keputusan Kepala Daerah yang masa berlakunya berlaku surut disesuaikan dengan tanggal Putusan Pengadilan yang telah *incraacht* menyatakan Pegawai negeri Sipil tersebut melakukan kesalahan tindak pidana korupsi. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah demikian karena berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Riki Pratama, setidaknya ada 5 (lima) alasan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tidak segera melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap PNS yang melakukan tindak pidana, dengan alasan sebagai berikut :<sup>10</sup>

a. Terjadinya Konflik Kepentingan

Adanya hubungan secara personal antara terpidana dengan PPK atau pejabat yang berwenang lainnya, atau tim sukses sehingga PPK enggan atau tidak serius melaksanakan PTDH sesuai amanah Undang-Undang baik UU ASN maupun UU yang mengatur Pokok-Pokok Kepegawaian sebelumnya.

b. Ketakutan adanya Tuntutan Ganti Rugi

Beberapa PPK kuatir/takut dikenakan tuntutan ganti rugi akibat belum melakukan PTDH terhadap PNS yang divonis kasus korupsi dan sudah ada keputusan *inkracht*. Apalagi sudah banyak PNS yang

<sup>10</sup> Bapak Riki Pratama.ST, *Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian Dan Informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar* (Kabupaten Kampar, n.d.).



seharusnya diberhentikan/dipecat, bahkan sudah pensiun dan meninggal dunia, namun faktanya tetap menerima gaji atau pensiun dari negara.

c. Belum Memperoleh Keputusan Pengadilan

Alasan beberapa PPK belum melakukan PTDH karena belum memperoleh Keputusan Pengadilan berkekuatan tetap terkait penetapan PNS sebagai terpidana tindak pidana korupsi yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi PPK dalam menetapkan Keputusan PTDH. Beberapa daerah mengeluhkan sulitnya memperoleh dokumen putusan pengadilan terkait PNS berstatus terpidana korupsi.

d. Keenganan Berurusan dengan PTUN

Beberapa PNS terpidana korupsi yang telah PTDH berdasarkan Keputusan PPK, mengajukan banding administratif ke PTUN. Kondisi ini menjadi alasan bagi PPK lainnya untuk tidak segera melakukan PTDH, karena tidak mau/enggan berurusan dengan PTUN.

e. Rasa Kasihan dan Kemanusiaan

Beberapa PPK menyampaikan alasan tidak melakukan PTDH karena rasa kasihan dan tidak tega menjatuhkan hukuman administratif kepada PNS yang berstatus terpidana tipikor, karena PNS tersebut sudah menjalani hukuman penjara dan sudah mengembalikan ganti rugi keuangan negara bahkan ada diantaranya yang tidak terbukti merugikan keuangan negara. PPK merasa tidak berlaku adil terhadap PNS tersebut karena akan menambah penderitaan yang bersangkutan dan keluarganya, apabila harus

diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS. Ibaratnya PNS tersebut sudah jatuh ketiban tangga pula.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis menjadi tertarik untuk menguraikannya, bahwa terdapat 5 (lima) alasan sehingga PPK tidak melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar, hal tersebut sangatlah dapat dimaklumi, mengingat PNS/ASN yang dilakukan PTDH ini tidak akan mendapatkan pensiun yang menjadi jaminan hari tua PNS/ASN tersebut apabila sudah diberhentikan dari pekerjaannya sebagai PNS/ASN, untuk itu penulis akan membahasnya lebih lanjut dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Pemberhentian PNS Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 Di Kabupaten Kampar 2019.”**

#### **B. Masalah Pokok**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019 ?
2. Bagaimanakah Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019 ?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019
2. Untuk mengetahui Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019.

Sedangkan kegunaan dari penelitian yang penulis harapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis:

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan guna memberikan penambahan pustaka hukum,yang berkaitan dengan penegakan hukuman disiplin berat, bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Secara Praktis:

Secara praktis penelitian ini berguna dalam memberikan masukan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat yang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin, dan menjadi bahan renungan bagi Pegawai Negeri Sipil agar senantiasa menaati dan mengamalkan aturan-aturan berlaku.



## D. Tinjauan Kepustakaan

### 1. Hukum Kepegawaian

Fase terakhir dari manajemen kepegawaian adalah evaluasi, ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil meliputi :<sup>11</sup>

a. Budaya kerja, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor ini dapat dikategorikan sebagai permasalahan yang harus diberikan perhatian khusus dalam sistem kepegawaian Indonesia. Lemahnya budaya kerja didasarkan oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi yang berbeda dalam setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dirasakan bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bentuk lainnya berupa sikap yang terbangun oleh latar belakang pendidikan dan lingkungan keluarga, sehingga memberikan pengaruh bagi kinerja masing-masing individu dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sistem kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada isi peraturan yang pasti dalam tugas namun dalam aplikasinya masih terhalangi oleh mekanisme yang belum optimal karena factor budaya kerja masing-masing individu.

b. Sistem pengawasan

Sistem pengawasan melekat yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh inspektorat (Jenderal,

---

<sup>11</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal. 136.

Provinsi, dan Kabupaten/Kota) dan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Daerah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan budaya yang terbangun untuk dapat bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh Pegawai Negeri Sipil. Bentuk pengawasan tersebut masih bersifat permisif dan masih terdapat keragu-raguan dalam penegakkan hukumnya.

Belum dapat dilaksanakannya suatu system yang dapat memonitor pelaksanaan kerja secara komperenship. Bentuk pengawasan itu sendiri hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal. Berdasarkan analisis data Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia, jenis/bentuk pelanggaran disiplin yang sering dilakukan Pegawai Negeri Sipil meliputi :

1. Terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas dan masuk akal
2. Pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas dan masuk akal tanpa izin atasan.
3. Selama jam kantor tidak melaksanakan pekerjaan (keluar kantor untuk tujuan diluar kedinasan/urusan pribadi)
4. Mangkir/tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan masuk akal
5. Menyalahgunakan wewenang
6. Melakukan hubungan intim/perselingkuhan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum Pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, material, spiritual. Diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2. Teori Negara Hukum

Secara etimologis, istilah negara hukum atau negara berdasar atas hukum merupakan istilah yang berasal dari bahasa asing, seperti "*rechtstaat*" (Belanda), "*etat de droit*" (Prancis), "*the state according to law*", "*legal state*", "*the rule of law*" (Inggris). Secara historis, istilah negara hukum sudah lama dikenal dan dianut di banyak negara sejak abad ke XVIII, istilah ini kemudian baru populer kira-kira abad XIX sampai dengan abad XX. Di Indonesia istilah negara hukum sudah dipergunakan sejak negara ini memproklamkan diri sebagai negara yang merdeka. Di Indonesia sendiri istilah Negara hukum sudah dikenal sejak negara menyatakan diri sebagai Negara yang merdeka dan berdaulat.

Pernyataan negara hukum Indonesia ini dapat dilihat dalam Penjelasan Umum UUD 1945, butir I tentang Sistem Pemerintahan, yang dinyatakan bahwa: "Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtstaat*) dan bukan berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*). Penyebutan kata *rechtstaat* dalam penjelasan umum tersebut menunjukkan bahwa konsep *rechtstaat* memberikan inspirasi bahkan mengilhami pendirian para proklamator dan pendiri Negara Indonesia, meskipun tidak harus serta merta menyamakan antara konsep



*rechtstaat* dengan konsep negara hukum Indonesia. Sebab antara keduanya sangat berbeda filosofi maupun latar belakang budaya masyarakatnya.

Konsep negara hukum pada saat ini sudah menjadi model bagi negara-negara di dunia, bahkan dapat dikatakan hampir dianut oleh sebagian besar negara di dunia. Konsep negara hukum telah diadopsi oleh semua negara sebagai sebuah konsep yang dianggap paling ideal. Konsep ini semula dikembangkan di kawasan Eropa tersebut. Hakikat negara hukum pada pokoknya berkenaan dengan ide tentang supremasi hukum yang disandingkan dengan ide kedaulatan rakyat yang melahirkan konsep demokrasi.<sup>13</sup>

Sebagai konsekuensi dianutnya konsep negara hukum, maka dalam setiap negara hukum apapun tipe yang dianutnya, hukum harus menjadi dasar bagi setiap tindakan penguasa maupun rakyatnya, hukum memiliki kedudukan tertinggi dalam negara, sedangkan dalam paham kedaulatan rakyat, rakyatlah yang dianggap berdaulat di atas segala-galanya yang kemudian melahirkan sistem demokrasi. Prinsip negara hukum mengutamakan norma yang dicerminkan dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan prinsip demokrasi mengutamakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan.<sup>14</sup>

Di dalam negara hukum, penggunaan wewenang atau kekuasaan oleh penguasa negara dan/atau penguasa pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari pembatasan yang telah ditetapkan dalam hukum, sebab penggunaan wewenang bertolak dari konsep pembagian kekuasaan yang merupakan ciri atau karakter negara hukum. Secara konvensional, konsep negara hukum selalu dikaitkan

---

<sup>13</sup> Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Sebagai Landasan Indonesia Baru Yang Demokratis, (Pokok Pokok Pikiran tentang Perimbangan Kekuasaan Eksekutif dan Legislatif Dalam Rangka Perubahan Undang Undang Dasar 1945, Makalah, Disampaikan Dalam Seminar hukum Nasional VII, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman RI, 1999. hlm.146- 147*

<sup>14</sup> *Ibid.*

dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang harus didasarkan atas hukum dan konstitusi, adanya pembagian atau pemisahan kekuasaan negara ke dalam fungsi yang berbeda-beda.<sup>15</sup>

Mengenai makna dari negara berdasar atas hukum, Mohtar Kusumaatmadja menyatakan, makna terdalam dari negara berdasarkan atas hukum adalah: ....kekuasaan tunduk pada hukum dan semua orang sama kedudukannya di dalam hukum.<sup>16</sup> Pemahaman demikian membawa konsekuensi logis bahwa setiap perbuatan baik yang dilakukan oleh rakyat maupun penguasa harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum tanpa ada pengecualian sedikitpun.

Sejarah lahirnya konsep *rechtstaat* adalah hasil pemikiran Immanuel Kant dan Frederich Julius Stahl, yang kemudian dikembangkan di negara-negara Eropa Kontinental. Konsep *rechtstaat* Imanuel Kant, melahirkan pemikiran tentang konsep negara hukum formil atau lazim disebut konsep *nachtwakerstaat*; dalam konsep ininegara menjamin kebebasan individu sebagai anggota masyarakat, negara tidak dipekenankan mencampuri urusan warga masyarakatnya. Oleh karena itu, konsep *rechtstaat* ini disebut sebagai negara hukum liberal.<sup>17</sup> Konsep *rechtstaat* dalam arti formil ini menempatkan Negara hanya sebagai penjaga ketertiban masyarakat.

Pemikiran konsep *rechstaat* Julius Stahl sebagaimana dikutip oleh Miriam Budihardjo, mengemukakan unsur-unsur negara hukum terdiri dari : a) diakuinya

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm.12.

<sup>17</sup> Padmo Wahyono, *Konsep Yuridis Negara Hukum Indonesia, Makalah*, UI Press, Jakarta, 1998, hlm. 2.

hak-hak asasi warga negara; b) adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan negara untuk menjamin hak-hak asasi manusia, yang biasa dikenal sebagai Trias Politika; c) pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan (*wetmatigheid van bestuur*), dan; d) adanya peradilan administrasi dalam perselisihan.<sup>18</sup> Peradilan administrasi ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan perlindungan warga negara dari kemungkinan tindakan sewenang-wenang penguasa melalui pengawasan terhadap putusan-putusan pemerintah yang menyangkut hak-hak warga negaranya.

Sedasar dengan pemikiran Stahl, D.H.M. Meuwissen sebagaimana dikutip Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa Undang Undang Dasar atau konstitusi merupakan unsur yang harus ada dalam konsep negara hukum, sebab konstitusi merupakan jaminan wadah penuangan norma-norma dasar yang merupakan perlindungan hak-hak dasar bagi warga negara. Selanjutnya mengenai ciri-ciri *rechtstaat* adalah sebagai berikut.

1. Adanya Undang Undang Dasar atau konstitusi yang memuat ketentuan-ketentuan tertulis tentang hubungan antara penguasa dengan rakyat:
2. Adanya pembagian kekuasaan negara, yang meliputi kekuasaan pembuatan undang-undang, yang ada di tangan parlemen, kekuasaan kehakiman yang bebas, dan pemerintah yang mendasarkan tindakannya atas undang-undang (*wetmatig bestuur*);

---

<sup>18</sup> Frederick Julius Stahl, *Constitutional Government and Democracy: Theory and Practice in Europe and America*, Dalam Miriam Budihardjo, hlm.57-58.



3. Diakui dan dilindunginya hak kebebasan rakyat (*vrijheidsrechten van de burger*).<sup>19</sup>

Pemikiran teori tentang negara hukum banyak dikemukakan oleh para filsuf, yang kemudian dalam perkembangannya para ahli hukum juga merumuskan prinsip-prinsip umum tentang Negara hukum, yang kemudian dikenal dengan tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian. Para filsuf tersebut antara lain Plato yang mendasarkan suatu negara hukum (*rechtsstaat* dan *rule of law*) pada sebuah negara yang dipimpin seorang yang bijaksana (*the philosophers*) dan warga negara nya terdiri atas kaum filosof yang bijak (*perfect guardians*); militer dan tehnokrat (*auxiliary guardians*); petani dan; pedagang (*ordinary people*).<sup>20</sup> Selanjutnya dalam kurun waktu ratusan tahun bentuk konkret negara hukum diformulasikan oleh para ahli ke dalam *rechtsstaat* dan *rule of law* yang merupakan gagasan konstitusi untuk menjamin hak asasi dan pemisahan kekuasaan.

Menurut Scheltema, *rechtsstaat* adalah teori negara hukum yang berlaku di negara Eropa Kontinental, adalah a) kepastian hukum; b) persamaan; c) demokrasi; d) pemerintahan yang melayani umum.<sup>21</sup> Persamaan atau *equal* atau *equality* artinya persamaan hak bagi setiap orang, memberi kepada setiap orang apa yang menjadi bagiannya, sehingga keadilan hukum dalam suatu negara hukum yang dipahami sebagai suatu persamaan, yang melahirkan prinsip semua orang adalah sama di hadapan hukum dan setiap orang mendapatkan apa yang

<sup>19</sup> D.H.M. Meuwissen dalam Philipus M. Hadjon, *Pemerintahan Menurut Hukum*, hal. 77.

<sup>20</sup> Deddy Ismatullah dan Asep A. Sahid Gatara, *Ilmu Negara Dalam Multi Perspektif*, Pustaka Setia, Bandung, 2007, hal. 165.

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 166.

menjadi haknya. Hubungan antara keadilan (*justice*) dengan persamaan (*equality*) adalah bahwa persamaan itu merupakan unsur yang paling penting dari keadilan karena apabila ada perlakuan yang tidak sama akan menimbulkan ketidakadilan.

### 3. Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB)

Menurut Jazim Hamidi, berdasarkan rumusan pengertian para pakar dan tambahan pemahaman penulis (Jazim Hamidi) tentang AAUPB, maka dapat ditarik unsur-unsur yang membentuk pengertian tentang AAUPB secara komprehensif, yaitu :<sup>22</sup>

1. AAUPB merupakan nilai nilai etik yang hidup dan berkembang dalam lingkungan hukum administrasi negara
2. AAUPB berfungsi sebagai pegangan bagi Pejabat Administrasi Negara dalam menjalankan fungsinya, merupakan alat uji bagi hakim administrasi dalam menilai tindakan administrasi negara (yang berwujud penetapan/beschikking), dan sebagai dasar pengajuan gugatan bagi pihak penggugat.
3. Sebagian besar dari AAUPB masih merupakan asas-asas yang tidak tertulis, masih abstrak, dan dapat digali dalam praktik kehidupan di masyarakat.
4. Sebagian asas yang lain sudah menjadi kaidah hukum tertulis dan terpencair dalam berbagai peraturan hukum positif.

Sebagian asas telah berubah menjadi kaidah hukum tertulis, namun sifatnya tetap sebagai asas hukum. Konsepsi AAUPB menurut Crince le Roy yang

---

<sup>22</sup> Jazim Hamidi, "Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia" (Citra Aditya Bakti: Bandung, 2009), hal. 42.

meliputi: asas kepastian hukum, asas keseimbangan, asas bertindak cermat, asas motivasi untuk setiap keputusan badan pemerintah, asas tidak boleh mencampuradukkan kewenangan, asas kesamaan dalam pengambilan keputusan, asas permainan yang layak, asas keadilan atau kewajaran, asas menanggapi pengharapan yang wajar, asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal, dan asas perlindungan atas pandangan hidup pribadi. Koentjoro menambahkan dua asas lagi, yakni: asas kebijaksanaan dan asas penyelenggaraan kepentingan umum.<sup>23</sup> Menurut Miriam Budiardjo konsep demokrasi dalam pemerintahan adalah dimana kedudukan pemerintahan yang terbatas kekuasaannya dan tidak dibenarkan bertindak sewenang-wenang terhadap warga negaranya.<sup>24</sup>

Pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menguraikan ruang lingkup AUPB yang berlaku dalam administrasi pemerintahan. Asas Umum Pemerintahan yang Baik yang dimaksud meliputi asas:

- a. Asas Kepastian hukum  
Yaitu asas kepastian hukum merupakan asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundangundangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.
- b. Asas kemanfaatan.  
Yaitu asas kemanfaatan maksudnya manfaat yang harus diperhatikan secara seimbang antara: (1) kepentingan individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain; (2) kepentingan individu dengan masyarakat; (3) kepentingan Warga Masyarakat dan masyarakat asing; (4) kepentingan kelompok masyarakat yang satu dan kepentingan kelompok

<sup>23</sup> Muhammad Azhar, "Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam", Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara," *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2, no. Issue 3, August 2019 (2019): hal. 87.

