

## BAB II

### PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN UPAYA ADMINISTRATIF

#### A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

##### 1. Pengertian

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

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S. Poerdaminta kata Pegawai berarti : “Orang-orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) <sup>25</sup>. Sedangkan Negara adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara”. Dari uraian di atas dapat kita tarik kesimpulan, bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri adalah: “Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundangan”

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- b. Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau tugas Negara lainnya.
- c. Digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

Upaya untuk mendapatkan suatu pengertian atau definisi dari istilah pegawai negeri, maka menurut pandangan hukum kepegawaian serta hukum pidana, pengertian pegawai negeri dapat dibagi menjadi dua pengertian.

<sup>25</sup> Kamus Bahasa Indonesia Lengkap, Apollo, Surabaya, 1997, hlm. 315

Pengertian tersebut adalah pengertian pegawai negeri dari sudut hukum kepegawaian, dan pengertian pegawai negeri dari sudut hukum pidana.

- a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dipandang dari sudut hukum kepegawaian.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengertian pegawai negeri didefinisikan atau dirumuskan sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sedangkan Menurut Abdullah, pegawai negeri adalah pelaksanaan aparatur perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat<sup>26</sup>

Yang termasuk dalam pegawai negeri menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ialah :

- 1) Pegawai Negeri, terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil.
  - b) Anggota Tentara Nasional.
  - c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil Pusat.
  - b) Pegawai Negeri Sipil Daerah.

---

<sup>26</sup> Abdullah Rozali, *Hukum Kepegawaian*, CV Rajawali, Jakarta, 1986, hlm.15

Disamping Pegawai Negeri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Setelah keluarnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, maka Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dinyatakan tidak berlaku. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, pengertian pegawai negeri di rumuskan pada Bab 1 Pasal 1, yaitu sebagai berikut : Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, ruang lingkup pengertian pegawai negeri adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai Negeri terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil, dan
  - b) Anggota Bersenjata Republik Indonesia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil Pusat.
  - b) Pegawai Negeri Sipil Daerah dan.
  - c) Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah.

Mengenai pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dapat dilihat di Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu untuk jabatan eselon I pada Pemerintah Daerah Propinsi ditetapkan oleh Gubernur, dan untuk jabatan eselon II pada pemerintah daerah Kabupaten atau

Kota ditetapkan oleh Bupati atau Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur.

Sedangkan untuk pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Kabupaten atau Kota dalam satu Propinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Kabupaten atau Kota antar Propinsi, dan antar Propinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Perpindahan Pegawai Negeri Sipil Propinsi atau Kabupaten atau Kota ke Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen atau sebaliknya, ditetapkan oleh Menteri dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil daerah Propinsi atau Kabupaten atau Kota setiap tahun anggaran dilaksanakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atau usul Gubernur.

Sedangkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

b. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dipandang dari sudut hukum pidana.

Kedudukan Pegawai Negeri ditinjau dari sudut hukum pidana sangat penting, sebab :

- 1) Bagi delik-delik jabatan, yaitu delik-delik dimana kedudukan pegawai negeri adalah unsur.



- 2) Bagi delik-delik jabatan yang tidak sebenarnya, yaitu delik-delik biasa yang dilakukan kalau keadaan-keadaan yang memberatkan seperti yang tersebut dalam Pasal 52 KUHP.
- 3) Bagi delik-delik yang dilakukan terhadap pegawai negeri yang sedang melakukan tugas.<sup>27</sup>

Karena kedudukan pegawai negeri bagi delik-delik jabatan adalah penting bahkan merupakan unsur mutlak, maka berkenaan dengan hal itu pengertian Pegawai Negeri Sipil perlu ditinjau dari sudut hukum pidana.

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

- 1) Yang disebut pejabat, termasuk orang-orang yang dipilih dalam penilaian yang diadakan berdasarkan aturan-aturan umum, begitu juga orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentuk atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk oleh pemerintah, begitu juga anggota dan semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan Kepala Golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.
- 2) Yang dimaksud pejabat dan hakim termasuk hakim wasit, yang dimaksud hakim termasuk juga orang-orang yang menjalankan Peradilan Administrasi, serta ketua-ketua anggota-anggota Pengadilan Agama.
- 3) Semua anggota angkatan perang juga dianggap sebagai pejabat.

