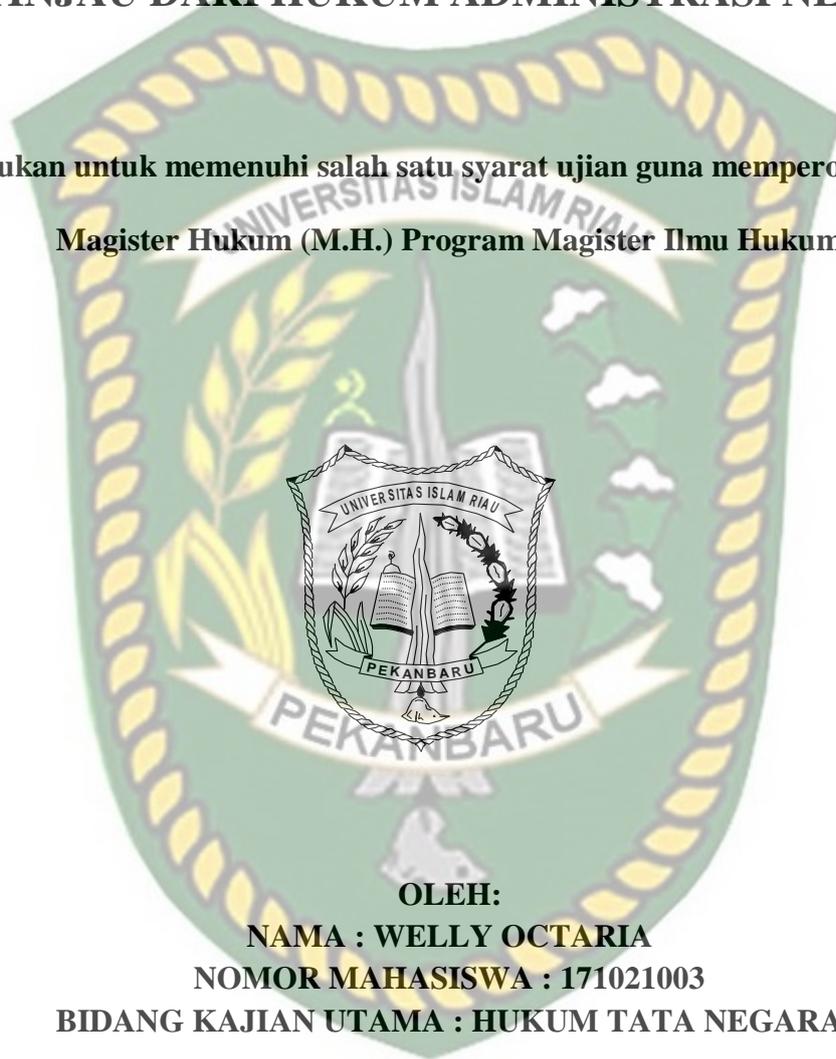


**TESIS**  
**IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU**  
**DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar**  
**Magister Hukum (M.H.) Program Magister Ilmu Hukum**



**OLEH:**

**NAMA : WELLY OCTARIA**

**NOMOR MAHASISWA : 171021003**

**BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM MAGITER (S2) ILMU HUKUM**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**2019**

IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU  
DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

NAMA : WELLY OCTARIA  
NOMOR MAHAISWA : 171021003  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada tanggal 15 April 2019  
dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Ketua



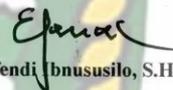
H.M Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D

Anggota



Prof. Dr. Hj. Ellydar Chaidir, S.H., M.Hum

Sekretaris



Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H

Anggota



Dr. Syafriadi, S.H., M.H

Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau



Dr. Ir. Saiful Bahri, M.Ec

TESIS

**IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU DITINJAU DARI HUKUM  
ADMINISTRASI NEGARA**

NAMA : WELLY OCTARIA  
NOMOR MAHASISWA : 171021003  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

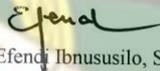
Pembimbing I



Tanggal : 28 Maret 2019

H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D.

Pembimbing II



Tanggal : 30 JANUARI 2019

Dr. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H.

Mengetahui  
Ketua Program Studi



  
Dr. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H.

### BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Bimbingan Tesis terhadap:

Nama : Welly Octaria  
NPM : 171021003  
Progrm Studi : Ilmu Hukum  
Bidang Kajian Utama : Hukum Tata Negara  
Pembimbing I : H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D.  
Pembimbing II : Dr. Effendi Ibnuusilo, S.H., M.H.  
Judul Tesis : IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf	
			Pembim bing I	Pembim bing II
1	20/01/2019	1. Lakukan penambahan terhadap Abstraksi, Daftar Isi dan Analisa pada setiap hasil wawancara 2. Perbaiki dan Sempurnakan Kesimpulan dan Saran		
2	24/01/2019	1. Gunakan Dasar Hukum yang relevan dengan pokok masalah 2. Perbaiki dan Sempurnakan Saran		
3	28/01/2019	1. Lakukan penambahan tabel perbedaan antara pengaturan lama dan pengaturan yang baru 2. Perbaiki dan sempurnakan bahasa yang digunakan dalam penulisan		

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

4	30/01/2019	ACC dan dapat dilanjutkan dengan Pembimbing Pertama			g.
5	30/01/2019	1. Perbaiki dan sempurnakan bahasa yang digunakan dalam penulisan 2. Perbaiki dan sempurnakan BAB II dan daftar pustaka	hs		
6	07/02/2019	1. Perbaiki dan sempurnakan tabel III.1 2. Gunakan bahasa sendiri dalam mencantumkan dasar hukum	hs		
7	15/02/2019	1. Perbaiki dan sempurnakan Abstraksi 2. Lakukan penambahan kata pengantar dan daftar riwayat hidup	hs		
8	04/03/2019	1. Perbaiki dan sempurnakan Kesimpulan dan Saran 2. Lakukan penambahan skema	hs		
9	26/03/2019	1. Perbaiki dan sempurnakan skema 2. Lakukan penambahan daftar skema, daftar tabel dan berita acara bimbingan tesis	hs		
10	28/03/2019	ACC Pembimbing I untuk ujian OC	hs		

Pekanbaru, Maret 2019

Mengetahui:

Direktur,



Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau  
 Telp. (+62) (761) 674717 – 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
 NOMOR : 217/KPTS/PPS-UIR/2019  
**TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA**  
**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR**

**DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003  
 2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999  
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :  
 a. Nomor : 85/M/1999  
 b. Nomor : 102/M/2001  
 c. Nomor : 228/M/2001  
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :  
 a. Nomor : 232/U/2000  
 b. Nomor : 234/U/2000  
 c. Nomor : 176/O/2001  
 5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :  
 a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 625/D/T/2007  
 b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 624/D/T/2007  
 c. Nomor : 156/D/T/2007  
 d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991  
 e. Nomor : 490/D/T/2007  
 f. Nomor : 4009/D/T/2007  
 6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor : 021/BAN-PT/Ak-VII/S2/II/2009  
 7. Statuta Universitas Islam Riau Bab IX Pasal 54, 55, 56, 57.  
 8. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :  
 a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993  
 b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005  
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 117/UIR/Kpts/2012  
 Surat permohonan saudara Welly Octaria tertanggal 04 April 2019

**MEMUTUSKAN**

1. Menunjuk :  
 a. Nama : **H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D** sebagai Pembimbing I  
 b. Nama : **Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H** sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **WELLY OCTARIA**

N P M : **171021003**

Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Tata Negara**

Judul Proposal Tesis : **"IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU  
 DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA"**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
 PADA TANGGAL : 04 April 2019

Direktur,

**Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec**  
 NPK. 92 11 02 199

Disampaikan kepada :  
 a. Kepala Wilayah X di Padang.  
 b. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.  
 c. Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.  
 Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Welly Octaria  
NPM : 171021003  
Progrm Studi : Ilmu Hukum  
Bidang Kajian Utama : Hukum Tata Negara  
Tempat/ Tanggal Lahir : Pekanbaru, 14 Oktober 1983  
Alamat Rumah : Jl. Singgalang VII Perumahan Dzafiya Land  
No. 7 Pekanbaru  
Judul Tesis : IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
UNIVERSITAS RIAU DITINJAU DARI  
HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya sendiri dan tidak dibuat oleh orang lain serta sepengetahuan saya Tesis ini belum pernah dituliskan oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari Tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain atau mencontek Tesis/karya ilmiah orang lain (Plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, Maret 2019  
Yang Menyatakan,



Welly Octaria

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wata'ala yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tesis ini dengan judul “*Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau di tinjau dari Hukum Administrasi Negara*”.

Disamping itu, penulisan tesis ini merupakan usaha penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Hukum. Dalam proses penulisan tesis ini, penulis mendapat dukungan materil maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Aras Mulyadi, M.Sc, selaku Rektor Universitas Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di lingkungan Universitas Riau.
3. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D., Lektor Kepala, selaku Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis.