<sup>24</sup> Umi Muslikah dan Suparto, "Politik Hukum Pengisian Jabatan Publik Melalui Mekanisme Electoral System Oleh Mantan Narapidana," *Jurnal Selat* 7, no. 2 (2020): hal. 5.



- masyarakat yang lain; (5) kepentingan pemerintah dengan Warga Masyarakat; (6) kepentingan generasi yang sekarang dan kepentingan generasi mendatang; (7) kepentingan manusia dan ekosistemnya; (8) kepentingan pria dan wanita.
- c. Asas Ketidakberpihakan.  
Yitu asas ketidakberpihakan adalah asas yang mewajibkan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dengan mempertimbangkan kepentingan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif.
- d. Asas Kecermatan.  
Yaitu asas kecermatan dimaksudkan sebagai asas yang mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan/atau Tindakan harus didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakan sehingga Keputusan dan/atau Tindakan yang bersangkutan dipersiapkan dengan cermat sebelum Keputusan dan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan.
- e. Asas Tidak menyalahgunakan kewenangan.  
Yaitu asas tidak menyalahgunakan kewenangan adalah asas yang mewajibkan setiap Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampurkan kewenangan.
- f. Asas Keterbukaan.  
Yaitu Asas keterbukaan adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
- g. Asas Kepentingan umum.  
Yaitu asas kepentingan umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan dan kemanfaatan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif.
- h. Asas Pelayanan yang baik.  
Yaitu asas pelayanan yang baik dimaksudkan sebagai asas yang memberikan pelayanan yang tepat waktu, prosedur dan biaya yang jelas, sesuai dengan standar pelayanan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hubungan ini Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 telah meletakkan dasar yang kokoh untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian.<sup>25</sup>

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dalam kaitannya dengan pekerjaan.<sup>26</sup>

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat dua jenis disiplin yaitu :<sup>27</sup>

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif.

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

<sup>25</sup> HAW. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 1986, hal. 7.

<sup>26</sup> Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMA, Surabaya, 2000, hal. 54.

<sup>27</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hal. 47.

- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud adalah disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.<sup>28</sup>

Disiplin Korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki yang berarti pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu.

Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus

---

<sup>28</sup> *Ibid.*



mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan diatas kertas.<sup>29</sup>

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan, hal ini mendorong semangat kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan bawahannya, yang salah satunya dilakukan dengan memberikan hadiah ataupun penghargaan terhadap pegawai yang dapat melaksanakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dengan cara disiplin.

Pembinaan disiplin kerja yang harus menerus dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya dapat memberikan motivasi untuk melaksanakan segala kegiatan tersebut dengan disiplin, disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku baik yang bersifat tertulis maupun lisan serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak menolak pemberian hukuman dari pelanggaran disiplin tersebut.

Disiplin pegawai memiliki hubungan dengan motivasi dan moral kerja pegawai sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai tersebut, adapun salah satu bentuk pengembangan disiplin kerja dengan memberikan pelatihan terhadap cara menghargai waktu, tenaga dan kesempatan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah direncanakan.

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan serta digaji menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>30</sup>

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan norma-norma yang ada dalam berorganisasi.<sup>31</sup>

Pegawai negeri sipil sangat diperlukan sebagai aparatur Negara yang bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih serta memiliki kesadaran yang tinggi untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan baik pusat maupun daerah.

Pegawai negeri sipil wajib untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, sehingga dapat menjadi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan peraturan Perundang-undangan, pemberian tugas kedinasan tersebut merupakan kepercayaan yang diberikan oleh atasan dengan harapan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Philipus M. Hadjon, "Pengantar Hukum Administrasi Indonesia" (Gaja Mada Press: Yogyakarta, 2005), hal. 214.

<sup>31</sup> Malayu Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Masagung, Jakarta,."

<sup>32</sup> Moenir, *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* (Gunung Agung: Jakarta, 1983).

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan dengan disiplin yang baik bukan masalah yang mudah, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah :

1. Tujuan dan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan
2. Sikap teladan pimpinan yang mengawasi kinerja dari pegawai tersebut
3. Tanda jasa yang menjadi pendorong semangat kerja
4. Sanksi hukuman.<sup>33</sup>

Menegakkan disiplin kerja diperlukan hukuman sebagai daya paksa agar tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan, adapun hukuman tersebut dapat berupa hukuman tertulis maupun lisan yang dijatuhkan berdasarkan tingkat pelanggarannya.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara material dan spiritual yang berdasarkan Pancasila.<sup>34</sup>

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dalam bekerja karena dengan adanya hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang ada akan menimbulkan rasa takut untuk melanggarnya, hukum diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan menimbulkan rasa keadilan bagi pelaku pelanggaran tersebut serta bersifat mendidik bagi pegawai, dalam pemberian hukuman ketegasan pimpinan sangat diperlukan karena pimpinan yang

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Hadi Setia Tunggal, "Pokok-Pokok Kepegawaian," in *Pokok-Pokok Kepegawaian*, (Harvarindo: Jakarta, 2005), 49.



kurang tegas menegakkan disiplin akan membuat peraturan disiplin tersebut tidak berjalan.<sup>35</sup>

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan terhadap pegawai negeri sipil karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin pegawai negeri yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 6 dinyatakan bahwa setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 2 dan Pasal 3 akan dijatuhi dengan hukuman disiplin yang sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil tersebut.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan, dilihat dari jenisnya hukuman disiplin ringan dapat berupa teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang dilihat dari jenisnya hukuman disiplin sedang dapat berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Hukuman disiplin berat dilihat dari jenisnya hukuman disiplin berat dapat berupa penurunan pangkat, pembebasan jabatan, pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat.

---

<sup>35</sup> HAW. Widjaya, "Administrasi Kepegawaian."

Adapun tujuan untuk memberikan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memperbaiki dan membidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut, oleh sebab itu bagi setiap pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman disiplin kerja wajib untuk memeriksa terlebih dahulu tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pada hakekatnya peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, merupakan pembinaan umum agar pegawai negeri sipil dapat didayagunakan semaksimal mungkin dalam rangka mendapatkan aparatur Negara yang bersih, berwibawa, berdedikasi tinggi sebagai pengemban tugas melayani masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang melanggar ketentuan disiplin yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin pegawai negeri sipil akan diberikan hukuman berat dan pemberian hukuman tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karena semakin tegas hukuman yang diberikan maka semakin kecil terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut.

## 2. Teori Kewenangan

Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dalam Hukum Tata Pemerintahan (Hukum Administrasi), karena pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya. Keabsahan tindakan pemerintahan diukur berdasarkan wewenang yang diatur dalam

peraturan perundang-undangan. Perihal kewenangan dapat dilihat dari konstitusi negara yang memberikan legitimasi kepada Badan Publik dan Lembaga Negara dalam menjalankan fungsinya. Wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-Undang yang berlaku untuk melakukan hubungan dan pembuatan hukum.<sup>36</sup>

Penjelasan tentang konsep wewenang, dapat juga didekati melalui telaah sumber wewenang dan konsep pembenaran tindakan kekuasaan pemerintahan teori sumber wewenang tersebut meliputi atribusi, delegasi dan mandate.<sup>37</sup>

Kewenangan sering disejajarkan dengan istilah wewenang, istilah wewenang digunakan dalam bentuk kata benda dan sering disejajarkan dengan istilah “*bevoegheid*” dalam istilah hukum Belanda. Menurut Philipus M. Hadjon, jika dicermati ada sedikit perbedaan antara istilah kewenangan dengan istilah “*bevoegheid*”.

Perbedaan tersebut terletak pada karakter hukumnya. Istilah “*bevoegheid*” digunakan dalam konsep hukum publik maupun dalam hukum privat. Dalam konsep hukum kita istilah kewenangan atau wewenang seharusnya digunakan dalam konsep hukum publik.<sup>38</sup>

Secara yuridis, pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.<sup>39</sup>

Pengertian wewenang menurut H.D. Stoud adalah wewenang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan

<sup>36</sup> SF. Marbun, *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Adminitrasi Negara* (UI Press: Yogyakarta, 2001).

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang, Makalah* (Universitas Airlangga: Surabaya, 1998).

<sup>39</sup> Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik* (Citra Aditya Bakti: Bandung, 1994).



penggunaan wewenang pemerintah oleh subjek hukum public dalam hukum publik.<sup>40</sup>

Kewenangan harus dilandasi oleh ketentuan hukum yang ada (konstitusi), sehingga kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang sah. Dengan demikian, pejabat (organ) dalam mengeluarkan keputusan didukung oleh sumber kewenangan tersebut. Stroink menjelaskan bahwa sumber kewenangan dapat diperoleh bagi pejabat atau organ (inststitusi) pemerintah adalah suatu kewenangan yang dikuatkan oleh hukum positif guna mengatur dan mempertahankannya. Tanpa kewenangan tidak dapat dikeluarkan suatu keputusan yuridis yang benar.<sup>41</sup>

Kekuasaan sering disamakan begitu saja dengan kewenangan, dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah.”<sup>42</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat terjadi kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum. Kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum oleh Henc Van Maarseven disebut sebagai “*blote match*,”<sup>43</sup> sedangkan kekuasaan yang berkaitan dengan hukum oleh Max Weber disebut sebagai wewenang rasional

<sup>40</sup> Irfan Fachruddin, *Pengawasan Peradilan Administrasi Terhadap Tindakan Pemerintah* (Alumni: Bandung, 2004).

<sup>41</sup> Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi Dan Aplikasinya Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia* (Citra Aditya Bakti: Bandung, 2006).

<sup>42</sup> Miriam Budiarjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (Grmaedia Pustaka Utama: Jakarta, 1998).

<sup>43</sup> Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan Dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik Dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan* (Universitas Airlangga: Surabaya, 1990).

atau legal, yakni wewenang yang berdasarkan suatu sistem hukum ini dipahami sebagai suatu kaidah-kaidah yang telah diakui serta dipatuhi oleh masyarakat dan bahkan yang diperkuat oleh Negara.<sup>44</sup>

Dalam hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki oleh eksekutif, legislatif dan yudikatif adalah kekuasaan formal. Kekuasaan merupakan unsure esensial dari suatu Negara dalam proses penyelenggaraan pemerintah disamping unsur-unsur lainnya, yaitu a ) hukum; b) kewenangan (wewenang); c) keadilan; d) kejujuran; kebijakbestarian; dan f) kebajikan.<sup>45</sup>

Kekuasaan merupakan inti dari penyelenggaraan Negara agar Negara dalam keadaan bergerak, sehingga Negara itu dapat berkiprah, bekerja, berkapasitas, berprestasi dan berkinerja melayani warganya. Oleh karena itu Negara harus diberi kekuasaan. Kekuasaan menurut Miriam Budiarjo adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang manusia untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok lain sedemikian rupa sehingga tingkah laku itu sesuai dengan keinginan dan tujuan dari orang atau Negara.<sup>46</sup>

Agar kekuasaan dapat dijalankan maka dibutuhkan penguasa atau organ sehingga Negara itu dikonsepsikan sebagai himpunan jabatan-jabatan, dimana jabatan-jabatan itu diisi oleh sejumlah pejabat yang mendukung hak dan kewajiban tertentu berdasarkan konstruksi subyek-kewajiban. Dengan demikian kekuasaan mempunyai dua aspek, yaitu aspek politik dan aspek hukum,

<sup>44</sup> A. Gunawan Setiardja, *Dialektika Hukum Dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia* (Kansius: Yogyakarta, 1990).

<sup>45</sup> Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan Dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik Dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan*.

<sup>46</sup> Miriam Budiarjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*.

sedangkan kewenangan hanya beraspek hukum semata, artinya kekuasaan itu dapat bersumber dari konstitusi, juga dapat bersumber dari luar konstitusi (inkonstitusional), misalnya melalui kudeta atau perang, sedangkan kewenangan jelas bersumber dari konstitusi.

#### **E. Konsep Operasional**

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih tajam dan bermakna, sesuai dengan apa yang diharapkan, penulis memberikan beberapa batasan penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian sebagai berikut :

1. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pelanggaran tersebut dilakukan oleh ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar
2. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar
3. Pegawai Negeri Sipil /Aparatus Sipil Negara Kabupaten Kampar adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam peraturan tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan



diserahi tugas dalam suatu jabatan Negara serta digaji menurut Peraturan perundang-undangan tertentu.<sup>47</sup>

4. Pemberhentian tidak dengan hormat adalah sanksi yang diberikan oleh PPK kepada ASN dilingkungan Kabupaten Kampar yang tersandung kasus Korupsi dan melakukan Tindak Pidana dengan ancaman hukuman diatas 2 Tahun penjara.

#### F. Metode Penelitian

Untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan kedalam penelitian Yuridis Sosiologis, artinya menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke lapangan.<sup>48</sup> Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu Peraturan Menteri dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuisoner).<sup>49</sup> Penelitian ini dilihat dari sifat penelitian, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat *deskriptif*, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas tentang

<sup>47</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, "Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djambatan, Jakarta," 1995, hal. 103.

<sup>48</sup> Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta," 2005, hal. 51.

<sup>49</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 34.

peran Pemerintah Daerah dalam mengambil keputusan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat.

Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* yaitu memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, dengan tujuan mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.<sup>50</sup>

## 2. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

### a. Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden berupa wawancara kepada responden tentang mekanisme pemberian Hak Pegawai Negeri Sipil dalam menerima pensiun ketika diberhentikan sebagai PNS.

### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer yang diperoleh dari buku-buku/ literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-undang No. 5 Tahun 2014.

---

<sup>50</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

### 3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian dan sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut, karena pada Instansi tersebut adanya pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang sampai sekarang belum dilaksanakan oleh Bupati, padahal menurut Peraturan Perundang-undangan yang ada seharusnya kasus seperti ini sudah ditindak atau diberikan sanksi yang tegas.

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.<sup>51</sup> Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebanyak 1 orang
- b. Pejabat Fungsional Auditor Ahli Utama Inspektorat Kabupaten Kampar sebanyak 1 orang
- c. Pegawai yang diberhentikan sebanyak 2 Orang.

### 5. Alat Pengumpul Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara yaitu pengumpulan data dengan

---

<sup>51</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2005).



melakukan dialog/ percakapan (tanya jawab) yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis untuk memperoleh data secara langsung dari responden.

#### **6. Analisis Data dan Cara Penarikan Kesimpulan**

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti. Data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat. Setelah semua data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan kepada pendapat para ahli serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dari dalil-dalil yang bersifat umum terhadap ketentuan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang bersifat khusus.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

##### 1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam suatu negara akan berjalan dengan baik jika aparatur pemerintahan yang sebagai penyelenggara, pelaksana serta pencapaian untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan merata serta seimbang memiliki mental yang baik, berwibawa, berdayaguna, bersih serta bermutu tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang setia dan taat serta bersatu padu terhadap Pancasila, UUD 1945 dan Negara.<sup>52</sup>

Maka dari itu perlu diketahui bahwa subjek dari hukum kepegawaian ialah pegawai negeri sipil (PNS). Di sisi lain mengenai kedudukan dan peranan dari pegawai negeri sipil (PNS) dalam setiap organisasi pemerintah untuk pembangunan nasional sangatlah menentukan, sebab pegawai negeri sipil (PNS) sebagai tulang punggung dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu seorang PNS harus mencakup dari unsur-unsur seperti ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas serta memberikan kesanggupan untuk berkorban dari kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat.<sup>53</sup>

Dalam dunia kemilitiran pegawai negeri sipil (PNS) di istilahkan sebagai :

---

<sup>52</sup> Jonah Hamonangan, "Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Karena Di Pidana 1 (Satu) Tahun 6 (Enam) Bulan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 1 (2013): 13.

<sup>53</sup> I Wayan Suwendra. Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng," *Jurnal, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 2, no. 1 (2014): 2.

“*not the gun, the man behind the gun*” yakni “bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu”.

Dari istilah tersebut dapat dipahami bahwa senjata seperti apapun tanpa manusia yang mempunyai tanggung jawab yang benar dalam melaksanakan kewajibannya tidak berarti apa-apa.<sup>54</sup>

Kranenburg memberikan pengertian tentang pegawai negeri sipil (PNS) yakni :

“pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya”.