---

<sup>27</sup> Victoria, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 22

Jadi Pasal 92 tidak memberikan definisi mengenai siapakah yang dimaksud dengan pegawai negeri pada umumnya tetapi hanya memberikan pengertian tentang pegawai negeri atau pejabat. Ini terbukti dari kalimat-kalimat yang disebut pejabat/ pegawai negeri.

Setelah mengetahui apa yang dimaksud dengan pegawai negeri dari sudut Hukum Kepegawaian maupun dari sudut Hukum Pidana, maka penulis dapat simpulkan bahwa mengenai pengertian “Pegawai Negeri”, tidak terdapat suatu definisi yang berlaku umum, artinya tidak ada suatu pembatasan yang berlaku untuk semua peraturan. Tiap-tiap pengertian pegawai negeri hanya berkaitan dengan peraturan tertentu atau berlaku khusus, yaitu berlaku bagi Undang-Undang yang bersangkutan saja.

## **2. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri**

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

Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus

mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pemikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sedangkan pengertian dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil dilihat dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sama dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa pegawai negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia, yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikatif serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dan kariernya. Selain itu, pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dalam melaksanakan kedinasannya, serta dapat dijadikan suri tauladan atau panutan di tengah-tengah masyarakat.

Oleh sebab itu dalam upaya melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, pegawai negeri harus mengangkat sumpah pada saat diangkat sebagai pegawai negeri. Seorang pegawai negeri ketika mengucapkan sumpah harus menyatakan bahwa dirinya sanggup melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian,

bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal itu perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

Setiap pegawai negeri diharapkan tidak mudah melakukan tindakan indisciplinair, baik di dalam maupun di luar kedinasan seperti melakukan praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), serta menyalahgunakan kedudukan dan kekuasaan untuk kepentingan pribadi atau golongan. Dari uraian tersebut di atas, maka timbul hak dan kewajiban PNS.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-IV disebutkan tugas pemerintah secara umum adalah memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, maka tidak salah bila dikatakan bahwa pegawai negeri mempunyai tugas yang sangat penting, yakni : “melayani kepentingan umum” (*public service*). Oleh karena pelaksanaan tugas-tugas pegawai negeri menyangkut kelancaran tugas pemerintah, negara maupun warga negara, maka perlu diketahui uraian tugas (*job descriptions*) serta kewajiban pegawai negeri, yang menyangkut jabatan maupun pribadinya sebagai pegawai negeri.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, terdapat 26 (dua puluh enam) kewajiban dan 18 (delapan belas) larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri. Di antara berbagai kewajiban dan larangan, yang perlu diketahui adalah sebagai berikut :

- a. Kewajiban dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan.



- b. Kewajiban mengangkat sumpah jabatan.
- c. Kewajiban menyimpan rahasia jabatan.
- d. Kewajiban menjaga keamanan serta rahasia Negara.
- e. Kewajiban menjaga surat-surat Negara.
- f. Kewajiban mentaati jam kerja.
- g. Kewajiban bekerja dengan baik dan mengembangkan prestasi.
- h. Kewajiban kelakuan baik.
- i. Kewajiban memberitahu pimpinan bila tidak masuk kerja.
- j. Dan kewajiban-kewajiban lainnya.

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

- a. Larangan melakukan hal-hal yang dapat memalukan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil.
- b. Larangan menyalahgunakan wewenang.
- c. Larangan menjadi pegawai dan bekerja untuk negara asing.
- d. Larangan menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.
- e. Larangan memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau menyairkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.
- f. Larangan melakukan kegiatan kerjasama dengan pihak lain diluar atau di dalam lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk memperoleh

keuntungan dan secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara

- g. Larangan menerima hadiah atau pemberian berupa apa saja dari siapapun yang diduga pemberian itu berkaitan dengan jabatan atau pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- h. Larangan memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil.
- i. Larangan bertindak sewenang-wenang kepada bawahan.
- j. Larangan melakukan pungutan tidak sah.
- k. Dan larangan-larangan lainnya.