5. Dr. Efendi Ibnususilo, S.H., M.Hum., Lektor Kepala, selaku Pembimbing II dalam penulisan Tesis ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis.
7. Dekan, Kepala Biro Umum dan Keuangan, Kepala Bagian, Kepala Subbagian, Ketua Jurusan di lingkungan Universitas Riau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini jauh dari sempurna, semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Selanjutnya, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua.

## ABSTRAK

Dari hasil pengamatan pada lingkungan Universitas Riau, pada tahun 2014-2017 Universitas Riau telah mengusulkan 9 orang PNS untuk diusulkan pemberhentiannya. Dimana, alasan pemberhentian tersebut yaitu karena PNS tersebut melakukan tindak pidana dan melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja. Namun, dari 9 orang PNS yang diusulkan pemberhentiannya hanya 4 orang PNS yang diputuskan pemberhentiannya. Sehingga, dapat dilihat bahwa putusan pemberhentian jauh lebih sedikit dari yang telah diusulkan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menjatuhkan hukuman pemberhentian dibedakan menurut dasar pemberhentian dan tata cara pemberhentian. Masalah pokok penelitian ini adalah: pertama, Bagaimanakah tata cara pemberhentian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Hukum Administrasi Negara? Kedua, Bagaimanakah implementasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengkaji bahan hukum primer dan bahan hukum sekeunder yang kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan ditafsirkan secara logis dan sistematis yang kemudian ditarik kesimpulan. Adapun hasil penelitian yaitu, bahwa tata cara pemberhentian PNS berdasarkan Hukum Administrasi Negara dibedakan atas dasar pemberhentian. Seperti, PNS yang melakukan tindak pidana, tidak sama prosedur pemberhentiannya dengan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Disamping itu, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, tidak lagi diberhentikan tidak dengan dengan hormat, tetapi dapat dijatuhkan hukuman pemberhentian dengan hormat. Sedangkan Implementasi pemberhentian di lingkungan Universitas Riau, bahwa dari 4 pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana, 1 diantaranya belum sesuai dengan tata cara pemberhentian PNS. Sedangkan 5 usulan pemberhentian PNS karena melakukan pelanggaran disiplin, belum sesuai dengan aturan tata cara pemberhentian. Seperti, pada waktu pemanggilan yang seharusnya dilakukan dalam waktu 7 hari kerja, dilakukan lebih dari 7 hari kerja. Selain itu, dasar pertimbangan dari atasan langsung tidak jelas. Sehingga tidak dapat diketahui kewenangan pejabat mana yang akan menjatuhkan hukuman disiplin tersebut.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN TESIS.....	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR SINGKATAN.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR SKEMA.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Pokok.....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
D. Kerangka Teori.....	13
E. Konsep Operasional.....	24
F. Metode Penelitian.....	25
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM KEPEGAWAIAN.....	29
A. Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.....	29
B. Perbandingan Pengaturan Hukum Kepegawaian.....	36
BAB III TATA CARA PEMBERHENTIAN DAN IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU.....	66
A. Tata Cara Pemberhentian Berdasarkan Hukum Administrasi Negara.....	66
B. Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau.....	100
BAB IV PENUTUP.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran.....	125
Daftar Pustaka.....	126
Daftar Riwayat Hidup.....	129

## DAFTAR SINGKATAN



ASN	: Aparatur Sipil Negara
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
JA	: Jabatan Administrasi
JF	: Jabatan Fungsional
JPT	: Jabatan Pimpinan Tinggi
KASN	: Komisi ASN
KKN	: Korupsi Kolusi Nepotisme
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PPK	: Pejabat Pembina Kepegawaian
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PyB	: Pejabat yang Berwenang
SDM	: Sumber Daya Manusia
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang Undang Dasar

## DAFTAR TABEL

- Tabel I.1 Responden
- Tabel III.1 Perbandingan Pengaturan terhadap Dasar Pemberhentian PNS
- Tabel III.2 Rangkuman Kasus Pemberhentian PNS di lingkungan Universitas Riau



## DAFTAR SKEMA

Skema III.1	Tata Cara Pemberhentian atas Permintaan Sendiri Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	68
Skema III.2	Tata Cara Pemberhentian Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	69
Skema III.3	Tata Cara Pemberhentian Pemberhentian karena karena adanya penyederhanaan Organisasi Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	71
Skema III.4	Tata Cara Pemberhentian Pemberhentian melakukan Pelanggaran/tindak/ penyelewengan Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	73
Skema III.5	Tata Cara Pemberhentian karena Tidak cakap jasmani atau Rohani Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	74
Skema III.6	Tata Cara Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	75
Skema III.7	Tata Cara Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	76
Skema III.8	Tata Cara Pemberhentian karena Hal-hal Lain Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 .....	77
Skema III.9	Tata Cara Pemberhentian atas Permintaan Sendiri Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	79
Skema III.10	Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	81
Skema III.11	Tata Cara Pemberhentian karena Perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014.....	82
Skema III.12	Tata Cara Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014.....	83
Skema III.13	Tata Cara Pemberhentian karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	84
Skema III.14	Tata Cara Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	85
Skema III.15	Tata Cara Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	86
Skema III.16	Tata Cara Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan	

	Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur,	
	atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	88
Skema III.17	Tata Cara Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	92
Skema III.18	Tata Cara Pemberhentian karena PNS yang Tidak Mengundurkan Diri karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 .....	93
Skema III.19	Tata Cara Pemberhentian karena PNS yang Tidak Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014....	95
Skema III.20	Tata Cara Pemberhentian karena Hal Lain Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014.....	96



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era reformasi menuntut adanya pemerintahan yang baik dengan aparat yang baik pula. Era reformasi timbul dari adanya gerakan moralis dan sekaligus merupakan gerakan politik yang mempunyai konsep politik untuk melakukan perubahan dalam sistem pemerintahan, dengan tujuan memajukan kesejahteraan umum, sesuai dengan tujuan negara, seperti tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Gerakan reformasi menuntut adanya pemerintahan yang baik dan untuk adanya pemerintah yang baik harus ada aparat pemerintah yang baik pula, yaitu aparat penyelenggara pemerintah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).<sup>1</sup> Oleh karena itu, pemerintah yang baik artinya aparat yang berada dalam kedudukannya sebagai aparat yang ideal dan yang fungsional. Jadi, tidak ada aparat yang baik, berarti tidak ada pemerintah yang baik. Dengan perkataan lain, pemerintah yang baik dan aparat pemerintah yang baik, ibarat dua muka sekeping mata uang.<sup>2</sup>

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan

---

<sup>1</sup> Bachsan Mustafa, *Sistem Hukum Indonesia Terpadu*, PT. Citra Aditya Bhakti, 2016, hlm. 113-114

<sup>2</sup> Bachsan Mustafa, *loc.cit.*

penuh kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.<sup>3</sup>

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 merupakan aturan tentang Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian. Urgensi keberadaan pegawai negeri sudah dikaitkan dengan tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi (menimbang buitr a). Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.<sup>4</sup>

Berdasarkan pasal 2 UU No. 43 Tahun 1999 ayat (1) Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah. Namun, semenjak tahun 2014 pemerintah merubah kembali Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Karena sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan.

---

<sup>3</sup> Lihat Konsideran menimbang Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999

<sup>4</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008, hlm. 153

Pertimbangan dibentuknya Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan cita-cita dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.<sup>5</sup>

Berdasarkan pasal 86 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Sedangkan pada ayat 3 menyatakan bahwa PNS yang melakukan Pelanggaran dijatuhi hukuman disiplin. Jadi jelas bahwa instansi harus memproses PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Disamping itu, pada pasal 87 ayat (3) mengatur bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

Disamping itu, pada pasal 86 ayat (4) mengatur lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan terkait disiplin PNS diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS. Pada pasal 253

---

<sup>5</sup> Lihat Konsideran menimbang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

ayat (1) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat. Sedangkan pada ayat (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Berdasarkan pasal 267 PP 11 Tahun 2017, pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Pada ketentuan penutup PP 11 Tahun 2017 pada pasal 363 berisi bahwa peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Sehingga, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS masih tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan PP 11 Tahun 2017.

Berdasarkan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur tingkat dan jenis Hukuman Disiplin yaitu; Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat.

Adapun jenis 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.

Berdasarkan pasal 10 PP Nomor 53 Tahun 2010, hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran antara lain terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa: pertama, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja; kedua, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; ketiga, Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan keempat, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

Disamping pelanggaran terhadap kewajiban, pada pasal 11 diatur bahwa hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan: 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

Mengenai ketentuan pelaksanaannya, pada pasal 49 UU Nomor 53 Tahun 2010, Peraturan Pemerintah ini diatur lebih lanjut oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Akan tetapi bila dibandingkan antara PP Nomor 11 Tahun 2017 dan PP Nomor 53 Tahun 2010, ada beberapa pasal yang tidak sesuai dengan PP Nomor 11 Tahun 2017. Dimana, pada pasal 10 angka 9 huruf d yaitu pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Sedangkan, dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 pada Pasal 250, PNS diberhentikan tidak dengan hormat salah satunya: pertama, 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; kedua, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau; ketiga, 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.

Untuk menjamin keseragaman serta memperlancar pelaksanaannya, BKN menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010.