Sedangkan logemann memberikan pengertian tentang pegawai negeri sipil (PNS) bahwa :

“pegawai negeri sipil sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara”.<sup>55</sup>

Dalam pandangan logemann ini, menggunakan kriteria yang bersifat materiil melihat hubungan negara dengan pegawai negeri sipil (PNS). Dalam kamus besar bahasa indonesia Pegawai Negeri Sipil (PNS) diartikan pegawai sebagai orang yang bekerja pada pemerintah sedangkan negeri diberikan arti sebagai negara atau pemerintah, jadi dalam pengertian kamus umum bahasa indonesia tentang pegawai negeri sipil (PNS) yakni :

“orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara”.<sup>56</sup>

Pegawai negeri sipil (PNS) juga dapat diartikan secara pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian). Penjelasan mengenai pembagian pengertian tersebut sebagai berikut :

a) Pengertian Stipulatif

<sup>54</sup> Muchsan, “Hukum Kepegawaian, Bina Aksara, Jakarta.”

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> W.J.S Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka: Jakarta, 2006).



Pengertian yang bersifat stipulatif tentang aparatur sipil terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pasal 1 angka 1 menjelaskan tentang pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan pada Pasal 1 angka 2 menjelaskan tentang hubungan Aparatur Sipil dengan Pemerintah dan mengenai Kedudukan aparatur sipil. Pengertian stipulatif tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 ini berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1 angka 1 berbunyi :

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Pasal 1 angka 2 berbunyi :

“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”.<sup>57</sup>

b) Pengertian Ekstensif

Disamping pengertian stipulatif diatas ada beberapa yang bukan termasuk golongan dari pegawai negeri menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, akan tetapi di dalam hal yang tertentu dianggap sebagai dan akan diperlakukan sama halnya dengan Pegawai Negeri. Yang artinya, disamping pengertian yang stipulatif ada perluasan pengertian yang hanya akan berlaku untuk hal-hal tertentu. Perluasan pengertian tersebut antara lain terdapat pasal 415-437 Kitab Undang-Undang Pidana (KUHP) tentang Kejahatan Jabatan. Didalam pasal tersebut yang dimaksud orang yang telah melakukan Kejahatan

<sup>57</sup> E Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Ichtiar: Jakarta, 1960).

Jabatan adalah : “yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik baik tetap atau sementara”.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut orang yang telah disertai satu jabatan publik, orang itu belum tentu seorang Pegawai Negeri tetapi jika telah melakukan suatu kejahatan dalam kualitasnya yang sebagai seorang yang telah memegang suatu jabatan publik maka dianggap dan akan diperlakukan sama halnya dengan Pegawai Negeri khusus untuk kejahatan yang telah dilakukannya. Ketentuan pada pasal 92 KUHP yang telah berkaitan dengan status anggota Dewan Rakyat, anggota Dewan Daerah dan Kepala Desa. Menurut pasal tersebut dijelaskan yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah : “orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota Dewan Rakyat dan Dewan Daerah serta Kepala Desa dan sebagainya”.

Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP memberikan arti yang sangatlah luas, akan tetapi dari pengertian tersebut hanyalah berlaku dalam hal kejahatan atau suatu pelanggaran terkait jabatan dan tentang tindak pidana lainnya yang disebutkan dalam KUHP. Adapun pengertian Pegawai Negeri yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Serta pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Marbun, *Hukum Administrasi Negara* (FH UII Press: Yogyakarta, 2012).

Pengertian stipulatif dan ekstensif memberikan penjabaran yang luas terkait keberadaan dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) didalam Hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut memang dalam bentuk dan format yang berbeda tetapi dapat menjelaskan maksud dari pemerintah dalam memposisikan penyelenggara negara dalam suatu sistem hukum yang telah ada, pada dasarnya untuk jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yakni Pegawai Negeri.<sup>59</sup>

## 2. Macam-Macam Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan dari macam-macam aparatur sipil negara (ASN) dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dibagi menjadi :

- a) PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- b) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

Dalam Pasal 6 tidak dijelaskan lebih lanjut apa yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pengertian tersebut dijelaskan dalam Ketentuan Umum yang terdapat pada Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 1 ayat (4) yakni:

“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”.Sedangkan “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

---

<sup>59</sup> Sri Hartini, “Huk. Kepegawai. Di Indones.”



tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Selanjutnya terkait status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) yakni : “PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional”.

Sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b berbunyi sebagai berikut : “Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini”.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan perbedaan antara pegawai negeri sipil (PNS) dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) bahwa pegawai negeri sipil (PNS) diangkat sebagai Pegawai aparatur sipil negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Menurutnya statusnya pegawai negeri sipil (PNS) dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) juga dapat dibedakan dengan perbedaan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai nomor induk pegawai secara nasional sedangkan pegawai pemerintah dengan

perjanjian kerja (PPPK) merupakan pegawai dengan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.<sup>60</sup>

Menurut PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Dalam hal ini yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang gajinya akan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yang bekerja pada Kementerian, Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, dan Kesekretariatan Lembaga Nonstruktural atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota yang gajinya akan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), yang bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.<sup>61</sup>

### 3. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Kedudukan Pegawai Negeri sebagai unsur dari Aparatur Negara mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdayaguna, berhasilguna, dan santun serta merata

<sup>60</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014.

<sup>61</sup> PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2017.

dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.<sup>62</sup> Oleh karena itu Pegawai Negeri harus Netral, dalam artian bahwa tidak terpengaruh oleh golongan, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.<sup>63</sup> Untuk melaksanakan tugasnya maka pegawai negeri dilarang menjadi anggota atau pengurus partai, hal ini ditegaskan dalam pasal 87 ayat (4) huruf c bahwa pegawai negeri yang menjadi seorang anggota atau sebagai pengurus dari partai politik akan diberhentikan dengan tidak hormat.<sup>64</sup>

#### 4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Kewajiban Pegawai adalah suatu hal yang dilakukan karena wajib dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Melihat pada Pembukaan UUD 1945 yang terdapat pada alinea keempat yang menyebutkan tugas pemerintah secara umum, diantara salah satu tugasnya untuk memajukan kesejahteraan umum. Hal ini dapat dipahami bahwa pegawai negeri mempunyai tugas melayani kepentingan umum maka dalam pelaksanaan terkait tugas dan kewajibannya menyangkut kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah maupun warga negara.

Menurut Sastra Djatmika kewajiban Pegawai Negeri digolongkan dalam 3 (tiga) hal, yakni: “Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan; dan Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu

<sup>62</sup> C.S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia* (Pradnya Paramitha: Jakarta, 1979).

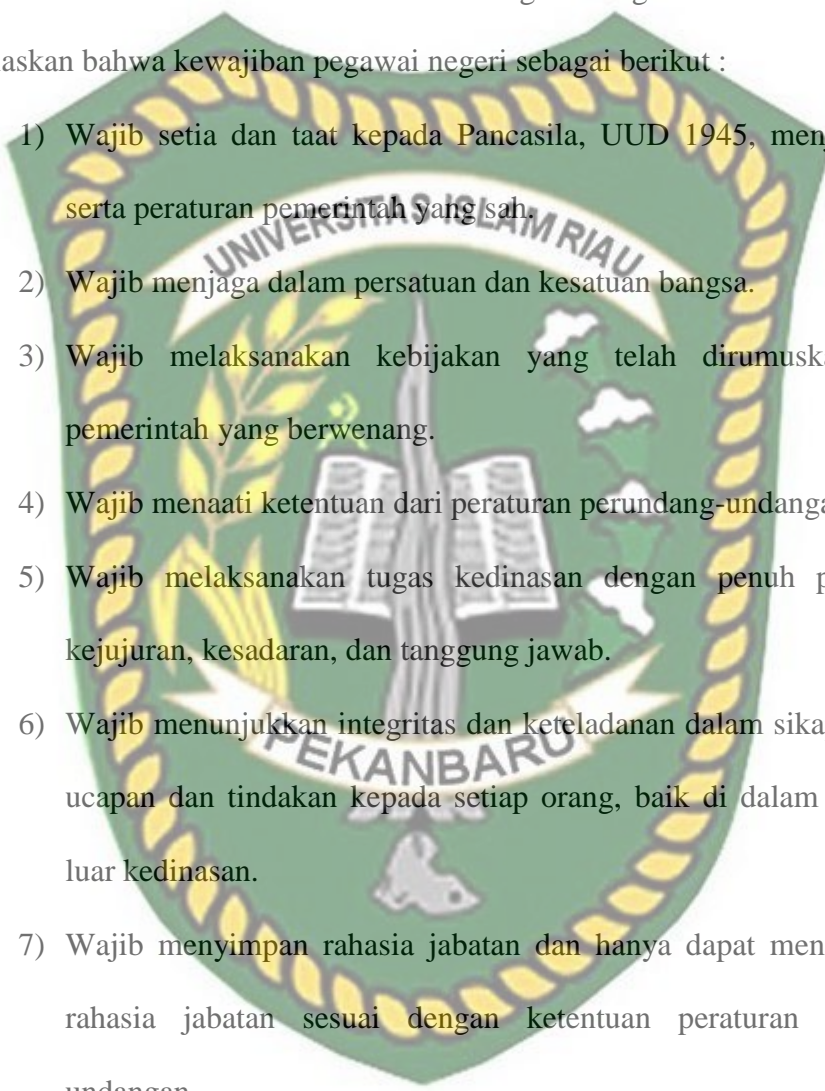
<sup>63</sup> Marbun, *Hukum Administrasi Negara*.

<sup>64</sup> *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.



tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya; atau Kewajiban-kewajiban lain”.<sup>65</sup>

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa kewajiban pegawai negeri sebagai berikut :

- 
- 1) Wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, menjaga NKRI serta peraturan pemerintah yang sah.
  - 2) Wajib menjaga dalam persatuan dan kesatuan bangsa.
  - 3) Wajib melaksanakan kebijakan yang telah dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
  - 4) Wajib menaati ketentuan dari peraturan perundang-undangan.
  - 5) Wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
  - 6) Wajib menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
  - 7) Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - 8) Wajib bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan menurut haknya berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) memperoleh hak

---

<sup>65</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, “Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djembatan, Jakarta..”

berupa gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan dan pengembangan kompetensi.<sup>66</sup> Sesuai dengan macamnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri antara pegawai negeri sipil (PNS) dan PPPK, dalam bentuk hak ini terdapat suatu perbedaan yang berupa fasilitas, fasilitas hanya diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Mengenai memperoleh hak gaji, tunjangan dan fasilitas dijelaskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mendapatkan gaji, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan jenis dan golongannya. Disisi lain mengenai hak cuti tergolong dalam cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti diluar tanggungan negara. Selain itu seorang aparatur sipil negara (ASN) juga harus memperoleh hak perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian telah mencakup jaminan sosial sedangkan bantuan hukum diberikan karena terjerat suatu perkara di pengadilan terkait dalam melaksanakan tugasnya.<sup>67</sup>

### 5. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Bagian terakhir dari proses manajemen pegawai adalah pemberhentian dimana seluruh kegiatan berakhir. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diartikan sebagai pemberhentian yang mengakibatkan putusnya atau hilangnya suatu status sebagai pegawai negeri sipil. Hubungan antara dinas

<sup>66</sup> Tengku Ayu Atika dan Usman Tarigan, "Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang," *Jurnal Ilmu Pemerintah dan Sosial Politik* 2, no. 1 (2014): 19.

<sup>67</sup> PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, *PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

dengan mantan pegawai atau penerima pensiun hanya terbatas pada hubungan keluarga, terkecuali apabila berkaitan dengan hak-hak penerima pensiun yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>68</sup>

Pemberhentian pegawai negeri sipil (PNS) diatur lebih lanjut dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 sebagai berikut :

- 1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:
  - a) Meninggal dunia;
  - b) Atas permintaan sendiri;
  - c) Mencapai batas usia pensiun;
  - d) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
  - e) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- 2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- 3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- 4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

---

<sup>68</sup> Tengku Ayu Atika dan Usman Tarigan, "Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang."



- a) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Dalam pasal 87 ayat (3) huruf a disebutkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal. Pegawai negeri sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua. Hak-hak yang diberikan tersebut sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri sipil (PNS) selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah.<sup>69</sup>

Secara tegas undang-undang nomor 5 tahun 2014 memberikan penjelasan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia; atas permintaan sendiri; mencapai batas usia pensiun; perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun

---

<sup>69</sup> Ibid.

dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Berhubungan pemberhentian disebabkan meninggal dunia maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapat atas hak kepegawaian yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini harus mencakup bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinyatakan meninggal dunia disebabkan oleh meninggalnya karena tidak dalam dan/atau karena telah menjalankan tugas; meninggalnya karena sedang menjalani dari masa uang tunggu; atau meninggalnya karena pada waktu saat menjalani dari cuti diluar tanggungan negara.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan karena atas permintaan sendiri dapat ditunda untuk paling lama satu tahun dengan syarat masih diperlukan untuk kepentingan dinas. Permintaan ini juga dapat tidak diterimajikadalam proses peradilan karena telah diduga melakukan suatu tindak pidana kejahatan; yang terikat dengan kewajiban bekerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan dari ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan; masih dalam proses pemeriksaan pejabat yang berwenang yang memeriksa karena telah diduga melakukan suatu pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil (PNS); sedang mengajukan suatu upaya banding administratif karena telah dijatuhi hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan; sedang menjalani dari hukuman disiplin; dan alasan lainnya menurut pertimbangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat, batas usia pensiun sudah mencapai umur 58 (lima puluh delapan) tahun untuk pejabat administrasi,

pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama dan fungsional keterampilan. Untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah mencapai umur 60 (enam puluh) tahun untuk pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya serta pada umur 65 (enam puluh lima) tahun untuk yang memangku pejabat fungsional ahli utama. Adapun pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan karena perampingan organisasi atau kebijakan dari pemerintah yang akan mengakibatkan PNS pensiun dini, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan disalurkan pada suatu Instansi Pemerintah lainnya terlebih dahulu. Akan tetapi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak dapat disalurkan waktu terjadi suatu perampingan organisasi telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerjanya 10 (sepuluh) tahun dapat diberhentikan dengan hormat dan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai ketentuan pada peraturan perundang-undangan.

Pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak bisa disalurkan ke instansi lainnya, apabila belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja belum mencapai 10 (sepuluh) tahun maka diberikan uang tunggu selama 5 (lima) tahun dan apa bila selama itu tetap tidak dapat disalurkan ke instansi lain, Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut diberhentikan dengan hormat dan mendapat hak kepegawaiannya. Dan pada masa tunggu berakhir sesudah umur 50 (lima puluh) tahun maka jaminan pensiun diberikan. Pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani akan diberhentikan dengan hormat apa bila tidak dapat melakukan pekerjaan kembali karena faktor kesehatannya, menderita suatu penyakit atau suatu kelainan yang berbahaya untuk dirinya sendiri atau untuk lingkungan kerjanya, serta tidak bisa melakukan



pekerjaan lagi sehabis berakhirnya cuti sakit. Ketentuan ini harus berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan dari menteri urusan penyelenggara pemerintah dibidang kesehatan yang beranggotakan dokter pemerintah.<sup>70</sup>

Untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat atau yang tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan dari putusan pengadilan dengan memiliki kekuatan hukum yang tetap karena telah melakukan suatu tindak pidana dengan ketentuan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang telah dilakukan tersebut tidak berencana. Maka harus diambil langkah penanganan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) tersebut dengan Kepala Instansinya melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) secara berjenjang, lantas Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memberhentikan sementara dari jabatannya terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terhitung sejak ditahan pihak berwajib, serta memberikan gaji sebesar 50% jika pidananya terkait jabatannya dan memberikan gaji sebesar 75% selama tidak ada indikasi pidana jabatan, dan apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut telah mendapatkan vonis dari hakim yang berkekuatan hukum tetap maka Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berwenang untuk menindak lanjuti sesuai peraturan perundangundangan. Selanjutnya jika keputusan hakim yang berkekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang 2 (dua) tahun dan telah dijalani oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut maka Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengaktifkan kembali atas pemberhentian sementara karena tindak pidana. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diaktifkan kembali dari pemberhentian

<sup>70</sup> (<https://asn.id/berita/4613/begini-mekanisme-pemberhentian-pns-sesuai-pp-nomor-11-tahun-2017> diunduh pada tanggal 15 Mei 2021 pukul 16:05 WIB., 2021)

sementara karena kasus pidana untuk selanjutnya di proses atau dijatuhi hukuman disiplin oleh pihak yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya.<sup>71</sup>

Bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang telah melakukan suatu pelanggaran disiplin berat maka diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan diberikan hak pensiunnya dengan syarat bahwa pemberhentiannya sudah mencapai pada usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja minimal selama 20 (duapuluh) tahun, hak pensiun ini diberikan sesuai keputusan menteri keuangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan tidak dengan hormat karena alasan telah melakukan suatu penyelewengan terhadap Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; karena telah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan dari putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena telah melakukan suatu tindak pidana kejahatan atas jabatan atau suatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; menjadi seorang anggota dan/atau sebagai pengurus dari partai politik; atau telah dihukum penjara berdasarkan dari putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena telah melakukan suatu tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang telah dilakukan dengan unsur berencana menurut yang ada pada PP Nomor 11 tahun 2017 yang tercantum pada Pasal 295 memberikan penjelasan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat,

<sup>71</sup> <http://bkd.jogjaprovo.go.id/detail/penanganan-pns-yang-melakukan-tindak-pidana/335>.diunduh pada tanggal 15 Mei 2021 pukul 18:34 WIB., [Http://Bkd.Jogjaprovo.Go.Id/Detail/Penanganan-Pns-Yang-Melakukan-Tindak-Pidana/335](http://Bkd.Jogjaprovo.Go.Id/Detail/Penanganan-Pns-Yang-Melakukan-Tindak-Pidana/335).Diunduh Pada Tanggal 15 Mei 2021 Pukul 18:34 WIB., 2021.

diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan diberhentikan tidak dengan hormat tetap mendapatkan hak kepegawaiannya yang berupa jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.<sup>72</sup>

## 6. Pemberhentian Dengan Tidak Hormat

Negara Republik Indonesia sebagai suatu negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintahan tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Tentang *Welfarestate*, Utrecht menyatakan bahwa pemerintah suatu *Welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pendidikan, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahulu diselenggarakan oleh Partikelir (usaha swasta) sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintahan, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum. Jadi di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri.<sup>73</sup>

Tugas aparatur negara di Indonesia adalah terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengaturan (*regeling*), tata pemerintahan (*bestuur*), kebijakan (*policy*),

<sup>72</sup> <http://palembang.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/07/Pemberhentian-tidak-hormat-ASN.pdf>.diunduh pada hari Rabu tanggal 15 Juli 2021, [Http://Palembang.Bpk.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/Pemberhentian-Tidak-Hormat-ASN.Pdf](http://Palembang.Bpk.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/Pemberhentian-Tidak-Hormat-ASN.Pdf).Diunduh Pada Hari Rabu Tanggal 15 Juli 2021, n.d.