### **3. Hak-hak Pegawai Negeri**

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan sudah barang tentu memperoleh hak-hak sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Adapun hak-hak Pegawai Negeri Sipil tersebut jenis-jenisnya dapat dilihat pada Pasal : 7, 10, 18, 32 dan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, sehingga apabila diperinci, hak-hak pegawai negeri tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Hak-hak Material yang meliputi :
  - 1) Hak-hak memperoleh gaji/penghasilan (Pasal 7).

2) Hak memperoleh perawatan, tunjangan, cacat dan uang duka (Pasal 9).

3) Hak jaminan hari tua/ pensiun (Pasal 10).

4) Hak memperoleh kesejahteraan (Pasal 32).

b. Hak-hak Non Materiil yang meliputi :

1) Hak memperoleh cuti (Pasal 8).

2) Hak memperoleh kenaikan pangkat (Pasal 18).

3) Hak memperoleh penghargaan bagi yang berprestasi (Pasal 33).

Dari sekian hak yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, yang paling dibutuhkan oleh pegawai negeri ialah hak memperoleh gaji yang layak, sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, mendapat cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memperoleh perawatan jika ditimpa kecelakaan saat menjalankan tugas, tunjangan duka wafat bagi keluarganya bila pegawai negeri yang bersangkutan tewas, serta hak atas pensiun bila telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Namun hak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan kesejahteraan sebenarnya bukan suatu hak pegawai negeri yang mutlak. Karena untuk memperoleh kenaikan pangkat seorang pegawai negeri harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Dalam penjelasan Pasal 18 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa yang merupakan hak pegawai negeri adalah kenaikan pangkat reguler. Sedangkan kenaikan pangkat pilihan bukan hak, tetapi adalah kepercayaan dan penghargaan kepada seorang pegawai

negeri atas prestasi kerjanya, yakni bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerjanya yang lebih tinggi.

#### 4. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Negara Republik Indonesia sebagai suatu Negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintah tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Tentang *Welfarestate* E.Utrecht, menyatakan: Pemerintah suatu *Welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, 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.<sup>28</sup>

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.

Menurut Prajudi Admosudirjo, tugas aparatur Negara kita di Indonesia adalah sekarang terdiri dari :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengaturan (*Regeling*)
- c. Tata Pemerintahan (*Bestuur*)

---

<sup>28</sup> Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 12



- d. Kepolisian (Polisi)
- e. Penyelesaian perselisihan secara Administratif (*Administrative Rechts*
- f. *Pleging*)
- g. Tata Usaha Negara
- h. Pembangunan
- i. Penyelenggaraan usaha-usaha Negara (Perusahaan-perusahaan Negara).<sup>29</sup>

Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat.

Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria diatas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme. Kalau pembinaan dilakukan dengan baik pelanggaran disiplin pegawai negeri sedikit banyak dapat ditekan.

Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka pegawai 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 oleh tujuan-tujuan dan dasar pendidikan. Sebab

---

<sup>29</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT Indra, Jakarta, 1983, hlm. 9

perkembangan akal atau fikir itu bila tidak dikendalikan dengan disiplin akan dapat mewujudkan perbuatan-perbuatan yang kurang menyenangkan. Yang dimaksud dengan disiplin adalah seorang yang belajar yang mendapat perlakuan yang sesuai, yang sepatutnya bagi orang yang belajar.

Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karier yang baik. Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem karier, adalah suatu sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karier, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Sistem karier dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup yaitu :

- a. Sistem karier terbuka, adalah bahwa untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap Warga

Negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.

- b. Sistem karier tertutup, adalah bahwa sesuatu jabatan yang lowong dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang lain.