Berdasarkan angka V huruf D Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Penjatuhan hukuman disiplin berisi tentang tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar PNS lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Disamping itu, pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.

Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda.

PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak harus secara berjenjang.

Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum misalnya jabatan yang lowong karena pejabatnya berhalangan tetap, belum diangkat pejabat untuk jabatan tersebut, atau tidak terdapat dalam struktur organisasi, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan Instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada PPK instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi wewenang Presiden diusulkan oleh PPK dan tembusannya disampaikan kepada BAPEK dengan melampirkan: berita acara pemeriksaan; bukti-bukti pelanggaran disiplin; dan bahan-bahan lain yang diperlukan.

Secara umum pemerintah merupakan organisasi, badan, lembaga yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang diwilayah tertentu. Menurut C.F Strong dalam bukunya *Modern Political Constitutions* menyebutkan bahwa “*Government is therefore that organization in which is vested the rights to exercise sovereign powers*”. Pemerintahan adalah

organisasi dalam mana diletakkan hak untuk melaksanakan kekuasaan berdaulat atau tertinggi. Jadi pemerintah diartikan sebagai organisasi atau lembaga.<sup>6</sup>

Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pemerintahan dalam pembinaan PNS berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS. Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS kepada menteri di kementerian, pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian, sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural, gubernur di provinsi, dan bupati/walikota di kabupaten/kota.<sup>7</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut, Menteri mempunyai kewenangan melakukan penjatuhan hukuman pemberhentian terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, PNS yang telah diperiksa diusulkan pemberhentiannya ke kementerian.

Mengenai pemberhentian, terjadi beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pemberhentian terhadap PNS seperti dalam penelitian oleh Indrayati Putri Idrus di Lingkungan Universitas Lampung. Dimana, penerapan sanksi hukuman yang dijatuhkan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bahwa sanksi hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran adalah sanksi hukuman berat tetapi dijatuhkan sanksi hukuman ringan begitu juga sebaliknya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Ismail Nurdin, *Etika Pemerintahan: Norma Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan*, 2017, Yogyakarta, Lintang Rasi Aksara Books, hlm. 9

<sup>7</sup> Pasal 53 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014

<sup>8</sup> Indrayati Putri Idrus, *Sanksi Administrasi bagi Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Disiplin di Universitas Lampung*, Tesis, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016.

Disamping itu, penelitian Sintya Augustianti dkk., terkait proses penjatuhan sanksi disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak belum optimal dilaksanakan karena kurang tegasnya atasan atau pejabat yang berwenang menghukum.<sup>9</sup>

Selain permasalahan terkait pemberhentian tersebut, berdasarkan perolehan data awal, penulis mendapatkan data terkait pengusulan pemberhentian di lingkungan Universitas Riau sejak tahun 2014-2017, yaitu 1 orang pada tahun 2014, 3 orang pada tahun 2015, 1 orang pada tahun 2016, dan 4 orang pada tahun 2017.<sup>10</sup>

Pada tahun 2014-2015 masing-masing telah diusulkan 1 usulan pemberhentian karena PNS yang bersangkutan tidak pernah masuk kerja. Tahun 2015 ada 3 usulan pemberhentian karena PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja. Sedangkan pada tahun 2016 ada 1 usulan pemberhentian, karena CPNS yang bersangkutan melakukan tindak pidana penipuan. Tahun 2017 ada 3 usulan pemberhentian, karena PNS yang bersangkutan melakukan tindak pidana. Sedangkan 1 usul pemberhentiannya lainnya karena PNS yang bersangkutan tidak masuk kerja. Jadi, bila dijumlahkan ada 9 usulan pemberhentian sejak tahun 2014-2017. Akan tetapi, pengusulan yang telah diputuskan oleh Kementerian, jauh lebih sedikit dari jumlah pengusulan dari Universitas Riau.

Pada tahun 2014-2015, kementerian tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang telah melakukan pelanggaran hukuman disiplin tidak masuk

---

<sup>9</sup> Sintya Augustianti dkk., *Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Suatu Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak*, Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN, 2013

<sup>10</sup> Data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian, Januari 2018

kerja. Pada tahun 2016 kementerian telah menjatuhkan hukuman pemberhentian terhadap CPNS yang telah melakukan tindak pidana penipuan. Sedangkan tahun 2017, kementerian hanya menjatuhkan hukuman pemberhentian kepada 3 orang PNS yang telah melakukan tindak pidana. Sedangkan usulan pemberhentian terkait PNS yang tidak masuk kerja, belum ada keputusan pemberhentian dari kementerian.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka penulis tertarik mengetahui lebih jauh untuk melakukan penelitian terkait pemberhentian PNS di lingkungan Universitas Riau. Akan tetapi, ada beberapa perbedaan dan persamaan yang membedakan penelitian sebelumnya. Dimana, peneliti sebelumnya hanya membahas terkait sanksi hukuman atas pelanggaran disiplin saja, sedangkan dalam penelitian ini selain membahas terkait prosedur dalam pemberhentian PNS karena melakukan pelanggaran disiplin dan karena melakukan tindak pidana. Jika melihat dari segi dasar peraturan yang digunakan pada penelitian sebelumnya hanya menjadikan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 saja. Sedangkan pada penelitian ini menjadikan dasar hukum kepegawaian sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan setelah diberlakukannya Undang-Undang tersebut. Adapun judul penelitian ini yaitu: **“Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Universitas Riau Berdasarkan Hukum Administrasi Negara.”**

## B. Masalah Pokok

Adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Hukum Administrasi Negara?
2. Bagaimanakah Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Universitas Riau?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Hukum Administrasi Negara?
2. Untuk mengetahui Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Riau?

Kegunaan Penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam penelitian yang berhubungan dengan penerapan dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
2. Secara praktis, dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam menyusun peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang baru, karena peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah tidak sesuai lagi dengan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan bagi pimpinan Universitas Riau dapat menjadi bahan masukan dalam melaksanakan proses pemberhentian PNS dilingkungan Universitas Riau.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Negara Hukum

Negara hukum merupakan cita-cita para pendiri negara Indonesia yang kemudian hal ini diwujudkan dalam konstitusi Indonesia dengan menyebutkan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum (bahasa belanda: *rechstaat*) biasa dilawankan dengan negara kekuasaan (bahasa belanda: *machstaat*). Konsepsi negara hukum dapat diartikan bahwa negara yang mempunyai tujuan untuk penyelenggaraan ketertiban hukum, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Keberadaan negara hukum menjaga agar masyarakat tertib dan berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku. Soepomo memberikan penafsiran negara hukum sebagai negara yang akan tunduk pada hukum, peraturan-peraturan hukum berlaku pula bagi segala badan dan alat-alat perlengkapan negara atau adanya jaminan tertib hukum dalam masyarakat untuk memberikan perlindungan hukum masyarakat dimana hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik.<sup>11</sup>

Adapun defenisi hukum menurut beberapa para ahli ketatanegaraan sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### a. Aristoteles

Negara Hukum merupakan negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya.

<sup>11</sup> Encik Muhammad Fauzan, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Setara Press, Jatim, 2017, hlm. 60-61

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 61

b. Hugo Krabbe

Bahwa negara hukum (rechstaat) merupakan setiap tindakan negara yang harus didasarkan pada hukum atau harus dapat dipertanggungjawabkan pada hukum.

c. Wirjono Prodjodikoro

Semua alat perlengkapan suatu negara harus memperhatikan dan tunduk terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama dalam bertindak terhadap warga negaranya.

d. R. Djokosutomo

Negara hukum menurut Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara yang berdasarkan pada kedaulatan hukum. Hukumlah yang berdaulat.

e. Ismail Suny

Bahwa negara hukum indonesia memuat unsur-unsur: Menjunjung tinggi hukum; Adanya pembagian kekuasaan; Adanya perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta remedi-remedi prosedural untuk mempertahankannya; Dimungkinkan adanya peradilan administrasi.

Negara berlandaskan hukum menurut Abdul Aziz Hakim adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan Negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya. Pengertian lain Negara berlandaskan hukum secara umum ialah bahwasanya kekuasaan Negara dibatasi oleh hukum yang berarti segala sikap, tingkah laku dan perbuatan baik dilakukan oleh penguasa atau aparatur negara maupun dilakukan oleh para warga negara

harus berdasarkan atas hukum. Menurut Prof. Wirjono Projodikoro dalam buku yang sama bahwa, penggabungan kata-kata Negara dan Hukum, yaitu istilah “Negara Hukum” berarti suatu negara yang di dalam wilayahnya meliputi:<sup>13</sup>

1. Terdapat pembatasan kekuatan Negara terhadap perorangan, maksudnya adalah Negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan Negara dibatasi oleh hukum, individu mempunyai hak terhadap Negara atau rakyat mempunyai hak terhadap penguasa.
2. Asas Legalitas setiap tindakan Negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan terlebih dahulu yang harus ditaati juga oleh pemerintah atau aparatnya.
3. Pemisahan kekuasaan

Pendapat diatas diperkuat pula oleh F.J Stahl yang mengemukakan elemen dari Negara hukum antara lain:<sup>14</sup> Adanya jaminan atau hak dasar manusia; Adanya pembagian kekuasaan; Pemerintah berdasarkan peraturan hukum; Adanya peradilan administrasi Negara.