<sup>73</sup> Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil* (Ghalia Indonesia: Jakarta, 2012).



penyelesaian perselisihan secara administratif (*administrativerecht pleging*), tata usaha negara, pembangunan, dan penyelenggaraan usaha-usaha negara (perusahaan-perusahaan negara). Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka ASN hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental itu. Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan. Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karir yang baik. Sistem pembinaan karir yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karir yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.<sup>74</sup>

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin, salah satunya Amiroeddin Sjarif: “Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku.”<sup>75</sup> Melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah tujuan disiplin untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah

<sup>74</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetak Keempat* (Gajah Mada Universitas Press: Yogyakarta, 2001).

<sup>75</sup> Angga Febriasmoro, “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 Dan PP. No. 53 Tahun 2010 Di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah,” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* 1, no. 1 (2011): 29.

laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.<sup>76</sup> Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan. Tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ialah ASN ialah teguran lisan, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Secara ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin. Untuk kajian ini yang dititik fokuskan pada pelanggaran berat sesuai Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah: Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, *Pasal 7 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, 2010.

Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran berat antara lain:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau oranglain dengan menggunakan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang berdampak negatif pada negara;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau oranglain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan;
- g. Menerima atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;



- i. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, DPRD, dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan dan merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
- m. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.<sup>78</sup>

Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 perubahan keempat Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS karena :

79

- a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau;

<sup>78</sup> 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 11, 12, *Pasal 11, 12, 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, 2010.

<sup>79</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* (PT. Indra: Jakarta, 2007).

- b. Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS. Apabila seorang PNS dipidana atau pidana

atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup> Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP. Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

## B. Tinjauan Umum Tentang Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin



“disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.<sup>80</sup>

Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.”<sup>81</sup>

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat memenuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.<sup>82</sup>

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.”<sup>83</sup>

Fungsi Disiplin Kerja Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang

<sup>80</sup> I. G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Kenisius, Yogyakarta, 1989, hal. 108.

<sup>81</sup> Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal. 24.

<sup>82</sup> I.S. Livine, *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*, Terjemahan Oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal. 1970.

<sup>83</sup> A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 152.

kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Beberapa fungsi disiplin antara lain :

- a. Kehidupan bersama
  - b. Membangun kepribadian
  - c. Melatih kepribadian
  - d. Pemaksaan
  - e. Hukuman
- a. Menciptakan Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang.

Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat

menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut T. Hani Handoko Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok



(organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan. Melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

## 1. Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara

a. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 3 kewajiban

Pegawai Negeri Sipil, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati 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 dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan 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. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
11. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
12. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
13. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
14. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
15. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014, ditetapkan bahwa kewajiban pegawai

ASN sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.

5. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

Kewajiban Pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam 3 golongan, yaitu :<sup>84</sup>

1. Kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan.
2. Kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya.
3. Kewajiban-kewajiban lain.
  - a. Hak Pegawai Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus*, dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon* pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

- b. Pentingnya Disiplin Kerja Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

---

<sup>84</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djembatan, Jakarta, hal. 103.



Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atay kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja, yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendagurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keterledeoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lama atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha juga untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Singkatnya Tohardi dikutip oleh Edi Sutrisno disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam ikhtikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplini itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai

secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

## 2. Macam-macam Disiplin Kerja

### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai

standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.<sup>85</sup>

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Keith Davis dan John W. Newstrom bahwa disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.<sup>86</sup>

Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan

<sup>85</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, 2011, hal. 208.

<sup>86</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2001, hal. 88.



kesempatan kepada pegawai untuk untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

### C. Tinjauan Umum Tentang Tindak Pidana Korupsi

#### 1. Pengertian Tindak Pidana Korupsi

Korupsi berasal dari kata latin "*Corruptio*" atau "*Corruptus*" yang kemudian muncul dalam bahasa Inggris dan Prancis "*Corruption*", dalam bahasa Belanda "*korruptie*" dan selanjutnya dalam bahasa Indonesia dengan sebutan "korupsi."<sup>87</sup> Korupsi secara harafiah merupakan sesuatu yang busuk, jahat dan merusak. Jika membicarakan tentang korupsi, akan menemukan kenyataan semacam itu, karena korupsi menyangkut segi-segi moral, sifat dan keadaan yang busuk, jabatan dalam instansi atau aparatur pemerintah, penyelewengan kekuasaan dalam jabatan karena pemberian, faktor ekonomi dan politik, serta penempatan keluarga atau golongan ke dalam kedinasan di bawah kekuasaan jabatannya. Dengan demikian secara harafiah dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya istilah korupsi memiliki arti yang sangat luas, yaitu :

- a. Korupsi, penyelewengan atau penggelapan (uang negara atau perusahaan dan sebagainya) untuk kepentingan pribadi atau orang lain.

<sup>87</sup> Andi Hamzah, *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional Dan Internasional* (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006).

- b. Korupsi, busuk, rusak, suka memakai barang atau yang dipercayakan kepadanya, dapat disogok (melalui kekuasaannya untuk kepentingan pribadi).<sup>88</sup>

*Transparency International* (TI) mendefinisikan korupsi sebagai suatu tindakan penyalahgunaan kekuasaan yang bertujuan menghasilkan keuntungan pribadi. Pengertian “keuntungan pribadi” ini harus ditafsirkan secara luas termasuk juga di dalamnya keuntungan pribadi yang diberikan oleh para pelaku ekonomi kepada kerabat dan keluarganya, partai politik atau dalam beberapa kasus ditemukan bahwa keuntungan tersebut disalurkan ke organisasi independen atau institusi amal. Di mana pelaku tersebut memiliki peran serta, baik dari sisi keuangan atau sosial.<sup>89</sup>

Memperhatikan dari hal tersebut di atas secara umum pengertian tindak pidana korupsi berarti setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara (Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi).

Penting untuk diketahui dalam hal ini, bahwa masa orde lama (terutama saat keadaan perang) atas dasar Undang-Undang Nomor 74 Tahun 1975 jo. Undang-Undang Nomor 79 Tahun 1957 dalam rangka pemberantasan tindak pidana korupsi telah dikeluarkan Peraturan Penguasa Perang Pusat/Kepala Staf

<sup>88</sup> Evi Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi* (Sinar Grafika: Jakarta, 2009).

<sup>89</sup> Buku Panduan; Mencegah Korupsi Dalam Pengadaan Barang dan Jasa Publik, *Buku Panduan; Mencegah Korupsi Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Publik* (Transparency International, 2006).

Angkatan Darat. Salah satu yang dapat disebutkan adalah ketentuan yang ada dalam Peraturan Penguasa Perang Nomor Prt/Perpu/013/1958, yang diumumkan tanggal 16 April 1958 dan disiarkan dalam Berita Negara Nomor 40 Tahun 1958. Peraturan ini selain adanya tuntutan pidana juga ada gugatan perdata sesuai Pasal 1365 KUHPerdata (BW) oleh Badan Koordinasi Penilik Harta Benda kepada Pengadilan Tinggi.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dimaksudkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971, dan diharapkan mampu memenuhi dan mengantisipasi perkembangan kebutuhan masyarakat dalam rangka mencegah dan memberantas secara lebih efektif setiap bentuk tindak pidana korupsi yang sangat merugikan keuangan negara. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 mulai berlaku sejak tanggal diundangkan, yaitu tanggal 16 Agustus 1999. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 telah dirubah menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001. Ketentuan mengenai tindak pidana korupsi dapat dilihat dalam Bab II Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Penempatan ketentuan ini berlainan dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 mengenai apa yang termasuk dalam tindak pidana korupsi. Seperti dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1971 yang berbunyi : Dihukum karena tindak pidana korupsi ialah;

Pasal (1) :

- (1) Barangsiapa dengan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain, atau suatu Badan, yang secara langsung atau tidak



langsung merugikan keuangan negara dan atau perekonomian negara, atau diketahui atau patut disangka olehnya bahwa perbuatan tersebut merugikan keuangan negara atau perekonomian negara;

- (2) Barangsiapa dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau Badan, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara;
- (3) Barang siapa melakukan kejahatan tercantum dalam PasalPasal 209, 210, 387, 388, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, dan 435 KUHP;
- (4) Barangsiapa memberi hadiah atau janji kepada pegawai negeri seperti dimaksud dalam Pasal 2 dengan mengingot sesuatu kekuasaan atau sesuatu wewenang yang melekat pada pada jabatannya atau kedudukannya atau oleh sipemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan itu;
- (5) Barangsiapa tanpa alasan yang wajar, dalam waktu yang sesingkat-singkatnya setelah menerima pemberian atau janji yang diberikan kepadanya, seperti yang tersebut dalam PasalPasal 418, 419, dan 420 KUHP, tidak melaporkan pemberian atau janji tersebut kepada yang berwajib.
- (6) Barangsiapa melakukan percobaan atau permufakatan untuk melakukan tindak pidana-tindak pidana tersebut dalam ayat (1) a, b, c, d, e, Pasal ini.

## 2. Jenis-jenis Tindak Pidana Korupsi

Jenis-jenis korupsi dalam bukunya Darwan Prints yang berjudul Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi disebutkan antara lain :<sup>90</sup>

- a. *Administrative Corruption* Dimana segala sesuatu yang dijalankan adalah sesuai dengan hukum/peraturan yang berlaku. Akan tetapi, individu-individu tertentu memperkaya dirinya sendiri. Misalnya, proses rekrutmen pegawai negeri, dimana dilakukan ujian seleksi mulai dari seleksi administratif sampai ujian pengetahuan atau kemampuan. Akan tetapi, yang harus diluluskan sudah tentu orangnya.
- b. *Against The Rule Corruption* Artinya korupsi yang dilakukan adalah sepenuhnya bertentangan dengan hukum. Misalnya, penyuapan, penyalahgunaan jabatan untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi.

Korupsi merupakan kejahatan yang masuk dalam kategori tindak pidana khusus (*extraordinary crime*) sebagaimana dikatakan oleh Romli Atmasasmita bahwa ; “ Korupsi merupakan kejahatan *extraordinary crime* yang biasa disebut kejahatan kerah putih atau *white collar crime*”.<sup>91</sup>

Kejahatan-kejahatan extraordinary merupakan suatu bentuk kejahatan yang bersifat khusus, baik itu dilihat dari pelakunya maupun perbuatannya. Pelaku kejahatan ini umumnya adalah mereka yang rata-rata memiliki tingkat intelektualitas cukup tinggi serta berasal dari kalangan orang yang memiliki pengaruh (boleh dikatakan “kedudukan terhormat dan terpelajar dalam

<sup>90</sup> Darwan Prints, *Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi* (Citra Aditya Bakti: Bandung, 2002).

<sup>91</sup> Romli Atmasasmita, *Kapita Selekta Hukum Pidana Dan Kriminologi* (Mandar Maju: Bandung, 2005).

masyarakat”). Dilihat dari perbuatannya, pada hakekatnya mereka terlihat tidak jahat (melakukan korupsi, penyuapan) sebagaimana terjadi pada tindak pidana yang masuk pada delik materiil (pembunuhan, pencurian), namun secara umum mereka melakukan perbuatan jahat berkaitan dengan jabatan maupun kewenangan yang mereka miliki sehingga menguntungkan diri sendiri serta kerabatnya. Inilah kiranya yang menjadikan kejahatan korupsi termasuk kejahatan *extraordinary* (cara-cara yang luar biasa), sehingga melawannyapun harus memakai cara-cara *extraordinary* juga, yakni cara-cara menindaknya tidak seperti terhadap delik-delik kejahatan umumnya (pencurian, pembunuhan sebagaimana diatur dalam KUHP) melainkan melalui suatu ketentuan perundang-undangan khusus (Undang-Undang tipikor).

Korupsi merupakan suatu kejahatan extra ordinary, dimana kejahatan ini menjadi trend dalam dunia hukum negeri ini. Kejahatan ini merupakan kejahatan yang dilakukan oleh kebanyakan mereka yang dalam pandangan masyarakat memiliki kedudukan terhormat dan kapasitas intelektualitas yang tinggi, namun karena suatu kesalahan birokrasi dan moralitas yang rendah menyebabkan kejahatan seperti ini menjadi suatu hal yang budaya yang mengakar.

Berbagai cara dan regulasi hukum baru dilakukan guna mengatasi tumbuh subur nya kejahatan korupsi, diantaranya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 mengenai Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2003



tentang Tindak Pidana Pencucian Uang, dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

### 3. Unsur-unsur Tindak Pidana Korupsi

Menurut beberapa sarjana, berikut akan diuraikan unsur-unsur tindak pidana korupsi. Menurut Andi Hamzah, unsur-unsur tindak pidana korupsi antara lain ;<sup>92</sup>

- a. Melawan hukum.
- b. Memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan
- c. Yang secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan negara dan perekonomian negara, atau diketahui atau patut disangka olehnya bahwa perbuatan tersebut merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

Lebih lanjut Soedarto menjelaskan unsur-unsur tindak pidana korupsi yang antara lain :<sup>93</sup>

- a. Melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, orang lain ataupun suatu badan. Perbuatan “memperkaya” artinya berbuat apa saja, misalnya mengambil memindahbukukan, menandatangani kontrak dan sebagainya, sehingga si pembuat bertambah kaya.
- b. Perbuatan itu bersifat melawan hukum. Melawan hukum disini diartikan secara formil maupun materiil. Unsur ini perlu dibuktikan karena tercantum secara tegas dalam rumusan delik.

<sup>92</sup> Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi*.

<sup>93</sup> Ibid.

- c. Perbuatan itu secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan negara dan/atau perekonomian negara, atau perbuatan itu diketahui atau patut disangka oleh si pembuat bahwa merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

Mengenai unsur-unsur dalam tindak pidana korupsi, dapat dilihatpula dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, bunyi Pasal tersebut adalah :

Pasal 2

1. Setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
2. Dalam hal tindak pidana korupsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dalam keadaan tertentu, pidana mati dapat dijatuhkan.

Penjelasan dari Pasal 2 Ayat (1) tersebut menyebutkan : Ayat (1) “Yang dimaksud dengan “secara melawan hukum” dalam Pasal ini mencakup perbuatan melawan hukum dalam arti formil maupun dalam arti materiil, yakni meskipun perbuatan tersebut tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun apabila perbuatan tersebut dianggap tercela karena tidak sesuai dengan rasa

keadilan atau norma-norma kehidupan sosial dalam masyarakat. Maka perbuatan tersebut dapat dipidana. Dalam ketentuan ini, kata “dapat” sebelum frasa “merugikan keuangan atau perekonomian negara” menunjukkan bahwa tindak pidana korupsi merupakan delik formil, yaitu adanya tindak pidana korupsi cukup dengan dipenuhinya unsur-unsur perbuatan yang sudah dirumuskan bukan dengan timbulnya akibat. Menurut R. Wiyono, memperkaya diri sendiri memiliki pengertian : “Perbuatan tersebut masih dapat dikualifikasikan sebagai memperkaya diri sendiri, karena pada saat setelah terdakwa selesai melakukan perbuatannya terdakwa memang bertambah kaya, yaitu bertambah harta kekayaannya dari hasil tindak pidana korupsi yang dilakukannya, yang jelas adalah terdakwa pernah bertambah kaya dari hasil tindak pidana korupsi.”<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> *Ibid.*



### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019.