Sistem karier tertutup mempunyai beberapa arti yaitu :

- 1) Sistem karier tertutup dalam arti Departemen, artinya bahwa jabatan yang lowong dalam sesuatu Departemen hanya diisi oleh pegawai yang telah ada dalam Departemen itu, tidak boleh diisi oleh pegawai dari Departemen lain.
- 2) Sistem karier tertutup dalam arti Propinsi, artinya bahwa pegawai dari Propinsi yang satu tidak boleh dipindahkan ke Propinsi yang lain.
- 3) Sistem karier tertutup dalam arti Negara, artinya bahwa jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi Pemerintahan hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi Pemerintahan. Dalam sistem karier tertutup dalam arti Negara dimungkinkan perpindahan dari Departemen yang satu ke Departemen yang lain atau dari Propinsi yang satu ke Propinsi yang lain.

Selain sistem karier pembinaan pegawai negeri terdapat sistem lain, yaitu sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan

didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti secara nyata.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, juga disebutkan tentang pembinaan pegawai negeri, yaitu dalam Pasal 30 (ayat 1 dan 2) yang berbunyi :

- a. Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, harus menerapkan strategi yang bagus yaitu : dalam hal penerimaan Pegawai Negeri Sipil melalui proses seleksi, kebutuhan Pegawai Negeri sipil disesuaikan dengan kemampuan, formasi dalam tingkat pendidikan dari para calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Kedua, penekanan kepada pembangunan daerah yang disesuaikan dengan prioritas dan potensi masing-masing daerah dan keseimbangan antar daerah. Melalui daerah, pengaturan pendapatan, pengaturan formasi Pegawai Negeri Sipil, sistem pajak, keamanan warga, sistem perbankan dan pembangunan daerah setempat dijalankan oleh masing-masing daerah.<sup>30</sup>

Sehubungan dengan peran dan posisi Pegawai Negeri Sipil sebagai penuntun tersebut, maka yang paling utama menjadi sorotan adalah aspek moral. Pegawai Negeri Sipil harus mengutamakan kejujuran, bertanggung jawab,

---

<sup>30</sup>Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2000, hlm. 14.



mempunyai integritas dan rasa keadilan, bekerja tanpa pamrih serta keberanian. Sering kali penyimpangan dalam tugas dan wewenang (KKN) dihubungkan dengan tingkat kesejahteraan atau sekedar memenuhi kebutuhan. Umpamanya masih minimnya gaji/upah Pegawai Negeri Sipil khususnya guru Sekolah Dasar sebenarnya dapat diminimalkan dengan upaya pemberian bonus atau tunjangan dan pemberian fasilitas baik pada saat Pegawai Negeri Sipil tersebut masih aktif bekerja maupun akan merayakan hari raya, akan tetapi konsistensinya tetap perlu dijaga. Oleh karena itu sangat perlu mendapat perhatian terutama dalam menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berdedikasi dan bermoral.

Untuk itu pembinaan pegawai negeri sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai negeri yang profesional sesuai dengan tujuan yang tertera dalam Undang-Undang, sehingga diharapkan di masa mendatang para pegawai negeri tidak dicap oleh masyarakat sebagai pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sedangkan untuk pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, modal yang paling utama adalah bagaimana penegakan disiplin itu sendiri. Akan tercapai suatu pemerintahan yang berhasil dan berwibawa, dan yang paling awal mempelopori adanya disiplin adalah aparatur pemerintahan sendiri, atau Pegawai Negeri Sipil.

Dengan kata lain, disiplin tidak akan pernah ada bila tidak diawali dari aparturnya. Bertolak dari kenyataan itu, maka perlu dibuat suatu Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan

dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 memuat 39 Pasal tentang ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah tersebut adalah sebagai pengganti Peraturan Perundangan dibidang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1951, Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1958, dan Peraturan Pemerintah Nomor 239 Tahun 1961. Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 juga merupakan perwujudan Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena:

- a. Atas permintaan sendiri.

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Yang bisa menjadi alasan ditundanya permintaan berhenti itu karena kepentingan Dinas yang mendesak, misalnya PNS tersebut tugasnya tidak bisa digantikan atau dialihkan kepada PNS lain.

Penundaan tersebut dilakukan paling lama 1 (satu) tahun. Dengan maksud, agar dalam waktu 1 (satu) tahun tersebut dapat dipersiapkan penggantinya. Penundaan dilakukan secara tertulis kepada yang bersangkutan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan, Lembaga Tinggi Negara Pimpinan

Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Gubernur, Bupati, Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk.

Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 yang berbunyi :

Ayat (1) : “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”

Ayat (2) : “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak”

Ayat (3) : “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Permintaan berhenti seorang PNS dapat ditolak apabila PNS yang bersangkutan terkait pada ikatan Dinas, sedang menjalankan wajib militer, dan lain-lain yang serupa dengan itu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Permintaan berhenti sebagai PNS diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki. Sedangkan bagi PNS yang dinonaktifkan dengan hormat sebagai PNS diberikan hak-hak kepegawaian sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya bagi seorang PNS yang diberhentikan dengan hormat, pada saat pemberhentiannya telah mencapai usia 50 tahun, dan memiliki masa kerja 20 tahun dapat diberikan hak pensiun.

- b. Mencapai batas usia pensiun.

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 56 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi :

- 1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi PNS yang memegang jabatan :
  - a) Hakim pada Mahkamah Pelayaran.
  - b) Hakim pada Pengadilan Tinggi.
  - c) Hakim pada Pengadilan Negeri.
  - d) Hakim Agama pada Pengadilan Agama Tingkat Banding.
  - e) Hakim Agama pada Pengadilan Agama.
  - f) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
- 2) 60 (enam Puluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan:
  - a) Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim Anggota Mahkamah Agung.
  - b) Jaksa Agung.
  - c) Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara.
  - d) Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen.
  - e) Sekretaris Jendral, Inspektorat Jenderal, Direktur Jenderal, dan Kepala Badan di Departemen.
  - f) Eselon I dalam Jabatan Struktural
  - g) Eselon II dalam Jabatan Struktural.
  - h) Dokter yang ditegaskan secara penuh pada Lembaga Kedokteran



Negeri sesuai dengan Profesinya.

- i) Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, dan Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
  - j) Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
  - k) Pemilik Taman Kanak-kanak, Pemilik Sekolah Dasar dan Penilik Pendidikan agama.
  - l) Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Dasar.
- 3) Jabatan PNS tertentu yang diperpanjang sampai usia 65 Tahun :
- a) Ahli Peneliti dan Peneliti yang ditugaskan secara penuh dibidang penelitian.
  - b) Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor yang ditugaskan secara penuh pada Perguruan Tinggi.
  - c) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
  - c. Adanya penyederhanaan organisasi pemerintahan.

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan ada kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberadaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa instansi yang kelebihan pegawai perlu menyusun daftar Pegawai Negeri Sipil yang akan disalurkan ke instansi lain kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara. Pelaksanaan perpindahan Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara setelah berkonsultasi dengan pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>31</sup>

Pemberhentian dengan hormat bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan kelebihan itu harus diberikan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.
- 2) Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan atau belum memiliki masa kerja 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatan Negeri mendapat uang tunggu.
- 3) Uang tersebut diberikan paling lama 1 (satu) tahun dengan dapat di perpanjang tiap-tiap kali untuk paling lama 1 (satu) tahun, dengan ketentuan bahwa pemberian uang tunggu itu tidak boleh lebih dari lima tahun. Apabila Pegawai Negeri Sipil bersangkutan telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan telah memiliki masa kerja 10 (sepuluh) tahun,

---

<sup>31</sup> H. Nainggolan, *op.cit.*, hlm. 14

sebelum atau sesudah habis masa menerima uang tunggu, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.

- 4) Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud di atas pada saat berakhirnya masa menerima uang tunggu sebelum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun akan tetapi memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun yang diberikan pada saat ia mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, dengan catatan sejak berakhirnya masa pemberian uang tunggu sampai saat ia berhak menerima pensiun yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari Negara.
- 5) Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud di atas pada saat berakhirnya masa menerima uang tunggu telah mencapai batas usia 50 (lima puluh) tahun, akan tetapi belum memiliki masa kerja pensiun 10 (sepuluh) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri tanpa hak pensiun.
  - d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/ tindak pidana/penyelewengan

Dalam Pasal 7 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri sipil karena :

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional

4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye
13. 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.