Selain disebutkan di atas, terdapat pula konsep Negara hukum yang berasal dari pemikiran Benua Eropa dikemukakan oleh Frederich Julius Stahl berupa unsur-unsur utamanya yaitu:<sup>15</sup> Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia; Untuk melindungi hak-hak asasi manusia, maka penyelenggaraan Negara haruslah berdasarkan teori atau konsep trias politica; Dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah dibatasi oleh undang-undang; Apabila dalam melaksanakan tugas

---

<sup>13</sup> Nur Asyiah, *Hukum Administrasi Negara*, 2018, Yogyakarta, Deepublish, hlm. 41-42

<sup>14</sup> Ibid., hlm. 41-42

<sup>15</sup> Ibid., hlm. 41

pemerintah masih melanggar hak asasi, maka ada pengadilan administrasi yang mengadilinya.

Komponen sistem penegakan hukum meliputi 3 Komponen, yaitu komponen hukum yang akan ditegakkan institusi yang akan menegakkannya dan person dari institusi penyelenggara ini meliputi lembaga-lembaga administratif dan lembaga-lembaga yudisial yang diberi wewenang untuk itu, misalnya polisi, jaksa, hakim dan berbagai institusi yang berfungsi menegakkan hukum secara administratif pada jajaran eksekutif. Penegakan hukum pada hakekatnya adalah penyelenggaraan pengaturan hubungan hukum setiap kesatuan hukum dalam suatu masyarakat hukum. Pengaturan itu meliputi aspek pencegahan pelanggaran hukum, penanggulangan pelanggaran hukum. Komponen ini merupakan kunci terakhir dari proses perwujudan penegakan hukum yang efektivitasnya dapat diketahui melalui komponen akhir dari melalui evaluasi hukum.<sup>16</sup>

Agar suatu penegakan hukum dapat terlaksana dengan baik, beberapa faktor sebagai berikut harus difungsikan dengan baik:<sup>17</sup>Pemberian teladan kepatuhan hukum oleh para penegak hukum; Sikap yang lugas dari penegak hukum; Penyesuaian aturan yang berlaku dengan perkembangan teknologi mutakhir; Penerangan dan penyuluhan mengenai aturan yang berlaku teradap masyarakat; Memberi waktu yang cukup kepada masyarakat untuk memahami peraturan yang baru dibuat.

---

<sup>16</sup> Abintoro Prakoso, *Sosiologi Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2017, hlm. 227

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 229

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah sebagai berikut:<sup>18</sup> Faktor hukumnya sendiri (termasuk undang-undang); Faktor penegak hukum (dimaksud disini baik para pembentuk hukum maupun penerap hukum); Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum; Faktor masyarakat, yakni masyarakat dimana hukum tersebut diterapkan; Faktor budaya, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

## 2. Teori Kewenangan

Menurut S.F. Marbun, kewenangan adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan tertentu. Hal ini berarti, kewenangan merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang yang mendapat legitimasi atas jabatan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang yang mendapat legitimasi atas jabatan yang dimiliki untuk melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajiban yang diemban. Sedangkan menurut Andrie K wardana, kewenangan adalah hak seorang individu untuk melakukan suatu tindakan dengan batas-batas tertentu dan diakui oleh individu lain dalam suatu kelompok tertentu.<sup>19</sup>

Wewenang merupakan hak jabatan yang sah untuk memerintahkan orang lain bertindak dan untuk memaksa pelaksanaannya. Dengan wewenang, seseorang dapat mempengaruhi aktifitas atau tingkah laku perorangan dan grup.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Ibid., hlm. 227

<sup>19</sup> Kristian, *Kewenangan Mahkamah Konstitusi Constitutional Complaint Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, 2017, Animage, Banten, hlm. 15

<sup>20</sup> Goerge R. Terry, *Teori Negara*, PT. Rajawali Press, Jakarta, 2006, hlm. 65

Ditinjau dari sumber atau dari sudut perolehan kewenangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan wewenang menurut Hukum Administrasi Negara, dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Wewenang yang bersumber atau diperoleh dengan cara atribusi, yaitu wewenang, yang langsung diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Wewenang yang bersumber atau diperoleh dengan cara delegasi, yaitu wewenang yang diperoleh dari adanya pelimpahan atau penyerahan wewenang dari adanya pelimpahan atau penyerahan wewenang dari pemberi delegasi kepada penerima delegasi. Oleh karena pada wewenang yang diperoleh dengan delegasi terdapat adanya pelimpahan atau penyerahan wewenang untuk mendelegasikan suatu wewenang, harus ada atau disertai dengan pernyataan yang berupa produk hukum, misalnya suatu keputusan bahwa wewenang tersebut didelegasikan. Karena wewenang tersebut dan karenanya tanggung jawab atas pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan menjadi tanggung jawab dari penerima delegasi.
3. Wewenang yang diperoleh dengan cara mandat, yaitu wewenang yang diperoleh penerima mandat (mandataris) yang hanya terbatas melaksanakan wewenang tersebut atas nama pemberi mandat. Oleh karena itu pada wewenang yang diperoleh dengan cara mandat tidak sampai terjadi adanya pelimpahan atau penyerahan wewenang dari

---

<sup>21</sup> Abdul Latif, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Kencana, 2014, hlm 1. 47-48

pemberi mandat kepada penerima mandat, sehingga tanggung jawab atas pelaksanaan wewenang tersebut masih tetap menjadi tanggung jawab dari pemberi mandat.<sup>22</sup>

Henc van Maarseveen dalam kaitan ini memberikan penjelasan tentang mandat, yaitu mandat merupakan bentuk pelimpahan kewenangan, mandataris atau siapa yang diberi mandat, melaksanakan kekuasaan tidak bertindak atas namanya sendiri melainkan bertindak atas nama pemberi kuasa, oleh karena itu mandataris tidak memiliki tanggung jawab sendiri.<sup>23</sup>

Philipus M. Hadjon, mengartikan mandat sebagai suatu pelimpahan wewenang kepada bawahan. Pelimpahan itu bermaksud memberi wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan atas nama pejabat yang melimpahkan kewenangan atau memberi mandat tersebut. Dalam mandat, tanggung jawab tidak berpindah kepada mandataris, dengan kata lain tanggung jawab tetap berada ditangan pemberi mandat. Hal ini dapat disimak dari pelaksanaan kewenangan dari penerima mandat adalah tidak bersifat mandiri akan tetapi disertai kata “a.n” (atas nama) pemberi mandat. Konsekuensinya, semua akibat hukum yang ditimbulkan oleh adanya keputusan yang dikeluarkan oleh mandataris menjadi tanggung jawab si pemberi mandat. Dengan kata lain, dalam mandat hanya merupakan perwakilan wewenang tanpa adanya perpindahan wewenang. Demikian pula pemberian mandat hanya terjadi dalam satu lingkungan organisasi atau antara atasan dengan bawahannya.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Abdul Latif, *Loc.cit.*

<sup>23</sup> I Made Arya Utama, *Hukum Lingkungan: Sistem Hukum Perizinan Berwawasan Lingkungan untuk Pembangunan Daerah Berkelanjutan*, Pustaka Sutra, Bandung, 2007, hlm. 84

<sup>24</sup> I Made Arya Utama, *Loc.cit.*

Untuk dapat membedakan apakah wewenang diperoleh dengan cara delegasi atau mandat, perlu diperhatikan peraturan perundang-undangan yang didalamnya tidak terdapat ketentuan bahwa wewenang dapat didelegasikan hanya dapat menjadi dasar hukum dari wewenang yang diperoleh dengan cara mandat.

Konsep tentang kewenangan tidak dapat dilepaskan dari konsep kekuasaan, karena kewenangan timbul dari kekuasaan yang sah. Tetapi, kekuasaan dalam pemerintahan yang selama ini dipergunakan terlihat sangat sentralistik. Dalam hierarki kekuasaan ditemukan korelasi yang positif antara tingkatan hierarki jabatan dengan kekuasaan (*power*). Semakin tinggi lapis hierarki jabatan seseorang, maka semakin besar pula kekuasaannya, semakin rendah lapis hierarki jabatan seseorang maka semakin tidak berdaya (*powerless*). Korelasi ini menunjukkan bahwa penggunaan kekuasaan pada hierarki atas, tidak seimbang dengan penggunaan kekuasaan tingkat bawah. Oleh karena, sentralisasi kekuasaan yang berada di tingkat hierarki atas semakin memperlemah posisi pejabat di hierarki bawah dan tidak memberdayakan rakyat yang berada di luar hierarki.<sup>25</sup>

Penggunaan wewenang publik harus mengikuti aturan-aturan hukum administrasi negara, agar tidak terjadi penyalahgunaan. Adapun wewenang publik terdiri dari dua kekuasaan yaitu:<sup>26</sup>

1. Kekuasaan *prelabel*, yang merupakan wewenang melaksanakan keputusan-keputusan yang diambil tanpa meminta persetujuan terlebih dahulu dari instansi atau orang perorangan.