Pemberhentian PNS dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringgannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang timbul oleh perbuatan itu.<sup>95</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang ASN menyatakan bahwa: PNS diberhentikan tidak dengan hormat :

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dihukum berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Ketentuan tersebut juga diperkuat dalam Pasal 250 PP Manajemen PNS, kemudian dalam Pasal 251 PP Manajemen PNS dijelaskan bahwa PNS

---

<sup>95</sup> Sri Hartini, "Huk. Kepegawai. Di Indones."

diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Dalam Undang-undang ASN tidak secara eksplisit menyatakan bahwa PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melanggar sumpah/janji PNS atau sumpah/ janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji PNS dan sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, negara serta Pemerintah. Namun secara implisit, makna pelanggaran sumpah/ janji sesuai dengan substansi Pasal 87 ayat (4) UU ASN bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Dalam proses pemberhentiannya, PNS yang dikenakan pasal ini tidak berhak menerima pensiun karena dianggap telah membuat kesalahan fatal.

Sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengaturan tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 87 ayat (4b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ditegaskan beberapa hal yaitu:

1. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
2. Karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, termasuk tindakan pidana korupsi.

Menurut Moenir yang dapat disebut sebagai kejahatan jabatan hanyalah kejahatan yang hanya dapat dilakukan oleh pegawai negeri atau oleh orang-orang yang mempunyai sifat yang khusus. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa kejahatan jabatan dapat ditujukan kepada kepentingan hukum dari masyarakat maupun kepentingan umum dari individu. Salah satu ciri sifat umum dari kejahatan jabatan tampak pada kenyataan, bahwa semua kejahatan tersebut juga ditujukan kepada kepentingan hukum dari Negara. Kejahatan jabatan hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan (status) pegawai negeri untuk pegawai negeri di sini adalah mutlak, hal mana juga sama dengan pelanggaran jabatan. Oleh karena itu kejahatan jabatan maupun pelanggaran jabatan merupakan segi-segi kepidanaan dalam kepegawaian Indonesia.<sup>96</sup>

Dalam Bab XXVIII Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Indonesia kejahatan jabatan diatur pada Pasal 413 KUHP sampai dengan Pasal 437 KUHP. Pasal-Pasal tersebut dijadikan acuan dan unsur-unsur tindak pidananya dimasukkan ke dalam kategori Tindak Pidana Korupsi pada Bab II Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun

<sup>96</sup> Victor Situmorang, *Pokok-Pokok Peradilan Tata Usaha* (Rineka Cipta: Jakarta, 2000).



2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam ranah hukum administrasi negara para PNS yang sudah menjadi terpidana korupsi kemudian dijatuhi sanksi tambahan berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Akan tetapi terhadap sanksi PTDH tersebut para PNS terpidana korupsi melakukan perlawanan ke Mahkamah Konstitusi (MK) agar bebas dari pemecatan dengan menggugat Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dalam putusan MK dengan nomor 87/PUU-XVI/2018 tanggal 25 April 2019 atas pemohon bernama Hendrik dari Pemerintah Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau, Mahkamah menilai bahwa pasal 87 ayat (4) yang dijadikan dasar oleh pemerintah untuk memecat PNS Terpidana korupsi tersebut tidak melanggar konstitusi dan menyatakan dalil Pemohon tidak beralasan menurut hukum.<sup>97</sup> Mahkamah Konstitusi juga menyatakan bahwa terkait dengan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, hal demikian adalah wajar sebab dengan melakukan kejahatan atau tindak pidana demikian seorang pegawai negeri sipil telah menyalahgunakan atau bahkan mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban sebagai aparatur sipil negara. Sebab, seorang PNS yang melakukan kejahatan atau tindak pidana demikian sesungguhnya, secara langsung atau tidak langsung, telah mengkhianati rakyat karena perbuatan demikian telah menghambat upaya mewujudkan cita-cita atau tujuan bernegara yang seharusnya menjadi acuan.

<sup>97</sup> <https://beritagar.id/artikel/berita/3240-pns-diberhentikan-103-kepala-daerah-ditegur> [16/12/2019] diakses tanggal 19 Juli 2021, <https://Beritagar.Id/Artikel/Berita/3240-Pns-Diberhentikan-103-Kepala-Daerah-Ditegur> [16/12/2019] Diakses Tanggal 19 Juli 2021, 2021.

Cita-cita dan tujuan bangsa dan negara seharusnya menjadi acuan utama bagi seorang PNS sebagai ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, ataupun tugas pembangunan tertentu.<sup>98</sup> Berdasarkan penegasan dari Mahkamah Konstitusi tersebut seharusnya seluruh PNS Terpidana Korupsi segera diberhentikan sesuai aturan yang berlaku. Namun, pada kenyataannya tidak seluruh PNS Terpidana Korupsi dapat langsung diberhentikan begitu pengadilan menjatuhkan vonis atau putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), hal seperti ini terjadi karena dapat dimaklumi mengingat begitu banyak proses yang dijalaninya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Arif Kurniawan mantan terpidana kasus korupsi Proyek Pengadaan Meubeler Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar, yang menyatakan bahwa dirinya tidak langsung dipecat sebagai PNS oleh Pemkab Kampar dan masih berhak menerima gaji tiap bulannya selama ia masih dipenjara, namun setelah keluar hasil putusan Pengadilan Tipikor Pekanbaru dia langsung dipecat oleh Pemkab Kampar.<sup>99</sup>

Hal tersebut sesuai dengan Pasal 250 ayat (d) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, bahwa setiap perbuatan tindak pidana korupsi pastilah dilakukan dengan berencana “dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak

<sup>98</sup> diambil dari [https://mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis\\_sidang](https://mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis_sidang) [10/11/2019] diakses tanggal 19 Juli 2021 Putusan MK dengan nomor 87/PUU-XVI/2018 tanggal 25 April 2019, *Putusan MK Dengan Nomor 87/PUU-XVI/2018 Tanggal 25 April 2019, Diambil Dari [https://mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis\\_sidang](https://mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis_sidang) [10/11/2019] Diakses Tanggal 19 Juli 2021*, n.d.

<sup>99</sup> ST Bapak Arif Kurniawan, *Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 17 Juli 2021*, n.d.

pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana”.

Pengawasan dan penjatuhan sanksi atas pelanggaran sangat diperlukan dalam upaya penegakan disiplin pegawai. Pejabat memiliki hak dan kewajiban dalam pelaksanaan kewenangan untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan sesuai ketentuan dalam Bab IV, pasal 6 Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. Salah satunya adalah kewenangan untuk menjatuhkan sanksi administratif kepada bawahan yang melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

Pegawai ASN yang pernah terlibat korupsi yang seharusnya sudah dijatuhi sanksi administratif oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat Yang Berwenang (PPK/PYB) berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. Namun menurut Bapak Muhammad Mansyur hal itu tidak dilakukan karena ada 7 (tujuh) hal yang menjadi penyebab PPK yang tidak segera melakukan PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi khususnya di Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut<sup>100</sup>.

1. Terjadinya Konflik Kepentingan Adanya hubungan atau kedekatan pribadi antara PNS tersebut dengan Kepala Daerah (PPK), Sekda (PYB) atau tim sukses dalam Pilkada. Ini mempengaruhi PPK untuk tidak menjatuhkan sanksi PTDH sesuai amanah Undang-Undang.

---

<sup>100</sup> selaku Pejabat Fungsional Auditor Ahli Utama Inspektorat Kabupaten Kampar Hasil wawancara penulis pada tanggal 12 Juli 2021 dengan Bapak Muhammad Mansyur., S.Pd, M.M., Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 12 Juli 2021 Dengan Bapak Muhammad Mansyur., S.Pd, M.M., Selaku Pejabat Fungsional Auditor Ahli Utama Inspektorat Kabupaten Kampar, n.d.



2. Ketakutan adanya Tuntutan Ganti Rugi PPK merasa khawatir akan dikenakan tuntutan ganti rugi akibat belum menjatuhkan sanksi PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi. Hal ini sangat beralasan karena sudah banyak PNS yang seharusnya diberhentikan, bahkan sudah pensiun dan meninggal dunia, tetapi faktanya tetap menerima gaji atau pensiun dari negara.
3. Belum Memperoleh Putusan Pengadilan PPK belum menjatuhkan sanksi PTDH karena belum memperoleh Putusan Pengadilan berkekuatan tetap terkait penetapan PNS sebagai terpidana tindak pidana korupsi yang dijadikan sebagai dasar hukum bagi PPK dalam menetapkan Keputusan PTDH. Pemerintah di daerah mengeluhkan sulitnya memperoleh dokumen putusan dari pengadilan.
4. Menunggu Hasil Uji Materi Mahkamah Konstitusi (MK) PPK menunda untuk menjatuhkan sanksi PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi dengan alasan masih menunggu hasil uji materi terhadap aturan terkait dalam UU ASN yang saat itu sedang berlangsung di Mahkamah Konstitusi.
5. Keengganan Berurusan dengan PTUN Beberapa PNS Terpidana Korupsi yang telah dijatuhi sanksi PTDH oleh PPK kemudian mengajukan banding administratif ke PTUN. Ini menjadi alasan bagi PPK lainnya untuk tidak segera melakukan PTDH, karena tidak mau/enggan berurusan dengan PTUN.
6. Rasa Kasihan dan Kemanusiaan PPK tidak menjatuhkan sanksi PTDH karena merasa kasihan dan tidak tega untuk memecat PNS Terpidana Korupsi karena menganggap bahwa PNS yang bersangkutan sudah mengabdikan puluhan tahun sebagai PNS serta telah menjalani hukuman penjara dan sudah

mengembalikan ganti rugi keuangan negara bahkan ada diantaranya yang tidak terbukti merugikan keuangan negara. PPK merasa tidak berlaku adil terhadap PNS tersebut karena pemecatan akan menambah penderitaan yang bersangkutan dan keluarganya seperti salah satunya Bupati Pandeglang Banten yang menerima sanksi teguran dari Mendagri karena belum memecat 8 orang PNS Terpidana Korupsi di instansinya.

7. PNS Terpidana Korupsi Pindahan dari Instansi Lain PPK tidak bersedia menjatuhkan sanksi PTDH karena PNS yang bersangkutan adalah pindahan/mutasi dari instansi lain. PNS tersebut melakukan tipikor pada instansi sebelumnya dan sudah selesai menjalani hukuman pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Pemecatan PNS yang terlibat korupsi atau tindak pidana berat haruslah dilakukan dengan segera dan Pemerintah Pusat bersama dengan PPK atau PYB melakukan hal tersebut dalam rangka meningkatkan Manajemen PNS yang bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.<sup>101</sup> Namun menurut hemat penulis bahwa, penjatuhan sanksi teguran tertulis yang ditujukan kepada para Kepala Daerah dalam hal ini Bupati Kampar tersebut tidak menjadi solusi dalam upaya pemulihan kerugian keuangan negara yang terjadi dan sampai saat ini belum ada

<sup>101</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara., *Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*, 2017.

upaya Pemerintah Pusat untuk meminta pertanggungjawaban Kepala Daerah sebagai PPK atas tidak dilakukannya pemberhentian secara tidak hormat kepada oknum PNS yang melakukan tindak pidana korupsi, karena dari hasil yang penulis dapatkan hanya sekitar 19 orang saja yang dipecat atau diberhentikan secara tidak dengan hormat.

Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; Jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>102</sup> Apabila seorang PNS dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan amanat UU ASN, PNS harus profesional, bebas dari intervensi politik dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai perekat peratuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. PNS bekerja untuk menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat, untuk itu seorang PNS dilarang untuk

---

<sup>102</sup> I Putu Sabda Wibawa, *Tinjauan Yuridis Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dikarenakan Melakukan Pelanggaran, Tindak Pidana Dan Penyelewengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil* (Fakultas Hukum Universitas Udayana: Denpasar, 2004).



menjadi anggota ataupun pengurus partai politik untuk menjaga tetap profesional dalam menjalankan tugasnya. Apabila PNS ingin menjadi anggota ataupun pengurus partai politik, maka harus mengundurkan diri menjadi PNS. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS.<sup>103</sup>

Seperti disebutkan sebelumnya, PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan salah satu hak kepegawaiannya yaitu, hak atas jaminan pensiun. Menjadi PNS masih menjadi cita-cita sebagian besar masyarakat Indonesia, yang mengidam-idamkan bekerja di sektor pemerintahan ini karena mengharapkan jaminan pensiun yang akan mereka terima nantinya setelah pensiun/ berhenti dari PNS. Jaminan pensiun ini diharapkan dapat memenuhi kelangsungan hidup di hari tua kelak, sehingga tidak perlu khawatir memikirkan kelangsungan hidupnya saat memasuki usia pensiun. Namun jaminan pensiun ini tidak dapat dinikmati oleh PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

PNS tersebut hanya mendapatkan jaminan hari tua yang dikeluarkan oleh Taspen dengan uang Taperum. Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri Sipil selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Sehingga jaminan pensiun dan jaminan hari tua ini diberikan sebagai perlindungan kelangsungan kehidupannya di hari tua, sebagai hak dan juga sebagai penghargaan yang diberikan terhadap pengabdian seorang PNS.

---

<sup>103</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia, Jurnal Universitas Katolik Parahyangan."

Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 304 dan Pasal 305 PP Manajemen PNS yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 304

- 
- a. PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.
  - c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.
  - d. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Pasal 305 Jaminan pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 304 ayat (1) diberikan kepada :

- a. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia;
- b. PNS yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun;

- 
- c. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena mencapai Batas Usia Pensiun apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;
  - d. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini apabila telah berusia paling sedikit 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;
  - e. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/atau rohani yang disebabkan oleh dan/atau karena menjalankan kewajiban Jabatan tanpa mempertimbangkan usia dan masa kerja; atau
  - f. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/ atau rohani yang tidak disebabkan oleh dan/ karena menjalankan kewajiban Jabatan apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling singkat 4 (empat) tahun.

Berdasarkan aturan dalam PP Manajemen PNS jelas bahwasanya seorang PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS tidak akan mendapatkan jaminan pensiun. Seperti telah diuraikan sebelumnya tujuan pemberian jaminan pensiun kepada PNS ialah untuk membiayai kehidupannya agar ia dapat hidup dengan layak di hari tuanya. Melalui pensiun PNS memperoleh penghasilan yang besarnya berpedoman kepada pangkat dan masa kerjanya sebagaimana ditentukan menurut peraturan perundang-undangan yang



berlaku. Tidak mendapatkan jaminan pensiun, dikhawatirkan PNS tidak dapat menghidupi diri dan keluarganya dengan layak, terlebih dengan kondisi perekonomian negara saat ini.

Seorang PNS yang tersangkut kasus pidana akan diberhentikan sementara. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU ASN, PNS dapat diberhentikan sementara apabila ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pemberhentian sementara sebagai PNS ini adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS kehilangan statusnya sebagai PNS untuk sementara waktu. Kemudian menurut Pasal 281 PP Manajemen PNS, PNS yang diberhentikan sementara tidak diberikan penghasilan tetapi hanya diberikan uang pemberhentian sementara. Uang pemberhentian sementara diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, sejak menjadi tersangka dan ditahan seorang PNS hanya menerima 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS. Penghasilan inilah yang digunakan untuk menghidupi keluarganya selama berada ditahanan sampai dengan diterbitkannya putusan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat yang berwenang.

Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS mengakibatkan kehilangan kedudukan dan statusnya sebagai PNS dan kehilangan salah satu hak kepegawaiannya yaitu jaminan atas pensiun. Pensiun diberikan sebagai jaminan di hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS yang telah bekerja pada pemerintah. Jaminan pensiun ini diharapkan untuk memenuhi kelangsungan hidup

di hari tua kelak, sehingga PNS yang telah memasuki masa pensiun ataupun berhenti tetap mempunyai penghasilan setiap bulannya. Meskipun masih mendapatkan jaminan hari tua yang berasal dari iuran PNS itu sendiri yang besarnya berbeda-beda setiap PNS berdasarkan masa kerjanya. Semakin lama masa kerjanya, maka semakin besar jaminan hari tua yang didapatkan, begitu sebaliknya semakin sedikit masa kerjanya, semakin kecil jaminan hari tua yang diterima. Ini tidak bisa dijadikan jaminan, karena besaran jaminan yang didapatkan berbedabeda. Apabila dikaitkan dengan prinsip dan asas keadilan yang telah diuraikan sebelumnya, maka seorang PNS meskipun statusnya telah dipecat atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, untuk memenuhi rasa keadilan hendaknya tetap diberikan hak kepegawaiannya berupa hak atas jaminan pensiun guna menjamin kelangsungan hidupnya. PNS yang dijatuhi hukuman pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS telah menerima dan menjalani hukuman pidana sesuai putusan pengadilan.