Untuk melihat jenis hukuman disiplin PNS, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya perbuatan yang ditimbulkan oleh perbuatan itu, dengan berpedoman pada hal-hal sebagai berikut <sup>32</sup>:

- 1) Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri, dan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil wajib ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang telah ternyata.
- 2) Melanggar sumpah/janji atau melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berat dan menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, dengan mempertimbangkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.
- 3) Pada dasarnya tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 4 (empat) tahun atau diancam dengan pidana yang lebih berat adalah merupakan tindak pidana kejahatan yang berat. Meskipun maksimum ancaman pidana terhadap suatu tindak pidana telah ditetapkan, namun pidana yang dijatuhkan/ diputuskan oleh Hakim terhadap jenis tindak pidana itu dapat berbeda-beda sehubungan dengan berat ringannya tindak pidana yang dilakukan dan atau besar kecilnya akibat yang ditimbulkannya. Berhubung dengan itu, maka dalam mempertimbangkan

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 231

apakah PNS yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, haruslah dipertimbangkan faktor-faktor yang mendorong PNS yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula dipertimbangkan berat ringannya Keputusan Pengadilan yang dijatuhkan.

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena :

- 1) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- 2) 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.

Apabila seorang PNS dipidana 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. 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 hal itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

- 3) 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.
- b. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani

Pasal 11 Undang-Undang nomor 32 Tahun 1979 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji kesehatan dinyatakan :

- 1) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya. Umpamanya seorang PNS yang karena suatu kecelakaan



kehilangan kedua belah tangannya dan oleh Team Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri.

- 2) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya. Umpamanya seorang PNS yang menderita jiwa berbahaya dan oleh Team Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri.
- 3) Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali. Umpamanya seorang PNS setelah berakhirnya cuti sakit oleh Team Penguji Kesehatan dinyatakan belum mampu bekerja kembali dalam jangka waktu lama.

c. Pemberhentian karena meninggalkan tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 menyebutkan bahwa :

- 1) PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus dihentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga.
- 2) PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat :
  - a) Ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau
  - b) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidakhadirannya itu adalah karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pendapat pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja, jika ia ditugaskan kembali.

3) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

d. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS (Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979). Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang.

Surat keterangan hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang. Pejabat yang membuat adalah Menteri yang memimpin Departemen Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Gubernur, Bupati/ Walikota/madya, atau pejabat lain yang ditunjuk.

Selanjutnya di dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980 disebutkan bahwa PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan kemudian diketemukan kembali, tetapi cacat maka diperlakukan sebagai berikut :

1) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun.

- 2) Apabila hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut :

- 1) Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali.
- 2) Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pemberhentian karena hal-hal lain

#### **B. Prosedur Upaya Administratif atas Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS**

Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, membawa konsekuensi banyaknya PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin, karena melanggar kewajiban dan larangan. Sebagai gambaran pada Tahun 2011, Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menjatuhkan hukuman disiplin kepada 36 (tiga puluh enam) PNS, diantaranya : 5 (lima) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan 7 (tujuh) PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS. Sebagaimana di atur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, bahwa ada 17 (tujuh belas) Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang PNS sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Demikian juga berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin PNS, bahwa seorang PNS harus menghindari 15 (lima belas) larangan.

Sebagai konsekuensi akibat dilanggarnya Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin, sebagaimana di atur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yaitu : hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Adapun Hukuman Disiplin Sedang meliputi : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Sedangkan Hukuman Disiplin Berat terdiri dari : penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, mengatur masalah Upaya Administratif. Proses Upaya Administratif yang dapat di tempuh oleh seorang PNS yang telah dijatuhkan hukuman disiplin, dalam prakteknya masih banyak PNS yang belum paham dan mengerti tata cara dan prosedurnya bagaimana.



Beranjak dari permasalahan tersebut di atas, dalam tulisan ini akan di bahas bagaimana prosedur dan tata cara Upaya Administratif.