---

<sup>25</sup> Kristian, *Op.cit.*, hlm. 15

<sup>26</sup> Joeniarto, *Selayang Pandang Tentang Sumber-sumber Hukum Tata Negara di Indonesia*, Leberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 27

2. Kekuasaan *ex officio*, artinya semua keputusan yang diambil karena jabatan yang diemban (berdasarkan sumpah jabatan).

Berdasarkan konsep hierarki dan kekuasaan tersebut, maka perlu adanya pelimpahan kewenangan ke level bawah guna menghindari pemupukan kekuasaan dan kewenangan di level atas. Otoritas (*authority*) dapat dirumuskan sebagai suatu tipe khusus dari kekuasaan yang secara asli melekat pada jabatan yang diduduki oleh pemimpin. Otoritas merupakan kekuasaan yang disahkan (*legitimized*) oleh suatu peranan formal seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan dalam ensiklopedi administrasi, wewenang didefinisikan sebagai hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.<sup>27</sup>

### 3. Teori Hukum Kepegawaian

Cabang hukum administrasi negara melahirkan ranting studinya dalam bentuk hukum kepegawaian, hukum pajak, hukum pengadilan administrasi, dan sebagainya.<sup>28</sup> Menurut Sudibyo Triatmojo, sumber hukum kepegawaian meliputi: Sumber hukum materiil (Pancasila) dan sumber hukum formil (peraturan perundang-undangan), seperti UU Nomor 5 Tahun 2014, PP Nomor 11 Tahun 2017, khusus tentang disiplin PNS masih berlaku PP Nomor 53 Tahun 2010.

Adapun subyek dari hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil. Dimana, PNS adalah sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan

---

<sup>27</sup> Kristian, *Op.cit.*, hlm. 15

<sup>28</sup> Muhamad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 220

nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban PNS.<sup>29</sup>

Kraneburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk kepada mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.<sup>30</sup> Jadi terdapat hubungan antara PNS dengan negara, dimana PNS memiliki keterikatan dengan negara. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa PNS sebagai aparatur yang melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan negara, yang dalam hal ini adalah pemerintahan.

Dalam teori hukum kepegawaian, untuk menentukan status seorang sebagai pegawai negeri dipergunakan 2 (dua) macam kriteria, yaitu: (1) berdasarkan adanya hubungan dinas publik, yaitu manakala seseorang mengikatkan diri untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan jabatan atau tugas tertentu dan (2) berdasarkan pengangkatan (*aanstelling*) yaitu diangkat melalui suatu surat keputusan (*beschikking*), guna ditetapkan secara sah sebagai pegawai negeri.<sup>31</sup>

Disamping itu, pengertian PNS menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu warga negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat

---

<sup>29</sup>Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 3

<sup>30</sup>Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm. 31

<sup>31</sup>W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008, hlm. 150

tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Adapun Unsur-unsur dari PNS yaitu: WNI yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan; Diangkat oleh pejabat yang berwenang; Diserahi tugas dalam jabatan negeri; Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>32</sup>

Oleh karena itu, kedudukan dan peranan PNS sangat penting dan menentukan karena PNS sebagai 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>33</sup>

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (sebagian dari aparatur negara).<sup>34</sup>

Demikian halnya, dalam teori Maslow, efek yang timbul dalam suatu organisasi pemerintahan dikembangkannya *reward* dan *punishment systems*. Pada pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan, sebaliknya pada pegawai yang indiscipliner dikenakan sanksi.<sup>35</sup> Sehingga PNS yang melakukan pelanggaran

---

<sup>32</sup> Sri Hartini, dkk, *Op., Cit.*, hlm. 34

<sup>33</sup> Hadi Setia Tunggal, *Pokok-pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005, hlm. 49

<sup>34</sup> Sri Hartini, dkk. *Op., Cit.*, hlm. 38.

<sup>35</sup> Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 168

disiplin harus dikenakan sanksi hukuman disiplin. Dimana, sanksi hukuman disiplin tersebut dapat dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Adapun konsep operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Implementasi**

Arti implementasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu pelaksanaan/ penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang).<sup>36</sup>

##### **2. Pemberhentian**

Pengertian pemberhentian dalam penelitian ini yaitu pemberhentian terkait PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.<sup>37</sup>

##### **3. Pegawai Negeri Sipil**

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.<sup>38</sup>

##### **4. Hukum Administrasi Negara**

Cabang hukum administrasi negara melahirkan ranting studinya dalam bentuk hukum kepegawaian, hukum pajak, hukum pengadilan administrasi, dan

<sup>36</sup> <https://alihamdan.id/implementasi/> diakses tanggal 14 Juli 2018 pukul 21.40 WIB

<sup>37</sup> Lihat Pasal 87 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>38</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

sebagainya.<sup>39</sup> Namun, dalam hal ini peneliti akan membahasnya berdasarkan hukum kepegawaian saja.

5. Universitas Riau

Perguruan Tinggi Negeri di Riau yang terletak di Kampus Bina Widya Panam.

**F. Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian observasi (*observational Research*). Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Observasi juga berarti peneliti berada bersama partisipan. Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif analitis. Dimana, deskriptif analitis merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya.<sup>40</sup> Dalam hal ini akan dikumpulkan data dari bagian kepegawaian Universitas Riau terkait prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau, berupa:

1. Surat Panggilan Pemeriksaan;
2. Berita Acara Pemeriksaan;
3. Laporan Hasil Pemeriksaan/ Pertimbangan Hukum;
4. Bukti pendukung;
5. Usulan Pemberhentian Rektor kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

<sup>39</sup> Muhamad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 220

<sup>40</sup> Ali Baroroh, *Trik-Trik Analisis Statistik dengan SPSS15*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008, hlm. 1

Untuk selanjutnya membandingkan data yang dikumpulkan disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Obyek Penelitian

Penulis menjadikan obyek penelitian yaitu Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Universitas Riau.

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Riau. Penulis memilih Universitas Riau menjadi lokasi penelitian karena merupakan salah satu unit kerja yang PNS nya banyak melakukan pelanggaran disiplin berat. Tetapi belum dijatuhi hukuman disiplin. Disamping itu, dalam pelaksanaan proses pemberhentiannya tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian di Universitas Riau.

## 4. Populasi dan Responden

Penulis memilih pejabat yang berkaitan dengan pemberhentian PNS, yang berada di Universitas Riau. Selain itu, memilih fakultas yang banyak melakukan pelanggaran disiplin. Adapun yang menjadi responden yaitu:

Tabel I.1  
Responden

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	PNS yang diberhentikan	4
2	Rektor	1
3	Dekan	1
4	Ketua Jurusan	1
5	Kepala Bagian Kepegawaian	1
Total		8

## 5. Data dan Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data penelitian adalah:

### 1. Data Primer

Data primer mencakup peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diteliti seperti: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010, dan peraturan lain yang berkaitan dengan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil dan buku-buku kepustakaan terkait penulisan ini.

### 2. Data Sekunder

Dalam hal ini akan dikumpulkan data dari bagian kepegawaian Universitas Riau terkait prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau, berupa:

- a. Surat Panggilan Pemeriksaan;
- b. Berita Acara Pemeriksaan;
- c. Laporan Hasil Pemeriksaan/ Pertimbangan Hukum;
- d. Bukti pendukung;
- e. Usulan Pemberhentian Rektor kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Untuk selanjutnya membandingkan data yang dikumpulkan dari lapangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## 6. Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode wawancara dengan responden dari pejabat yang berwenang menangani pemberhentian PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

## 7. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari wawancara dikumpulkan, kemudian diolah dan disajikan dengan membandingkan antara data lapangan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemberhentian PNS.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM KEPEGAWAIAN

#### A. Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

Semenjak dihapusnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, diberlakukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Istilah Pegawai Negeri berubah nama menjadi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Adapun yang melatarbelakangi dibentuknya UU ASN sebagaimana yang tertuang dalam Naskah Akademik, dimana Aparatur Negara Republik Indonesia terdiri dari 4,7 juta pegawai aparatur sipil negara, 360.000 anggota Polri, dan 330.000 anggota TNI. Semuanya merupakan modal Bangsa dan Negara yang harus selalu dijaga dengan baik, dikembangkan, dan dihargai. Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Paradigma ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada

manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara. Perubahan tersebut memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia. Untuk memberikan landasan hukum bagi manajemen pengembangan sumberdaya manusia aparatur negara tersebut diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.<sup>41</sup>

Objek hukum kepegawaian adalah Pegawai Negeri, yang mengatur segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.<sup>42</sup> Kedudukan dan Peranan Pegawai Negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa, apabila manusia

---

<sup>41</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>42</sup> Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 16

yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.<sup>43</sup>

1. Landasan Filosofis<sup>44</sup>

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 4 ayat (1) menetapkan Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar. Artinya, Presiden merupakan penyelenggara Negara yang tertinggi. Dalam menjalankan pemerintahan Negara, kekuasaan dan tanggungjawab sepenuhnya berada pada Presiden. Dalam Alinea Kedua UUD NKRI Tahun 1945 dicantumkan tugas konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pemerintahan Negara yang diperintahkan oleh UUD NKRI Tahun 1945 adalah pemerintahan demokratis, desentralistis, bersih dari praktek KKN, serta yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara adil.