Seperti mendapatkan hukuman yang berlipat ganda, setelah keluar penjara kemudian dipecat serta kehilangan kedudukan dan status sebagai seorang PNS. Seperti contoh kasus PNS yang terjerat masalah korupsi di Kabupaten yang akan diberhentikan. Jumlah tersebut hanya dari kasus korupsi saja belum dari kasus-kasus lainnya yang sanksinya harus diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, sehingga ada banyak keluarga yang keberlangsungan hidupnya akan terancam. Contoh kasus korupsi, memang merupakan suatu perbuatan yang sangat tercela dan merupakan kejahatan yang luar biasa (*extraordinary crime*) sehingga memerlukan respon atau penanganan yang luar biasa pula untuk menimbulkan

efek jera. Dalam hal PNS melakukan tindakan korupsi terkadang bukan hanya karena ingin memperkaya diri semata, terkadang juga mendapat tekanan dari atasan maupun pihak lainnya.

Sehingga “memaksakan diri” untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan. Dengan dipenjara dan membayar denda yang cukup besar telah dapat menimbulkan efek jera terhadap PNS tersebut, belum lagi sanksi sosial yang sangat berat yang harus dihadapi dengan cap “Koruptor”. Selain itu, dalam mencari pekerjaan juga akan mengalami kesulitan karena cap “koruptor” dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Apabila ingin bekerja di sektor pemerintah menjadi ASN, dapat dipastikan itu tidak dapat karena salah satu persyaratan untuk menjadi PNS menurut Pasal 23 PP Manajemen PNS ialah “tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap kerana melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih” dan “tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.”

Semakin kecil kesempatan yang bisa mereka miliki untuk mencari pekerjaan setelah keluar dari penjara dan berhentikan sebagai PNS, apalagi tidak memiliki keterampilan khusus sehingga makin memperkecil kesempatan itu. Permasalahan lain yang dihadapi oleh PNS yang berusia tidak produktif lagi, kecil kemungkinan kesempatan untuk bekerja, kalau pun ada harus mempunyai keterampilan khusus. Faktor usia dan fisik sudah pasti sangat mempengaruhi



kesigapan mereka untuk mencari pekerjaan. Mereka tidak hanya membiayai hidup mereka sendiri, tetapi ada istri dan anak yang bergantung kehidupannya dengan PNS tersebut, ditambah lagi apabila yang bekerja hanya PNS itu sendiri sudah dipastikan sangat mempengaruhi kelangsungan perekonomiannya. Seharusnya setelah bebas dari penjara mereka kembali menjadi warga negara biasa dengan segala hak yang seharusnya dia dan keluarganya terima diantaranya ialah hak untuk hidup dan hak atas kehidupan yang layak. Tindakan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berakibat hilangnya jaminan atas pensiun dapat dikategorikan bertentangan dengan hak asasi manusia yaitu hak untuk hidup dan hak atas kehidupan yang layak. Meskipun seorang PNS telah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, namun hak asasinya sebagai manusia masih melekat, tidak dapat dicabut oleh siapapun atau dalam situasi apapun.

Mereka masih berhak untuk melanjutkan kehidupannya dan mendapatkan kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Dengan hilangnya hak atas jaminan pensiun, maka mereka kehilangan jaminan terhadap kelangsungan atas kehidupannya yang layak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Jaswadi disebutkan bahwa dalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Kampar sudah melaksanakan sesuai dengan mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebelum mengeluarkan Keputusan Bupati Kampar telah terlebih dahulu mengusulkan nama Pegawai Negeri sipil yang akan

diberhentikan kepada Presiden melalui Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan persetujuan.<sup>104</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Yusri, SP bahwa mekanisme pemberhentian PNS yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kampar telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Tetapi didalam Keputusan Bupati Kampar Nomor 888/BKPSDM-PPI/476 tanggal 31 Desember 2018 tentang Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana Kehajatan Jabatan atau Tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan telah memberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai tanggal 1 Desember 2019.<sup>105</sup> Hal ini mengakibatkan kerugian materil akibat kelalaian Pemerintah Daerah. Oleh karena itu saudara Yusri,SP telah melakukan upaya hukum agar Pemerintah Kabupaten Kampar melakukan pemberhentian pada saat Keputusan di tetapkan (tidak berlaku surut).

**B. Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dikabupaten Kampar Tahun 2019**

Hukum adalah sebuah entitas yang kompleks, meliputi kenyataan kemasyarakatan yang majemuk, mempunyai banyak aspek, dimensi dan fase. Dalam negara hukum yang modern yang berorientasi kepada upaya untuk memakmurkan dan mensejahterakan warganya,

---

<sup>104</sup> SE selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hasil wawancara penulis pada tanggal 14 Juli 2021 dengan Bapak Heri Jaswadi, Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 14 Juli 2021 Dengan Bapak Heri Jaswadi, SE selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, n.d.

<sup>105</sup> Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 10 Juli 2021 Dengan Bapak Yusri, SP selaku PNS Yang Diberhentikan, n.d.

administrasi negara diperkenankan untuk melakukan intervensi.<sup>106</sup> Konsep negara hukum selalu menjunjung tinggi keadilan dan perlindungan hak asasi manusia. Hukum diharapkan sebagai norma yang harus ditaati dan dihormati setiap warga negara yang biasanya dituangkan dalam tujuan nasional. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Aristoteles dalam bukunya *Politica* bahwa negara merupakan suatu persekutuan yang mempunyai tujuan tertentu, sehingga negara yang baik adalah yang diperintah yang berkonstitusi dan berkedaulatan hukum.<sup>107</sup> Negara hukum menurut F.J Stahl, seorang sarjana bahwa ciri - ciri khas bagi suatu negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan atas hak - hak asasi manusia; peradilan yang bebas dari pengaruh sesuatu kekuasaan atau kekuatan lain dan tidak memihak; dan legalitas dalam arti hukum dalam segala bentuknya.

Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Dengan demikian hukum di jadikan sebagai panglima dalam setiap menyelesaikan permasalahan hukum. Hukum berlaku bagi setiap warga negara tanpa kecuali, termasuk penyelesaian di bidang hukum kepegawaian. Setiap tindakan harus sesuai dengan hukum, baik itu dilakukan oleh pemerintah maupun warga negaranya. Demikian pula termasuk kajian hubungan hukum antara pemerintah dengan aparturnya.<sup>108</sup>

Cita-cita mewujudkan *good governance dan clean goverment* merupakan tuntutan fundamental, baik bagi tatanan masyarakat global mau pun

<sup>106</sup> Azhary, *Negara Hukum Indonesia* (UI Press: Jakarta, 2005).

<sup>107</sup> Arief Budiman, *Teori Negara: Negara, Kekuasaan Dan Ideologi* (Sinar Grafika: Jakarta, 2006).

<sup>108</sup> Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*.



masyarakat lokal. Prinsip - prinsip tentang pemerintahan yang baik, seperti demokrasi, keterbukaan, pertanggungjawaban, supremasi hukum dan keadilan harus dijadikan acuan utama dalam menjalankan tugas pemerintahan. Usaha untuk meningkatkan peran pemerintah yang baik dan bersih diperlukan pendekatan interdisipliner.<sup>109</sup>

Penyelenggaraan urusan pemerintahan dilaksanakan oleh badan atau pejabat TUN dengan berbagai macam perbuatan faktual (*material handeligen*) yang merupakan perbuatan hukum administratif yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat TUN. Perbuatan hukum administratif merupakan pernyataan kehendak badan atau pejabat yang mengeluarkan keputusan administratif. Salah satu perbuatan hukum administratif dapat berupa *beschikking* (penetapan tertulis). Berdasarkan Pasal 1 butir 9 Undang - Undang Nomor 51 Tahun 2009 selanjutnya ditulis UU No 51/2009, Tentang perubahan atas Undang-undang 5 Tahun 1986 bahwa keputusan PTUN yang berisi tindakan hukum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersifat kongkrit, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

*Beschiking* merupakan perbuatan hukum administratif, karena bentuknya suatu keputusan tertulis dengan syarat terdapat badan atau pejabat mana yang mengeluarkan isi dari keputusan tersebut jelas apa maksud dan tujuannya, jelas alamat yang dituju; dapat menimbulkan suatu akibat hukum, berdasarkan hal tersebut, maka cirri-cirri suatu *beschiking* (penetapan tertulis)

---

<sup>109</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*.

adalah bersifat hukum publik, bersifat sepihak dan bersifat kongkrit, individual dan final.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa penegakan disiplin PNS adalah bentuk penegakan hukum. Hukum secara umum dapat diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak yang berisikan larangan dan kebolehan yang apabila dilanggar dapat dikenakan Sanksi, seperti yang dikatakan oleh Tenberge sebagai “*In clauda venum*”, yang artinya dalam setiap kaidah hukum terdapat Sanksi, hal ini bermakna bahwa tidak ada kaidah hukum tanpa sanksi.<sup>110</sup>

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tidak akan efektif apabila tidak disertai dengan penegakan hukum. Penegakan hukum terhadap suatu peraturan perundangundangan bisa bermacam-macam bentuknya, salah satunya dituangkan dalam ketentuan sanksi, yang dapat berupa sanksi pidana, sanksi perdata, atau sanksi administratif. Sanksi Pidana dalam kasus korupsi merupakan hal yang paling sering dibahas karena efeknya dianggap efektif untuk memberikan rasa jera. Namun, dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, sanksi administrasi sebagai hukuman tambahan bagi PNS yang Korupsi tidak sepatutnya dianggap hal yang sepele.

Dalam konteks perizinan dalam administrasi pemerintahan ketentuan sanksi pidana, perdata, maupun administratif merupakan suatu pilihan, artinya tidak selalu diterapkan sekaligus tetapi dapat dipilih mana yang paling efektif dan yang paling tepat dikaitkan dengan lingkup substansi pengaturannya. Bahkan sangat mungkin penegakan hukum dari suatu peraturan perundang-undangan

---

<sup>110</sup> Ahmad Ali, *Menguk Tabir Hukum* (Chandra Pratama: Jakarta, 2006).

dalam konteks perizinan sama sekali tidak diperlukan adanya sanksi berupa hukuman melainkan hanya berupa peringatan dengan mengedepankan perbaikan atas kesalahan. Paradigma ini tentu saja sangat berbeda dengan penerapan sanksi dalam penegakan disiplin pegawai terutama dalam rangka pemberantasan korupsi. Sanksi Pidana menjadi suatu kewajiban yang dapat ditambahkan dengan sanksi perdata dan administratif sesuai dengan kondisinya. Secara umum, sanksi dalam peraturan perundang-undangan, termasuk juga sanksi administratif, biasanya dikaitkan dengan atau sebagai konsekuensi dari suatu norma yang dirumuskan dalam bentuk larangan, perintah (keharusan), atau wajib (kewajiban). Suatu norma yang berisi larangan, perintah (keharusan), atau wajib (kewajiban) pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Mansyur yang menyatakan bahwa ada beberapa tujuan pencantuman dan penerapan ketentuan sanksi dalam peraturan perundang-undangan, termasuk sanksi administratif yaitu:

- n. Sebagai upaya penegakan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa suatu norma yang mengandung larangan, perintah (keharusan), atau keharusan pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi. Pemberian sanksi akan memudahkan penegakan norma tersebut dan pada gilirannya kita akan melihat kedayagunaan/kehasilgunaan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu, pencantuman sanksi



juga merupakan upaya agar seseorang menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

- o. Memberikan hukuman bagi siapapun yang melakukan pelanggaran atas suatu norma peraturan perundang-undangan.

Orang yang melakukan pelanggaran atas suatu norma memang sudah sepantasnya diberikan hukuman sesuai dengan berat/ringannya pelanggaran tersebut. Hukuman tersebut menjadi sepadan/tepat apabila orang tersebut memang secara sengaja melakukan pelanggaran atas suatu norma. Orang yang melakukan pelanggaran secara sengaja dapat diasumsikan bahwa orang tersebut memang mempunyai niat/itikad tidak baik, sehingga orang tersebut pantas untuk mendapat hukuman/ganjaran yang setimpal.

- p. Membuat jera seseorang untuk melakukan kembali pelanggaran hukum.

Dengan dijatuhkannya sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan kembali pelanggaran. Dalam hukum pidana hal ini dikenal dengan teori penjeraan.

- q. Mencegah pihak lain untuk melakukan pelanggaran hukum.

Dengan adanya ancaman berupa sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan pelanggaran hukum. Hal ini merupakan rambu-rambu atau peringatan agar seseorang tidak melakukan sesuatu yang dilarang.<sup>111</sup>

Jenis sanksi administratif dapat berawal dari jenis yang paling ringan sampai dengan yang terberat seperti Sanksi Disiplin yang diatur dalam PP No. 53

<sup>111</sup> M.M Bapak Muhammad Mansyur., S.Pd, Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 12 Juli 2021 Dengan Bapak Muhammad Mansyur., S.Pd, M.M., Selaku Pejabat Fungsional Auditor Ahli Utama Inspektorat Kabupaten Kampar, n.d.

Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, Mengenai Tingkat Hukuman Disiplin yang terdiri dari:

- a. Jenis hukuman disiplin Ringan yang meliputi Teguran lisan, Teguran tertulis dan Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis.
- b. Jenis Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari:
  9. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) Tahun;
  10. Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun; dan
  11. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun.
- c. 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, Pembebasan dari Jabatan;
  - 3) Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS; dan
  - 4) Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS.

Sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS ditegaskan bahwa pelanggaran berupa tindak pidana atau penyelewengan dapat dikenakan dikenakan sanksi administratif berupa pemberhentian yang terbagi dua yaitu Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri dan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. Pada Pasal 247 disebutkan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman

pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

Ini membuka peluang diskresi dari atasan langsung untuk tidak memberhentikan PNS yang bersangkutan tetapi harus dengan persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 248 ayat (1) dan (2) yaitu:

1. PNS yang dipidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila:
  - a. Perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS;
  - b. Mempunyai prestasi kerja yang baik;
  - c. Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali; dan
  - d. Tersedia lowongan Jabatan.
2. PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan.

Menurut Bapak Muhammad Mansyur, selaku Pejabat Fungsional Auditor Ahli Utama Inspektorat Kabupaten Kampar bahwa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat dikenakan kepada PNS yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, PNS yang dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan



pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan, PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, atau PNS yang dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.<sup>112</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut maka pejabat administrasi negara memerlukan kewenangan untuk melakukan pemberhentian PNS. Setiap pejabat pemerintahan dilandasi wewenang yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara sah. Keabsahan suatu tindakan pejabat pemerintahan menjamin penyelenggaraan pemerintahan agar selalu berlandaskan pada hukum (*wet matigheid van bestuur atau le principe de la l'egalite de'l administration*). Sebelum menjalankan tugasnya, setiap pejabat administrasi negara harus terlebih dahulu dilekatkan dengan suatu kewenangan yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk mencegah terjadinya *abuse of power*, semua kekuasaan harus dibatasi oleh hukum atau peraturan perundang-undangan karena sumber wewenang pejabat pemerintahan terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Seperti yang telah disampaikan oleh Bagir Manan bahwa antara tugas dan wewenang disatu pihak dan hak dan kewajiban dipihak lain mempunyai hubungan yang bersifat fungsional satu sama lain. Penentuan tugas dan wewenang akan

---

<sup>112</sup> Ibid.

menjadi pengukur apakah hak dan kewajibannya sudah dijalankan sebagaimana mestinya atau telah terjadi tindakan melampaui wewenang (*detournement de pouvoir*) atau telah terjadi penyalahgunaan wewenang (*misbruik van recht*).<sup>113</sup>

Dalam hal pengelolaan kepegawaian Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan Pasal 53 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang menerima delegasi wewenang untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama adalah:

- a. Menteri di kementerian;
- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;
- c. Sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
- d. Gubernur di provinsi; dan
- e. Bupati/walikota di kabupaten/kota.