## **2. Prosedur dan Tata Cara Upaya Administratif**

Berdasarkan Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, bahwa Upaya Administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat di tempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh prjabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan Banding Administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan Upaya Administratif, terdiri dari :

1. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden;
2. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, berupa hukuman disiplin :
  - a. Tegoran lisan;
  - b. Tegoran tertulis;
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
  - d. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - e. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
  - f. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;

- g. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - h. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - i. Dan Pembebasan dari jabatan.
3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah berupa jenis hukuman disiplin berat, yaitu :
- a. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - b. Pembebasan dari jabatan.
4. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI berupa hukuman disiplin :
- a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis;
  - d. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
  - e. Pembebasan dari jabatan.
5. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, berupa jenis hukuman ringan, yaitu : tegoran lisan, tegoran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Adapun hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif adalah:
- a. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh :

- 1) Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara kebawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- 2) Sekretaris Daerah/pejabat struktural eselon II Kab/Kota ke bawah/pejabat yang setara ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun;
- 3) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat structural eselon I yang bukan PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- 4) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- 5) Pejabat struktural eselon II di lingkungan instansi vertical dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya

pejabat structural eselon I yang bukan PPK dan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada PPK, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

b. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif adalah yang dijatuhkan oleh PPK dan Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat berupa : pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

#### A. Prosedur dan Tata Cara Keberatan.

Prosedur dan tata cara pengajuan keberatan adalah sebagai berikut :

1. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja;
2. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi 14 (empat belas) hari kalender tidak dapat diterima;
3. Pejabat yang berwenang menghukum setelah menerima tembusan surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang telah dijatuhkannya,



harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan;

4. Tanggapan tersebut disampaikan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan;
5. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan, dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan pejabat yang berwenang menghukum menerima surat keberatan;
6. Apabila dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan tersebut, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada;
7. Agar lebih obyektif dalam mengambil keputusan penjatuhan hukuman disiplin, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu;
8. Dalam hal atasan pejabat yang berwenang menghukum memiliki keyakinan berdasarkan bukti-bukti yang ada, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum;

9. Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin, ditetapkan dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum;
10. Keputusan pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat dan wajib dilaksanakan;
11. Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum;
12. Keputusan pejabat yang berwenang menghukum yang batal demi hukum diberitahukan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja paling rendah pejabat structural eselon IV dan ditujukan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin;
13. Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja, pejabat yang membidangi kepegawaian berkoordinasi dengan atasan pejabat yang berwenang menghukum tentang keberatan atas hukuman disiplin;
14. Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan kepadanya lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja, dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan setelah dilakukan pemeriksaan.

B. Prosedur dan Tata Cara Banding Administratif  
Adapun proses dan tata cara Banding Administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) sebagai berikut :

1. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh PPK dan Gubernur berupa : pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

- dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, dapat mengajukan banding administratif kepada BAPEK;
2. Tenggang waktu banding administratif 14 hari sejak Keputusan hukuman disiplin diterima atau sejak tgl seharusnya ybs datang menerima Keputusan penjatuhan hukuman disiplin;
  3. Banding administratif ditujukan kepada BAPEK dan tembusan kepada PPK;
  4. PPK yg menerima tembusan banding administratif wajib memberi tanggapan dalam tempo 21 hari kerja.
  5. Banding Administratif harus memuat alasan dan bukti-bukti alasannya.
  6. BAPEK harus mengambil keputusan dalam tempo 6 bulan.
  7. Keputusan BAPEK mengikat dan wajib dilaksanakan.
  8. PNS yang sedang mengajukan banding administrative gajinya tetap dibayarkan sepanjang PNS yang bersangkutan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas;
  9. Untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, PNS yang bersangkutan harus mengajukan permohonan izin kepada PPK;
  10. Penentuan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan PPK dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja, yang ditetapkan dengan keputusan;

11. PPK dapat mendelegasikan atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk menetapkan keputusan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas;
12. PNS yang sedang mengajukan banding administrative dan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dapat dikenakan hukuman disiplin, maka PPK membatalkan keputusan tentang izin masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi PNS yang sedang melakukan banding administratif ke BAPEK, kemudian diikuti dengan penghentian pembayaran gaji;  
m. PNS yang mengajukan banding administratif kepada BAPEK tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pindah instansi sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.