Ketentuan tentang bentuk pemerintahan seperti tersebut tertuang dalam berbagai Undang-Undang sebagai pelaksanaan dari UUD NKRI Tahun 1945 yang merupakan sublimasi cita-cita luhur bangsa sebagaimana tercantum dalam UUD NKRI Tahun 1945 tentang tata pemerintahan yang baik atau *good governance*. Untuk menyelenggarakan pemerintahan seperti tersebut perlu dibangun aparatur

---

<sup>43</sup> Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 31

<sup>44</sup> Landasan Filosofis pada Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.

negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih praktek KKN, berintegritas tinggi, serta berkemampuan dan kinerja tinggi.

## 2. Landasan Yuridis<sup>45</sup>

Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian yang mengatur tentang manajemen kepegawaian Negara yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran bahwa pegawai sebagai individu dan sebagai korp adalah bagian integral dari pemerintahan Negara.

Oleh karena itu, setiap pegawai sipil dituntut agar memiliki loyalitas penuh kepada pemerintah Negara. Ketentuan seperti tersebut dipandang tidak sesuai lagi dengan pemerintahan yang semakin demokratis dan desentralistis, pemerintahan yang semakin terbuka, serta ekonomi yang semakin kompetitif. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sudah mengamanatkan pembentukan Komisi Kepegawaian Negara sebagai otoritas independen untuk menjaga profesionalitas, netralitas, dan apolitisasi SDM Aparatur Negara. Namun, karena berbagai kesibukan Pemerintah, 12 (dua belas) Tahun setelah diamanatkan oleh Undang-Undang, Komisi independen tersebut belum dibentuk. Sementara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, dan Lembaga Administrasi Negara semakin terkungkung oleh rutinitas dan kurang mampu menjadi pendorong reformasi aparatur negara.

Reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh beberapa kementerian dan lembaga non kementerian sejak 2008 lebih merupakan inisiatif *bottom up* oleh

---

<sup>45</sup> Landasan Yuridis pada Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.

para pimpinan kementerian tersebut, bukan karena adanya suatu kebijakan nasional reformasi aparatur Negara. Undang-Undang ini merupakan ketetapan pokok pokok bagi pengaturan manajemen kepegawaian bagi seluruh aparatur Negara yang mendapat gaji dari Negara, di samping secara khusus mengatur mengenai aparatur sipil Negara. Sementara desentralisasi kepegawaian yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam perkembangannya telah dilaksanakan dengan semangat yang berbeda dan telah menyimpang dari semangat yang mendasari desentralisasi kepegawaian.

Pembentukan PNS Daerah pada Undang-Undang tersebut pada esensinya adalah untuk mendelegasikan kewenangan kepada pemerintah daerah agar mampu menyesuaikan jumlah dan mutu pegawai daerah dengan fungsi dan tugas pemerintah daerah. Tapi dalam kenyataan, setelah pelaksanaan desentralisasi kepegawaian sejak Tahun 2000, dari 497 (empat ratus sembilan puluh tujuh) kabupaten dan kota dan 33 (tiga puluh tiga) provinsi, hampir tidak ada yang melaksanakan manajemen kepegawaian dengan semangat seperti yang diharapkan, yaitu mengangkat pegawai yang jumlah, komposisi dan kualifikasinya sesuai dengan beban tugas dan fungsi daerah.

Sebaliknya, setiap tahun formasi calon PNS yang diberikan kepada kabupaten dan kota berjumlah 250 orang. Pada provinsi mungkin mencapai 2 (dua) kali jumlah tersebut. Praktek perdagangan jabatan terjadi juga dalam pengisian posisi kepala Satuan Kerja Pemerintah Daerah dan pengisian posisi jabatan politik lokal.

### 3. Landasan Sosiologis<sup>46</sup>

Publikasi Bank Dunia yang baru saja dirilis, *Investing in Indonesias Institutions for Inclusive and Sustainable Development* menunjukkan konsekuensi dari transformasi Indonesia menjadi negara berpendapatan menengah. Permintaan masyarakat akan pelayanan publik bermutu, dan cepat akan mengalami peningkatan. Untuk *merespon the rising demand* tersebut sektor publik harus mampu menyediakan pelayanan publik yang diperlukan masyarakat pendapatan menengah, seperti infrastruktur yang lebih baik, transportasi publik lebih baik, perpanjangan pendidikan wajib menjadi 12 (dua belas) tahun, pendidikan tinggi berkualitas internasional, pelayanan kesehatan standar internasional, dan sistem jaminan sosial yang memadai, termasuk sistem asuransi kesehatan untuk membiayai pelayanan kedokteran yang lebih modern.

Reformasi aparatur negara yang lebih cepat diperlukan untuk membangun kapasitas public service, Indonesia menyediakan pelayanan publik yang lebih tinggi yang memerlukan tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi. Sebagai bangsa berpendapatan menengah dan memiliki tingkat pendidikan semakin tinggi, serta mempunyai kehidupan politik yang semakin demokratis yang rakyatnya punya kesadaran politik semakin tinggi.

Dalam kondisi seperti tersebut masyarakat Indonesia akan menuntut pelayanan publik yang semakin baik, semakin terjangkau dan bermutu tinggi, antara lain pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan bermutu tinggi, sarana dan prasarana transportasi yang lebih baik, dan saran komunikasi yang *state of the*

---

<sup>46</sup> Landasan sosiologis pada Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.

*art.* Untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang setara dengan negara maju lainnya sangat diperlukan aparatur negara yang profesional, mampu menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, bersih dari raktek KKN, sehingga perlu dijamin tingkat kesejahteraannya.

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.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.<sup>47</sup>

Dalam teori hukum kepegawaian, untuk menentukan status seorang sebagai pegawai negeri dipergunakan 2 (dua) macam kriteria, yaitu: (1) berdasarkan adanya hubungan dinas publik, yaitu manakala seseorang mengikatkan diri untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan jabatan atau tugas tertentu dan (2) berdasarkan pengangkatan (*aanstelling*) yaitu diangkat melalui suatu surat keputusan (*beschiking*), guna ditetapkan secara sah sebagai pegawai negeri. Jika dikaitkan dengan teori tersebut, Undang-Undang Kepegawaian terlihat cenderung mempergunakan kedua macam kriteria tersebut, juga cenderung memperluas

---

<sup>47</sup> Pasal 6 UU No. 5 Tahun 2014

pengertian pegawai negeri dengan melihat aliran keuangan yang harus dipertanggung jawabkan dalam rangka penyidikan tindak pidana korupsi.<sup>48</sup>

Pada organisasi pemerintahan, kebijaksanaan politik kepegawaian ditetapkan oleh pemerintah dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan (undang-Undang, peraturan) ketetapan/keputusan, surat edaran, pengumuman, dan lain-lain. Peraturan perundang-undangan inilah yang merupakan sumber hukum kepegawaian.<sup>49</sup> Jadi, dalam memproses PNS yang melakukan pelanggaran disiplin haruslah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **B. Perbandingan Pengaturan Tentang Kepegawaian**

Dalam penelitian ini, penulis membandingkan pengaturan tentang kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditinjau dari asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku; jenis dan status kepegawaian; kedudukan aparatur negara; kewajiban PNS; hak PNS; jenis jabatan; kelembagaan; prinsip manajemen; manajemen kepegawaian; penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan; pengangkatan pegawai kontrak; pangkat dan jabatan; promosi; pengembangan karier; pengembangan kompetensi/pendidikan dan latihan;pola karier; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin dan kode etik; pemberhentian;

---

<sup>48</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008, hlm. 150

<sup>49</sup> AW. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian- Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990, hlm. 19

## 1. Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Prilaku

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode prilaku yaitu:

### a) **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pada Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak diatur tentang secara tegas Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Prilaku Pegawai Negeri.

### b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 2-5, diatur mengenai Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Prilaku Aparatur Sipil Negara.

## 2. Jenis dan Status Kepegawaian

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari jenis dan status kepegawaian yaitu:

### a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.<sup>50</sup>

Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

---

<sup>50</sup> Pasal 2 UU No. 43 Tahun 1999

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).<sup>51</sup>

Dimana Status PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan UU ASN.

**3. Kedudukan**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari kedudukan yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

---

<sup>51</sup> Pasal 6 UU No. 5 Tahun 2014

Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.<sup>52</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.<sup>53</sup>

**4. Kewajiban**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari kewajiban yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Kewajiban PNS berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 adalah Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Setiap Pegawai Negeri wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan. Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Pasal 3 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>53</sup> Pasal 8 dan 9 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>54</sup> Pasal 4, 5, 6 UU No. 43 Tahun 1999

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Kewajiban Pegawai ASN berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 adalah setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah; menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>55</sup>

**5. Hak**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari hak yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Selain harus melaksanakan kewajiban, berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 PNS memiliki Hak yaitu Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus

---

<sup>55</sup> Pasal 23 UU No. 5 Tahun 2014

mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya; Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti; Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan; Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan; Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka; Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.<sup>56</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014, Hak PNS yaitu: gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.<sup>57</sup> Sedangkan Hak PPPK yaitu: gaji dan tunjangan; cuti; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.<sup>58</sup>

**6. Jenis Jabatan**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari jenis jabatan yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Tidak diatur tentang jenis jabatan Pegawai Negeri.