Seperti yang telah disebutkan oleh H.D. Van Wijk bahwa Delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ kepada organ pemerintahan lainnya, dalam hal ini Presiden melimpahkan wewenangnya kepada PPK sesuai dengan asas delegasi yang disebutkan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Mustamin Daeng Matutu

---

<sup>113</sup> Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng."

menjelaskan bahwa istilah delegasi disebutkan pendelegasian yang diartikan pergeseran kompetensi, yaitu pihak yang mendelegasikan harus mempunyai suatu wewenang, yang sekarang tidak digunakannya, kemudian yang menerima pendelegasian juga biasanya mempunyai suatu wewenang, sehingga pendelegasian berlaku di dalam organisme negara, maka pendelegasian itu biasanya berarti perluasan lingkungan suatu jabatan. Pada delegasi terjadi bahwa si penerima delegasi melaksanakan wewenangnya yang telah diperbesar yang bekerja atas namanya dan tanggungjawabnya sendiri.<sup>114</sup>

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa pada delegasi tidak ada penciptaan wewenang, yang ada hanya pelimpahan wewenang dari pejabat yang satu kepada pejabat lainnya. Tanggung jawab yuridis tidak lagi berada pada pemberi delegasi, tetapi beralih pada penerima delegasi. Menurut Ten Berge yang dirangkum oleh Hadjon menyebutkan bahwa suatu delegasi juga harus memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain :<sup>115</sup>

1. Penerima delegasi harus definitif, artinya pemberi delegasi tidak dapat lagi menggunakan sendiri wewenang yang telah dilimpahkan itu;
2. Penerima delegasi harus berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan, artinya delegasi hanya dimungkinkan kalau ada ketentuan untuk itu dalam peraturan perundang-undangan;
3. Penerima delegasi tidak kepada bawahan, artinya dalam hubungan hierarki kepegawaian tidak diperkenankan adanya delegasi;

<sup>114</sup> Mustamin Daeng. Matutu, dkk, *Mandat, Delegasi, Atribusi Dan Implementasinya Di Indonesia* (UII Press: Yogyakarta, 2004).

<sup>115</sup> Philipus M. Hadjon, "Pengantar Hukum Administrasi Indonesia."



4. Kewajiban memberi keterangan (penjelasan), artinya PPK sebagai penerima delegasi berhak untuk meminta penjelasan tentang pelaksanaan wewenang tersebut kepada Presiden atau Pemerintah Pusat;
5. Peraturan kebijakan (*beleidsregel*) artinya pemberi delegasi memberikan instruksi (petunjuk) tentang penggunaan wewenang tersebut kepada penerima delegasi.

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan disebutkan definisi Delegasi pada Pasal 1 angka 22 yaitu pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi. Penjelasan lebih lanjut pada Pasal 13 Tentang Delegasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pendelegasian kewenangan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Wewenang melalui Delegasi apabila:
  - a. Diberikan oleh Badan/Pejabat Pemerintahan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lainnya;
  - b. Ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan/atau Peraturan Daerah; dan
  - c. Merupakan Wewenang pelimpahan atau sebelumnya telah ada.

- 3) Kewenangan yang didelegasikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak dapat didelegasikan lebih lanjut, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.
- 4) Dalam hal ketentuan peraturan perundang-undangan menentukan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Delegasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mensubdelegasikan Tindakan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lain dengan ketentuan:
  - a. Dituangkan dalam bentuk peraturan sebelum Wewenang dilaksanakan;
  - b. Dilakukan dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri; dan
  - c. Paling banyak diberikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan 1 (satu) tingkat di bawahnya.
- 5) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan Delegasi dapat menggunakan sendiri Wewenang yang telah diberikan melalui Delegasi, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 6) Dalam hal pelaksanaan Wewenang berdasarkan Delegasi menimbulkan ketidakefektifan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan pendelegasian Kewenangan dapat menarik kembali Wewenang yang telah didelegasikan.

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh wewenang melalui Delegasi, tanggung jawab kewenangan berada pada penerima delegasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka delegasi wewenang dari Presiden kepada masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan keleluasaan bagi

Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat. Konsekuensi dari pendelegasian wewenang ini adalah peralihan tanggungjawab yang berarti Pejabat Pembina Kepegawaian juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggungjawaban atas tindakannya. Namun, untuk proses pengusulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat, Presiden mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain yaitu Pejabat yang berwenang bukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian seperti yang disebutkan dalam Pasal 54 ayat 1 sampai dengan ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

1. Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota.
2. Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjalankan fungsi Manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah berdasarkan Sistem Merit dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
3. Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
4. Pejabat yang berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.



Hal ini tentu saja menggambarkan suatu pendelegasian wewenang yang tidak menyeluruh dari Presiden kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Padahal sebelum dilakukan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, harus dilakukan prosedur administrasi yang panjang dalam rangka manajemen Aparatur Sipil Negara yang juga melibatkan tugas dan wewenang pejabat lain di bawah Pejabat Pembina Kepegawaian seperti Sekretaris Daerah, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian.

Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS) yang mengharuskan penyelenggaraan Manajemen ASN dilakukan berdasarkan Sistem Merit untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam Penjelasan Umum PP Manajemen PNS disebutkan bahwa penyelenggaraan Manajemen PNS dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada PPK. Dalam penyelenggaraan Manajemen PNS, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pembinaan Manajemen PNS dapat didelegasikan kepada Pejabat Yang Berwenang dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Kewenangan dalam pemberhentian PNS dilaksanakan melalui prosedur yang menentukan hak dan kewajiban para pejabat yang diberikan wewenang. Seperti yang pernah dijelaskan oleh Bagir Manan bahwa terdapat perbedaan yang mendasar antara wewenang dalam arti kekuasaan (*macht*) dengan wewenang dalam arti hukum. Jika kekuasaan hanya dimaknai sebagai hak berbuat atau tidak berbuat. Maka wewenang dalam hukum merupakan perbuatan yang mengandung hak dan kewajiban.<sup>116</sup>

Dalam pemberhentian PNS Terpidana Korupsi disebutkan bahwa proses pengusulan menjadi kewenangan pejabat yang berwenang untuk kemudian direkomendasikan kepada PPK untuk ditetapkan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon bahwa ruang lingkup keabsahan tindak pemerintahan (*bestuur handelingen*) meliputi: aspek kewenangan, prosedur dan substansi. Setiap tindak pemerintahan disyaratkan harus bertumpu atas kewenangan yang sah yang diperoleh secara atribusi, delegasi dan mandat, serta dibatasi oleh isi (*materiae*), wilayah (*locus*) dan waktu (*temporis*).<sup>117</sup>

Disini peneliti akan membahas pendelegasian kewenangan dari Presiden kepada Pejabat Yang Berwenang dalam pengusulan Pemberhentian PNS di Pemerintahan Daerah. Sekretaris Daerah sebagai Pejabat Yang Berwenang di daerah menerima delegasi wewenang dari Presiden melalui Undang-undang ASN dan PP Manajemen PNS. Namun, berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Kepala Daerah mempunyai

<sup>116</sup> Bagir Manan, "Wewenang Provinsi, Kabupaten Dan Kota Dalam Rangka Otonomi Daerah", Makalah Dalam Seminar Nasional Pengembangan Wilayah Dan Pengelolaan Sumber Daya Alam Di Kawasan Pesisir Dalam Rangka Penataan Ruang, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, 2000, (Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung: Bandung, 2000).

<sup>117</sup> Philipus M. Hadjon, "Pengantar Hukum Administrasi Indonesia."

tugas memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Sekretaris Daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah atas tugasnya dalam membantu kepala daerah pada penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Ini menunjukkan pembebanan tanggung jawab atas keputusan pemberhentian PNS menjadi tidak jelas. Sekretaris Daerah dibantu oleh aparatur di bawahnya memproses pemberhentian PNS dimulai dari menginventarisir data dan informasi terkait para PNS yang sedang menjalani sidang di pengadilan atas tindak pidana korupsi dan meminta putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap ke Mahkamah Agung atau Pengadilan Setempat. Hasil dari proses tersebut kemudian ditetapkan oleh Kepala Daerah sebagai PPK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hery Jaswandi bahwa terjadi 2 (dua) hambatan yang umum dalam proses pemberhentian PNS yaitu:

- a. Lamanya waktu untuk memperoleh putusan pengadilan tetap (*inkracht*) karena belum adanya SOP dan belum adanya Peraturan Kepala Daerah yang mengatur proses pengusulan pemberhentian PNS Terpidana Korupsi. Hal ini menghambat Tim dari Sekretariat Daerah dalam mendapatkan putusan pengadilan segera setelah diucapkan oleh Majelis Hakim dalam persidangan. Seringkali putusan pengadilan baru diperoleh beberapa bulan bahkan tahun setelah putusan diucapkan Majelis Hakim. Tim dari Sekretariat Daerah yang ditugaskan untuk mencari putusan pengadilan harus membayar sejumlah uang kepada pihak tertentu di pengadilan agar dapat memperoleh putusan pengadilan



dan ini tidak termasuk dalam prosedur resmi yang dihitung sebagai pungutan PNBP. Pemda juga tidak memberikan anggaran khusus untuk menebus putusan pengadilan tersebut.

- b. Terdapat kasus dimana Kepala Daerah sebagai PPK tidak segera menetapkan keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat kepada PNS selama bertahun-tahun sejak Kepala Daerah menerima usulan pemberhentian dari Sekda.

Hal ini juga sesuai dengan hasil pengawasan dan evaluasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada beberapa instansi pemerintah khususnya di daerah yang menyebutkan bahwa terdapat 7 (tujuh) hal yang menjadi penyebab PPK yang tidak segera melakukan PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi yaitu sebagai berikut:

- a. Terjadinya Konflik Kepentingan Adanya hubungan atau kedekatan pribadi antara PNS tersebut dengan PPK, PYB dan tim sukses dalam Pilkada. Ini mempengaruhi PPK untuk tidak menjatuhkan sanksi PTDH sesuai amanah Undang-Undang.
- b. Ketakutan adanya Tuntutan Ganti Rugi PPK merasa khawatir akan dikenakan tuntutan ganti rugi akibat belum menjatuhkan sanksi PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi. Hal ini sangat beralasan karena sudah banyak PNS yang seharusnya diberhentikan, bahkan sudah pensiun dan meninggal dunia, tetapi faktanya tetap menerima gaji atau pensiun dari negara.

- 
- c. Belum Memperoleh Putusan Pengadilan PPK belum menjatuhkan sanksi PTDH karena belum memperoleh Putusan Pengadilan berkekuatan tetap terkait penetapan PNS sebagai terpidana tindak pidana korupsi yang dijadikan sebagai dasar hukum bagi PPK dalam menetapkan Keputusan PTDH. Pemerintah di daerah mengeluhkan sulitnya memperoleh dokumen putusan dari pengadilan.
- d. Menunggu Hasil Uji Materi Mahkamah Konstitusi (MK) PPK menunda untuk menjatuhkan sanksi PTDH terhadap PNS Terpidana Korupsi dengan alasan masih menunggu hasil uji materi terhadap aturan terkait dalam UU ASN yang saat itu sedang berlangsung di Mahkamah Konstitusi.
- e. Keengganan Berurusan dengan PTUN Beberapa PNS Terpidana Korupsi yang telah dijatuhi sanksi PTDH oleh PPK kemudian mengajukan banding administratif ke PTUN. Ini menjadi alasan bagi PPK lainnya untuk tidak segera melakukan PTDH, karena tidak mau/enggan berurusan dengan PTUN, karena akan menyita waktu yang lama apabila ada Gugatan..
- f. Rasa Kasihan dan Kemanusiaan PPK tidak menjatuhkan sanksi PTDH karena merasa kasihan dan tidak tega untuk memecat PNS Terpidana Korupsi karena menganggap bahwa PNS yang bersangkutan sudah menjalani hukuman penjara dan sudah mengembalikan ganti rugi keuangan negara bahkan ada diantaranya yang tidak terbukti merugikan keuangan negara. PPK merasa akan tidak berlaku adil terhadap PNS

tersebut karena pemecatan akan menambah penderitaan yang bersangkutan dan keluarganya.

- g. PNS Terpidana Korupsi Pindahan dari Instansi Lain PPK tidak bersedia menjatuhkan sanksi PTDH karena PNS yang bersangkutan adalah pindahan/mutasi dari instansi lain. PNS tersebut melakukan tipikor pada instansi sebelumnya dan sudah selesai menjalani hukuman pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Pejabat yang tidak melakukan kewenangannya untuk menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS juga menjadi bukti bahwa penegakan hukum administrasi di bidang kepegawaian masih sangat lemah, apalagi jika PPK dan PYB terlibat konflik kepentingan dan menaruh rasa kasihan terhadap PNS Terpidana Korupsi. PPK dan PYB merupakan Pimpinan yang seharusnya berperan penting dalam rangkaian proses penegakan hukum di ranah administrasi pemerintahan. Ini sekaligus menjadi bukti bahwa ketaatan hukum para Pejabat masih rendah dan pengawasan oleh Pemerintah Pusat terhadap para pejabat tersebut juga masih tidak efektif. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan yang terdapat dalam masyarakat dan dapat menurunkan kepercayaan publik.

Penegakan hukum menurut Mustopadidjaja memiliki arti luas yaitu mencakup segala kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum. Kegiatan penegakan hukum mencakup pula segala upaya yang



dimaksudkan supaya hukum sebagai perangkat kaidah normatif yang mengatur dan mengikat para subjek hukum benar-benar ditaati dan dijalankan sebagaimana mestinya dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dalam arti sempit, penegakan hukum menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan.<sup>118</sup>

Dalam konteks penegakan disiplin PNS, peran PPK/PYB menjalankan kewajibannya sangat penting untuk menciptakan kultur ketaatan hukum yang baik di organisasi pemerintahan. Ketaatan para aparatur negara terutama para Pejabat Negara untuk bersikap atau berperilaku sesuai dengan harapan pembentuk undang-undang sangat menentukan tertibnya pelaksanaan administrasi negara. Penegakan hukum dibutuhkan untuk menegakkan kaidah-kaidah hukum yang ada menjadi kenyataan berdasarkan wewenang yang sah.

Wewenang untuk menjatuhkan sanksi berupa hukuman disiplin merupakan aktualisasi dari norma hukum yang harus dipahami sebagai kontrak sosial yang dituangkan sebagai kesepakatan bersama pemerintah dan aparaturnya untuk menciptakan keteraturan sosial dalam organisasi pemerintahan. Faktor keterbatasan pengaturan dalam hukum formil menyebabkan moral dan etika menjadi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan administrasi negara. Namun, penanaman nilai-nilai yang berasal dari moral dan etika ini ke dalam sistem administrasi negara membentuk masalah tersendiri. Internal values ini seringkali berisi penilaian pribadi menurut hati nurani para pejabat dalam menentukan jenis hukuman kepada PNS yang bersalah. Seharusnya ini tidak dapat dijadikan alasan

<sup>118</sup> AR Mustopadidjaja, *Reformasi Birokrasi Sebagai Syarat Pemberantasan KKN*, Jurnal Penegakan Hukum Dalam Era Pembangunan Berkelanjutan (BPHN Departemen Kehakiman dan HAM di Denpasar: Denpasar, 2003).

untuk melakukan diskresi apabila aturan yang ada sudah menyebutkan hak, kewajiban dan larangan secara jelas dan tegas seperti aturan penjatuhan hukuman disiplin berupa PTDH terhadap PNS terpidana korupsi.

Diskresi yang terjadi dalam penjatuhan hukuman disiplin PNS ini menunjukkan perbedaan internalisasi nilai moral dan etika antara pejabat dengan para pembuat undang-undang dan juga masyarakat. Problem internalisasi nilai ini muncul ketika nilai moral dan etika yang dipegang tidak sejalan dengan aspek-aspek penegakan hukum yang menjadi tulang punggung sistem administrasi negara. Nilai moral dan etika seringkali tidak bisa bersinergi dengan norma hukum untuk dapat berperan maksimal dalam penegakan hukum administrasi negara. Hal ini tentu saja menyebabkan akseptabilitas pejabat di mata masyarakat menjadi rendah. Untuk menjadi pedoman lain yang dapat digunakan oleh PPK/PYB selain moral dan etika, maka terdapat asas-asas yang dapat dijadikan batasan bagi para pejabat negara dalam pelaksanaan tugasnya.

Salah satunya asas asas yang diadopsi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU AP). Dalam konsiderans UU AP disebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ini pun menjadi salah satu syarat sahnya suatu Keputusan Dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan disebutkan bahwa AAUPB adalah prinsip yang digunakan sebagai acuan penggunaan Wewenang bagi Pejabat Pemerintahan

dalam mengeluarkan Keputusan dan/atau Tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan. AAUPB yang dimaksud dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan meliputi asas:

- 
- a. Kepastian hukum;
  - b. Kemanfaatan;
  - c. Ketidakberpihakan;
  - d. Kecermatan;
  - e. Tidak menyalahgunakan kewenangan;
  - f. Keterbukaan;
  - g. Kepentingan umum; dan
  - h. Pelayanan yang baik.

Seperti yang telah dijelaskan oleh Ridwan HR bahwa AAUPB dapat dipahami sebagai pedoman umum yang dijadikan dasar dan tatacara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang layak, untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sopan, adil, terhormat, bebas dari kezaliman, pelanggaran peraturan, tindakan penyalahgunaan wewenang, dan tindakan yang sewenang-wenang.<sup>119</sup> AAUPB dapat dijadikan batasan atau pedoman bagi aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya, sekaligus sebagai dasar hakim untuk melakukan pengujian (toetsingsgronden) terhadap Keputusan Tata Usaha Negara, karena pada hakekatnya karakter yuridis AAUPB adalah merupakan sebagai hukum tidak tertulis. Dengan kata lain, AAUPB secara teoritis sangat penting untuk

<sup>119</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2011).



diperhatikan dalam pelaksanaan wewenang untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan akuntabel baik di pusat maupun di daerah.

Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga teknis yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai yang dipimpin oleh kepala badan dan dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Heri Jaswadi selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait dengan pelaksanaan Pemberhentian PNS dijelaskan bahwa Pemberhentian PNS merupakan sanksi dari pelanggaran disiplin yang bukan bersifat sebagai delik aduan akan tetapi karena adanya dugaan pelanggaran yang telah dilakukan oleh PNS, dalam artian bahwa setiap adanya dugaan pelanggaran disiplin walaupun tidak ada yang mengadu dan/atau melaporkan tetap bisa dilakukan pemberhentian melalui proses pemanggilan, pemeriksaan terlebih dahulu oleh atasan langsung.<sup>120</sup>

Dalam UUD 1945 yang tertuang pada Pasal 1 ayat (3) dengan tegas menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Negara hukum yang dimaksud disini adalah negara yang menegakan supermasi hukumnya agar kebenaran dan keadilan dapat ditegakan dan kekuasaan dapat

<sup>120</sup> SE Bapak Heri Jaswadi, *Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 14 Juli 2021 Dengan Bapak Heri Jaswadi, SE Selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, n.d.

dipertanggungjawabkan. Maka dari itu dalam pembentukan, pelaksanaan serta penyelenggaraan pemerintahan maupun ke negaraan harus menetapkan hukum yang berlaku sebagai dasar kekuasaan negara.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder terkait dengan masalah pemberhentian PNS yang ada di Kabupaten Kampar yang berpedoman pada :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Secara filosofis, konsentrasi dalam manajemen pegawai ini untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dan untuk meningkatkan pembangunan nasional. Pemerintah sangat sadar bahwa dalam memenuhi pelayanan terhadap masyarakat secara menyeluruh masih terdapat kekurangan maka dari itu pemerintah memberikan ruang kebijakan khusus untuk mengantisipasi kekurangannya. Dengan munculnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, masalah manajemen kepegawaian diharapkan dapat teratasi dan dapat meningkatkan kinerja PNS dalam melayani masyarakat dan pembangunan nasional. Kebijakan tersebut mengacu pada dasar konstitusional yang tertuang dalam Pasal 18 ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) yang berbunyi :

- 1) Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat;

2) Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas-tugas pembantuan;

3) Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang tertuang dalam Pasal 53 yang berbunyi:

“Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada;

- a. Menteri di kementerian;
- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintahan nonkementerian;
- c. Sekretaris jenderal disekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
- d. Gubernur di provinsi; dan
- e. Bupati/walikota di kabupaten/kota.”

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menganut sistem merit. Sistem merit yang dimaksud adalah suatu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan dari latar belakangnya seperti: Politik, Ras Kulit, Agama, Asal usul, Jenis Kelamin Status Pernikahan, Umur, dan Kondisi Kecacatan.



Hal ini dimaksudkan agar menghasilkan seorang PNS yang memiliki profesionalitas, mempunyai nilai dasar, mempunyai etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam menjalankan tugas untuk pelayanan publik dan tugas pemerintahan serta tugas pembangunan tertentu sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Proses terakhir dari manajemen ASN adalah pemberhentian, dan dalam pelaksanaan pemberhentian PNS merupakan salah satu upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap pegawai akan mengalami pemberhentian baik secara dengan hormat maupun dengan tidak hormat, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan pemberhentian PNS digolongkan dalam 2 (dua) bentuk pemberhentian yakni pemberhentian PNS dengan hormat dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat. Ketentuan dari pemberhentian PNS dengan hormat yang terkandung dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara meliputi sebagai berikut:

- 1) Pemberhentian atas permintaan sendiri (pensiun dini);
- 2) Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
- 3) Pemberhentian karena meninggal dunia/hilang (pensiun janda/duda/anak);
- 4) Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi;
- 5) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani;
- 6) Pemberhentian karena meninggalkan tugas;

- 7) Pemberhentian karena melakukan pelanggaran dan atau tindak pidana dan atau penyelewengan.

Substansi dari pelaksanaan ini meliputi prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, persyaratan dan prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, kelengkapan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, penyiapan permohonan pembayaran pensiun pertama, tunjangan hari tua, dan asuransi kematian.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemberhentian PNS dengan tidak hormat meliputi sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum;
- 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- 4) Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana.

Hal diatas tersebut dijelaskan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen ASN. Secara teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah menjelaskan

bagaimana ketentuan-ketentuan dalam pemberhentian PNS dengan hormat maupun pemberhentian dengan tidak hormat yang dijalankan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Penelitian ini selain menggunakan data sekunder juga menggunakan data primer, yaitu Dalam proses pelaksanaan pemberhentian PNS di Kabupaten Kampar telah ditetapkan dasar hukum dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selain dari Undang-undang ASN, menurut Bapak Heri Jaswadi selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa Dasar hukum pemberhentian di Kabupaten Kampar juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Kepala Bidang Pembinaan menegaskan lebih lanjut bahwa secara dasar hukum terkait pemberhentian PNS yang ada di Kabupaten Kampar sudah memakai dasar hukum sesuai dengan aturannya, namun secara implisitnya peraturan yang ada memberi suatu penafsiran yang berbeda.<sup>121</sup> Beliau juga menambahkan bahwa pemberhentian PNS selain diatur dalam aturan yang bersifat stipulatif juga diatur dalam ekstenfif, maksudnya bahwa pengaturan ini diatur diluar peraturan PNS yang dilaksanakan

---

<sup>121</sup> Hasil wawancara penulis pada tanggal 14 Juli 2021 dengan Bapak Heri Jaswadi, *Hasil Wawancara Penulis Pada Tanggal 14 Juli 2021 Dengan Bapak Heri Jaswadi, SE Selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*



terhadap PNS yang melakukan tindak pidana Korupsi baik terkait dengan jabatannya maupun tidak.<sup>122</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusri,SP salah seorang PNS yang diberhentikan menyampaikan bahwa dalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Daerah tidak mempunyai kewenangan dalam pemberhentian PNS. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kabupaten Kampar melakukan proses pemberhentian PNS setelah adanya desakan dari Pemerintah Pusat, karena masih terdapatnya beberapa PNS yang telah selesai melaksanakan hukuman berdasarkan Putusan Pengadilan dan telah kembali melakukan aktivitas sebagai PNS, dan beberapa tahun berikutnya baru dilakukan pemberhentian. Hal ini dikarenakan adanya desakan dari Pemerintah Pusat yang mengharuskan kepada PPK berdasarkan pendelegasian kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat maka Pemerintah Daerah harus melaksanakan pemberhentian PNS.<sup>123</sup> Sehubungan dengan hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar telah melakukan pemberhentian PNS baik yang telah selesai melaksanakan hukuman sebagai terpidana kasus korupsi maupun yang sedang menjalani hukuman. Seharusnya Pemerintah Kabupaten Kampar melakukan pemberhentian PNS sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya tanpa menunggu perintah dari Pemerintah Pusat.

Menurut hemat penulis pemberhentian PNS harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kampar dalam hal ini dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini adalah Gubernur, Walikota dan Bupati

---

<sup>122</sup> Ibid.

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup>dengan segera tanpa harus menunggu waktu yang lama, karena menurut Pasal 266 ayat 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan :

- (2) “Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.



<sup>124</sup> Pasal 1 Angka 4 Dan 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, 2003.

## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kampar Tahun 2019 bahwa pemerintahan daerah sudah didelegasikan dari Presiden kepada Kepala Daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Berdasarkan asas desentralisasi dalam rangka otonomi daerah seperti yang disebutkan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) menyebutkan bahwa tanggung jawab akhir penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tetap ada ditangan Pemerintah Pusat yaitu Presiden. Pemerintah Pusat juga masih diberikan kewenangan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penjatuhan sanksi disiplin di lingkungan pemerintahan daerah. Persoalan koordinasi pusat dan daerah dalam pelaksanaan delegasi kewenangan dan fungsi-fungsi yang terbagi di setiap level pemerintahan menimbulkan permasalahan yang pada akhirnya selalu diselesaikan dengan mekanisme pengawasan oleh pusat. Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang



Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kampar telah melaksanakan pemberhentian PNS sesuai dengan mekanisme sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yaitu Pemerintah Daerah telah mengusulkan kepada Pemerintah Pusat melalui Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat persetujuan pemberhentian PNS. Berdasarkan persetujuan tersebut maka Pemerintah Daerah mengeluarkan Keputusan Bupati tentang Pemberhentian PNS.

2. Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Melakukan Pemberhentian Terhadap Aparatur Sipil Negara Dengan Status Tidak Dengan Hormat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar Tahun 2019 Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS kepada Bupati. Pemerintah Kabupaten Kampar telah melaksanakan pelimpahan kewenangan tersebut terutama dalam hal pemberhentian PNS sebagai terpidana korupsi. Dalam pelaksanaan kewenangan tersebut Pemerintah Daerah tetap harus mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Pusat terhadap Pemberhentian PNS. Jadi tidak secara keseluruhan kewenangan tersebut diberikan oleh Pemerintah Pusat. Sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan kewenangan pemberhentian PNS.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis merasa memberikan saran dan masukan terhadap hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas, diantaranya yaitu :

1. Penulis menyarankan agar lebih mengoptimalkan peran DPRD dalam menuntut pertanggungjawaban hukum atas wewenang Kepala Daerah dalam pemberhentian PNS Terpidana Korupsi. Upaya pertanggungjawaban yang dilakukan sebaiknya lebih mendahulukan langkah langkah administratif yang bersifat reparatoir seperti pengembalian kerugian negara dan juga perbaikan peraturan daerah untuk pembenahan sistem untuk mengoptimalkan proses pelaksanaan pemberhentian PNS Terpidana Korupsi sehingga penyalahgunaan wewenang tidak terjadi berulang-ulang setiap berganti Kepala Daerah. Halini sekaligus menjadi bentuk pertanggungjawaban politik setiap Kepala Daerah yang menjabat untuk akuntabilitas kinerjanya.
2. Penulis menyarankan agar para pembuat undang-undang lebih fokus membenahi tatanan peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian hukum yang lebih tegas mengenai pembagian kewenangan dan pelaksanaan wewenang dalam pengelolaan kepegawaian pemerintah daerah agar pelaksanaan pengawasan di daerah menjadi lebih efektif tanpa harus terlalu banyak campur tangan dari pemerintah pusat. Pemerintah Pusat sebaiknya lebih banyak menjalankan kewenangan pembinaan yang bersifat konsultatif yang didukung dengan membangun sistem informasi pengelolaan kepegawaian online nasional yang mencakup sistem pengawasan pemberhentian yang memiliki basis data yang terintegrasi antara pemda, Pemprov, Kemendagri, dan Mahkamah Agung untuk membantu pemda melaksanakan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- A. Gunawan Setiardja, *Dialektika Hukum Dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Kansius, Yogyakarta, 1990.
- A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi Dan Aplikasinya Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Chandra Pratama, Jakarta, 2006.
- Andi Hamzah, *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional Dan Internasional*. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006.
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Arief Budiman, *Teori Negara: Negara, Kekuasaan Dan Ideologi*. Sinar Grafika: Jakarta, 2006.
- Azhary. *Negara Hukum Indonesia*. UI Press, Jakarta, 2005.
- Buku Panduan, *Mencegah Korupsi Dalam Pengadaan Barang dan Jasa Publik. Buku Panduan; Mencegah Korupsi Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Publik*. Transparency International, 2006.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2005.
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Pradnya Paramitha, Jakarta, 1979.
- Darwan Prints, *Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2002.
- Evi Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Grasindo, Jakarta, 2000



- H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Indra, Jakarta, 2007.
- Hadi Setia Tunggal, *Pokok-Pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005.
- HAW. Widjaya. *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 1986
- I. G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Kenisius, Yogyakarta, 1989.
- I.S. Livine, *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja, Terjemahan Oleh Iral Soedjono*, Cemerlang, Jakarta, 1980.
- I Putu Sabda Wibawa, *Tinjauan Yuridis Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dikarenakan Melakukan Pelanggaran, Tindak Pidana Dan Penyelewengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*. Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, 2004.
- Indroharto. *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Irfan Fachruddin. *Pengawasan Peradilan Administrasi Terhadap Tindakan Pemerintah*. Alumni, Bandung, 2004.
- Jazim Hamidi, *Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2001.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta, 2001.
- Manan, Bagir. “*Wewenang Provinsi, Kabupaten Dan Kota Dalam Rangka Otonomi Daerah*”, *Makalah Dalam Seminar Nasional Pengembangan Wilayah Dan Pengelolaan Sumber Daya Alam Di Kawasan Pesisir Dalam Rangka Penataan Ruang*, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, 2000,. Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung: Bandung, 2000.
- Marbun, *Hukum Administrasi Negara*. FH UII Press, Yogyakarta, 2012.
- Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMA, Surabaya, 2000.
- Miriam Budiarto, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Gramedia Pustaka Utama:

Jakarta, 1998.

Moenir, *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.

Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 2002.

Mustamin Daeng, Matutu, dkk. *Mandat, Delegasi, Atribusi Dan Implementasinya Di Indonesia*, UII Press, Yogyakarta, 2004.

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gaja Mada Press, Yogyakarta, 2005.

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995.

SF. Marbun, *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Adminitrasi Negara*, UI Press, Yogyakarta, 2001.

SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2010.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2005.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2004.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.

Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2012.

Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan Dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik Dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1990.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, 2011.

Umi Muslikhah, *Sosiologi Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Dalam Masyarakat Dan Negara*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2017.

E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1960.

W.J.S Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2006.

Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993.

#### B. Artikel/Jurnal

Angga Febriasmoro, *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 Dan PP. No. 53 Tahun 2010 Di Pemdab Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.* *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 1, no. 1.* 2011.

AR. Mustopadidjaja, *Reformasi Birokrasi Sebagai Syarat Pemberantasan KKN, Jurnal Penegakan Hukum Dalam Era Pembangunan Berkelanjutan.* BPHN Departemen Kehakiman dan HAM di Denpasar: Denpasar, 2003.

Fitri Rahmadhani Muvariz, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia,* *Jurnal Universitas Katolik Parahyangan, Vol 2, no. 3,* 2019.

Heri Suryadi, *Implementasi Kebijakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau,* *Jurnal Vol. 2 No1,* 2016.

Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.* *Jurnal, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen 2, no. 1,* 2014.

Jonah Hamonangan, *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Karena Di Pidana 1 (Satu) Tahun 6 (Enam) Bulan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.* *Jurnal Ilmiah Mahasiswa 2, no. 1,* 2013.



Lia Watimah, *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Padadinas Sosial Provinsi Riau, Jurnal Vol. 4 No.1 (Febuari), 2017*

Muhammad Azhar, *Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam", Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara." Jurnal Administrative Law & Governance Journal. Volume 2, no. Issue 3, August 2019, 2019.*

Tengku Ayu Atika dan Usman Tarigan, *Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang." Jurnal Ilmu Pemerintah dan Sosial Politik 2, no. 1, 2014.*

Umi Muslikah dan Suparto, *Politik Hukum Pengisian Jabatan Publik Melalui Mekanisme Electoral System Oleh Mantan Narapidana." Jurnal Selat 7, no. 2 (2020), 2020.*

### C. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014.

### D. Internet

[Http://Bkd.Jogjaprov.Go.Id/Detail/Penanganan-Pns-Yang-Melakukan-Tindak-Pidana/335](http://Bkd.Jogjaprov.Go.Id/Detail/Penanganan-Pns-Yang-Melakukan-Tindak-Pidana/335).Diunduh Pada Tanggal 15 Mei 2021 Pukul 18:34 WIB., 2021.

[Http://Palembang.Bpk.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/Pemberhentian-Tidak-Hormat-ASN.Pdf](http://Palembang.Bpk.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2017/07/Pemberhentian-Tidak-Hormat-ASN.Pdf).Diunduh Pada Hari Rabu Tanggal 15 Juli 2021, n.d.

[Https://Asn.Id/Berita/4613/Begini-Mekanisme-Pemberhentian-Pns-Sesuai-Pp-Nomor-11-Tahun-2017](https://Asn.Id/Berita/4613/Begini-Mekanisme-Pemberhentian-Pns-Sesuai-Pp-Nomor-11-Tahun-2017) Diunduh Pada Tanggal 15 Mei 2021 Pukul 16:05 WIB., 2012.

[Https://Beritagar.Id/Artikel/Berita/3240-Pns-Diberhentikan-103-Kepala-](https://Beritagar.Id/Artikel/Berita/3240-Pns-Diberhentikan-103-Kepala-)

*Daerah-Ditegur [16/12/ 2019] Diakses Tanggal 19 Juli 2021, 2021.*

*Putusan MK Dengan Nomor 87/PUU-XVI/2018 Tanggal 25 April 2019,  
Diambil Dari [Https://  
Mkri.Id/Public/Content/Persidangan/Sinopsis/Sinopsis\\_sidang](https://Mkri.Id/Public/Content/Persidangan/Sinopsis/Sinopsis_sidang)  
[10/11/2019] Diakses Tanggal 19 Juli 2021, n.d.*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**