<sup>56</sup> Pasal 7 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>57</sup> Pasal 21 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>58</sup> Pasal 22 UU No. 5 Tahun 2014

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, jabatan ASN yang terdiri dari: Jabatan Administrasi; Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi.<sup>59</sup>

**7. Kelembagaan**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari kelembagaan yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Mengenai kebijaksanaan manajemen PNS oleh Presiden dan Komisi Kepegawaian Negara.<sup>60</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Presiden merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk melaksanakannya Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;<sup>61</sup>

Komisi ASN (KASN), berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. KASN

<sup>59</sup> Pasal 13-20 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>60</sup> Pasal 13 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>61</sup> Pasal 25-50 UU No. 5 Tahun 2015

merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Lembaga Administrasi Negara (LAN), berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN; dan Badan Kepegawaian Negara (BKN), berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

#### 8. Prinsip Manajemen

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari prinsip manajemen yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pada UU No. 43 Tahun 1999, terkait prinsip manajemen, mengatur bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang

dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.<sup>62</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit (kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan) Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK.<sup>63</sup>

**9. Manajemen Kepegawaian**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari manajemen kepegawaian yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Manajemen PNS mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.<sup>64</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Manajemen PNS mencakup penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan

<sup>62</sup> Pasal 12 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>63</sup> Pasal 51 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>64</sup> Pasal 13 ayat 1 UU No. 43 Tahun 1999

tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.<sup>65</sup>

## 10. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari penyusunan dan penetapan kebutuhan yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Terkait penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS, jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi. Formasi, ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.<sup>66</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan, Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS tersebut dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.<sup>67</sup>

## 11. Pengadaan

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pengadaan yaitu:

<sup>65</sup> Pasal 55 ayat 1 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>66</sup> Pasal 15 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>67</sup> Pasal 56 UU No. 5 Tahun 2014

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi. Setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Apabila pelamar tersebut diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memulai masa percobaan sekurang- kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun.<sup>68</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Terkait pengadaan pada UU No. 5 Tahun 2014, mengatur bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS. Setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon PNS.

---

<sup>68</sup> Pasal 16 UU No. 43 Tahun 1999

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.<sup>69</sup>

Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS sebagaimana terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon PNS.

Pengangkatan calon PNS ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Calon PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan lulus pendidikan dan pelatihandan sehat jasmani dan rohani.

Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Calon PNS yang tidak memenuhi

---

<sup>69</sup> Pasal 58-67 UU No. 5 Tahun 2014

ketentuan diberhentikan sebagai calon PNS. Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji.

## 12. Pengangkatan Pegawai Kontrak

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pengangkatan pegawai kontrak yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.<sup>70</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>71</sup>

## 13. Pangkat dan Jabatan

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pangkat dan jabatan yaitu:

<sup>70</sup> Pasal 16A UU No. 43 Tahun 1999

<sup>71</sup> Pasal 99 UU No. 5 Tahun 2014

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pegawai Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.<sup>72</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pada UU No. 5 Tahun 2014, PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan

---

<sup>72</sup> Pasal 17 UU No. 43 Tahun 1999

Kepolisian Negara Republik Indonesia. PNS yang diangkat dalam jabatan tertentu, pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.<sup>73</sup>

#### 14. Promosi

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari promosi yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. Setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas kenaikan pangkat reguler. Pemberian kenaikan pangkat pilihan adalah penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Syarat-syarat kenaikan pangkat reguler adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dan syarat-syarat obyektif lainnya. Kenaikan pangkat pilihan, di samping harus memenuhi syarat-syarat, harus pula didasarkan atas jabatan yang dipangkunya dengan memperhatikan daftar urut kepangkatan. Pegawai Negeri Sipil yang tewas diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi secara anumerta.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Pasal 68 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>74</sup> Pasal 18 UU No. 43 Tahun 1999

Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.<sup>75</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah. Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.<sup>76</sup>

**15. Pengembangan Karier**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pengembangan karir yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Mengenai Pengembangan Karir Tidak diatur secara rinci dalam UU Pokok Kepegawaian.

---

<sup>75</sup> Pasal 20 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>76</sup> Pasal 72 UU No. 5 Tahun 2014

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi meliputi, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.<sup>77</sup>

Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Integritas tersebut diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Moralitas tersebut diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

**16. Pengembangan Kompetensi/ Pendidikan dan latihan**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pengembangan kompetensi/pendidikan dan latihan yaitu:

---

<sup>77</sup> Pasal 69 UU No. 5 Tahun 2014

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Terkait pengembangan kompetensi atau pendidikan dan pelatihan UU No. 43 Tahun 1999, mengatur bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.<sup>78</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Sedangkan dalam UU No. 5 Tahun 2014, Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi tersebut, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dalam mengembangkan kompetensi tersebut, PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Selain pengembangan kompetensi tersebut, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai

---

<sup>78</sup> Pasal 31 UU No. 43 Tahun 1999

swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.<sup>79</sup>

Bagi PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi tersebut direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.<sup>80</sup>

## 17. Pola Karier

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pola karir yaitu:

### a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pada UU Pokok Kepegawaian tidak mengatur tentang pola karir.

### b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Mengenai pola karir dalam UU No. 5 tahun 2014 menyebutkan bahwa Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karir PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karir PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karir nasional.<sup>81</sup>

## 18. Mutasi

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari mutasi yaitu:

---

<sup>79</sup> Pasal 70 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>80</sup> Pasal 102 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>81</sup> Pasal 71 UU No. 5 Tahun 2014

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.<sup>82</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN. Mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara

---

<sup>82</sup> Pasal 22 UU No. 43 Tahun 1999

untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.<sup>83</sup>

## 19. Penilaian Kinerja

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari penilaian kinerja yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.<sup>84</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.<sup>85</sup>

Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.<sup>86</sup>

Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PNS didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. Penilaian kinerja PNS dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan

<sup>83</sup> Pasal 73 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>84</sup> Pasal 20 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>85</sup> Pasal 75 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>86</sup> Pasal 76 UU No. 5 Tahun 2014

bawahannya. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS yang penilaian kerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>87</sup>

Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK. Penilaian kinerja PPPK dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai

---

<sup>87</sup> Pasal 77 UU No. 5 Tahun 2014

kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.<sup>88</sup>

## 20. Penggajian dan Tunjangan

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari penggajian dan tunjangan yaitu:

a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.<sup>89</sup>

b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Gaji pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.<sup>90</sup>

Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian

<sup>88</sup> Pasal 100 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>89</sup> Pasal 7 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>90</sup> Pasal 79 UU No. 5 Tahun 2014

kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.<sup>91</sup>

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK. Gaji diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah. Selain gaji PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>92</sup>

## 21. Penghargaan

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari penghargaan yaitu:

### a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat diberikan penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.<sup>93</sup>

### b) **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya

<sup>91</sup> Pasal 80 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>92</sup> Pasal 101 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>93</sup> Pasal 33 UU No. 43 Tahun 1999

dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa; kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, dan kesempatan menghadiri acara resmi acara kenegaraan.<sup>94</sup> PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan.<sup>95</sup>

PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian tanda kehormatan, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.<sup>96</sup>

## 22. Disiplin dan Kode Etik

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari disiplin dan kode etik yaitu:

### a) **Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pegawai Negeri Sipil mempunyai Kode Etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan. Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka

<sup>94</sup> Pasal 82 dan 83 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>95</sup> Pasal 84 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>96</sup> Pasal 103 UU No. 5 Tahun 2014

untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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.<sup>97</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.<sup>98</sup>

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.<sup>99</sup>

**23. Pemberhentian**

Perbandingan pengaturan kepegawaian ditinjau dari pemberhentian yaitu:

**a) Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena Atas permintaan sendiri, Mencapai batas usia pensiun, Perampingan organisasi

<sup>97</sup> Pasal 28, 29, dan, 30 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>98</sup> Pasal 56 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>99</sup> Pasal 104 UU No. 5 Tahun 2014

pemerintah, Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.<sup>100</sup>

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah atau dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.<sup>101</sup>

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih atau melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.<sup>102</sup>

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat atau karena melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah atau dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum

<sup>100</sup> Pasal 23 ayat 1 dan 2 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>101</sup> Pasal 23 ayat 3 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>102</sup> Pasal 23 ayat 4 UU No. 43 Tahun 1999

yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.<sup>103</sup>

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.<sup>104</sup>

**b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan PNS berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS kepada menteri di kementerian, pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian, sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural, gubernur di provinsi, dan bupati/walikota di kabupaten/kota.

Pada pasal 77 ayat 6 UU Nomor 5 Tahun 2014, PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi

---

<sup>103</sup> Pasal 23 ayat 5 UU No. 43 Tahun 1999

<sup>104</sup> Pasal 24 UU No. 43 Tahun 1999

sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Disamping itu, pada pasal 84 UU Nomor 5 Tahun 2014, PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Calon PNS diberhentikan apabila mengundurkan diri atas permintaan sendiri, meninggal dunia, terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat, memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, atau tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.

PNS diberhentikan dengan hormat karena, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi pemerintah atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban.<sup>105</sup>

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

---

<sup>105</sup> Pasal 87 ayat 1 UU No. 5 Tahun 2014

hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.<sup>106</sup>

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau 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.<sup>107</sup> Jika membandingkan dengan UU No 8 Tahun 1974 jo. UU No. 43 Tahun 1999 dengan UU No. 5 Tahun 2014, Dapat dilihat bahwa pada ada perbedaan dasar pemberhentian tidak dengan hormat yaitu PNS menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

---

<sup>106</sup> Pasal 87 ayat 2 dan 3 UU No. 5 Tahun 2014

<sup>107</sup> Pasal 87 ayat 2 dan 3 UU No. 5 Tahun 2014

### BAB III

#### TATA CARA PEMBERHENTIAN DAN IMPLEMENTASI PEMBERHENTIAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS RIAU

##### A. Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Hukum Administrasi Negara

Dalam teori Maslow, efek yang timbul dalam suatu organisasi pemerintahan dikembangkannya *reward* dan *punishment systems*. Pada pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan, sebaliknya pada pegawai yang indiscipliner dikenakan sanksi.<sup>108</sup> Sehingga PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dikenakan sanksi hukuman disiplin. Dimana, sanksi hukuman disiplin tersebut dapat dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan yang mengikat aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat banyak, karena sejak diangkat menjadi pegawai yang bersangkutan terikat dengan berbagai ketentuan, dan peraturan hingga yang bersangkutan memasuki usia pensiun. Seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dilihat berawal dari sumpah sebagai PNS, peraturan tentang disiplin PNS, dan lain sebagainya. Dengan demikian, ketentuan dan peraturan tersebut menjadi panduan dalam kesehariannya menjalankan pekerjaan.<sup>109</sup> Demikian halnya terkait

<sup>108</sup> Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 168

<sup>109</sup> Andi Rasyid Pananrangi dan Murlinah, *Etika Birokrat*, CV. Sah Media, 2017, Makasar, hlm. 134

pemberhentian, yang mengalami beberapa kali perubahan yang dapat kita lihat dengan perbandingan dari pengaturan berikut:

Tabel III.1  
Perbandingan Pengaturan terhadap Dasar Pemberhentian PNS

Sanksi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU No. 43 Tahun 1999	UU No. 5 Tahun 2014
1. Dasar Pemberhentian dengan hormat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. diberhentikan dengan hormat karena meninggalkan dunia</li> <li>b. Atas permintaan sendiri</li> <li>c. Mencapai batas pensiun</li> <li>d. Perampangan organisasi pemerintah</li> <li>e. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai PNS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. diberhentikan dengan hormat karena meninggalkan dunia</li> <li>b. Atas permintaan sendiri</li> <li>c. Mencapai batas pensiun</li> <li>d. Perampangan organisasi pemerintah/ kebijakan pemerintah</li> <li>e. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai PNS</li> </ul>
2. Dasar Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena telah melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih.</li> <li>b. Melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap karena telah melakukan tindak pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.</li> <li>b. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.</li> </ul>
3. Dasar Pemberhentian tidak dengan hormat	<p>Pemberhentian tidak dengan hormat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melanggar sumpah janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah; atau</li> <li>b. Melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara,</li> </ul>	<p>Pemberhentian tidak dengan hormat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, dan UUD 1945</li> <li>b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena</li> </ul>

	<p>Pancasila, UUD 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah;atau</p> <p>c. Dihukum penjara Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.</p>	<p>melakukan tindak pidana kejahatan jabatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan atau pidana umum</p> <p>c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.</p> <p>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</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Adapun tata cara pemberhentian berdasarkan Hukum Administrasi Negara yaitu:

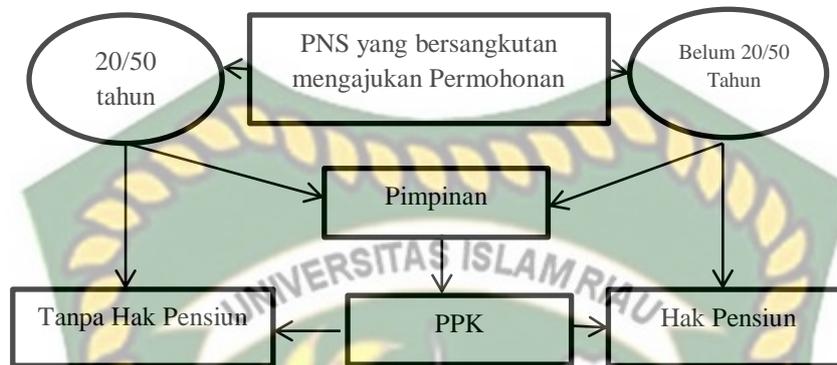
**1. Undang-Undang 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999**

Tata cara pemberhentian PNS berdasarkan UU No. 43 Tahun 2014 diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian PNS. Adapun tata cara pemberhentian tersebut, dibedakan menurut alasan pemberhentiannya:

- a. Pemberhentian PNS Atas Permintaan Sendiri

Adapun tata cara pemberhentian atas permintaan sendiri, dapat dilihat pada skema berikut:

Skema III.1  
Tata Cara Pemberhentian atas Permintaan Sendiri  
Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999



Pemberhentian dengan hormat Atas Permintaan Sendiri dapat ditunda selama satu tahun apabila ada kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang secara hierahki. Sesuai dengan aturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) seseorang berhak untuk mengajukan pemberhentian PNS atas permintaan sendiri meskipun belum mencapai batas pensiun 56 Tahun, yang bersangkutan boleh mendapatkan hak pensiun jika PNS minimal usianya 50 tahun dan memiliki masa kerja 20 tahun, sebaliknya apabila yang bersangkutan belum mencapai usia dan masa kerja yang dipersyaratkan maka yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat tanpa hak pensiun, dan hanya mendapatkan hak-hak kepegawaian.

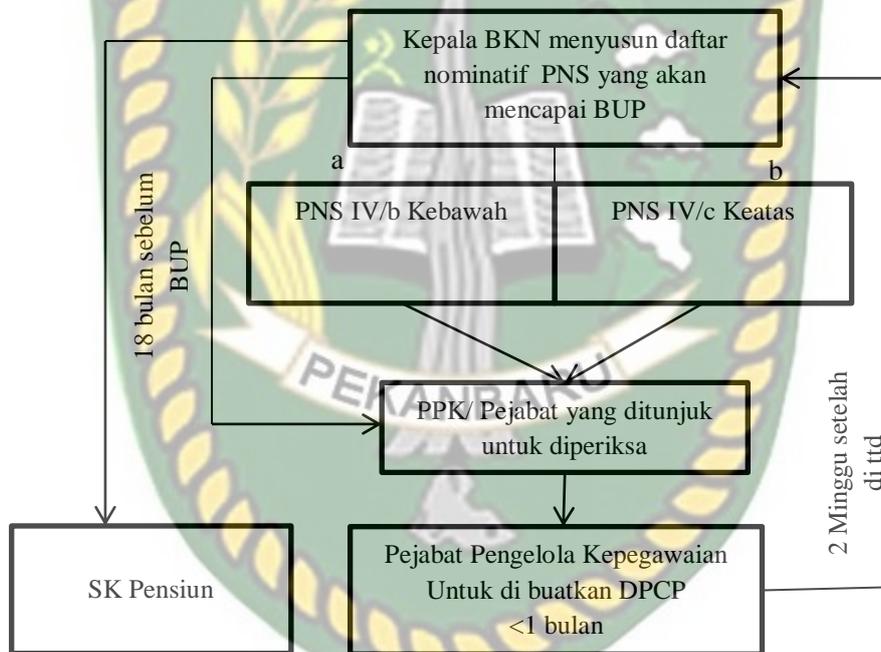
Dalam pengertian ini, jika seorang PNS mengundurkan diri namun belum memenuhi syarat di atas maka yang bersangkutan tidak berhak untuk mendapatkan hak pensiun, secara sederhana dikatakan tersebut tidak mendapatkan

uang bulanan pensiun. Salah satu alasan dari ketentuan ini adalah agar seorang PNS tidak dengan seenaknya berhenti untuk mengharapakan hak pensiun.<sup>110</sup>

b. Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun

Adapun tata cara karena Mencapai Batas Usia Pensiun, dapat dilihat pada skema berikut:

Skema III.2  
 Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun  
 Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999



Badan Kepegawaian Negara menyusun daftar nominatif (listing) dari Pegawai Negeri Sipil yang akan mencapai batas usia pensiun. Daftar nominatif disampaikan kepada masing-masing instansi 18 (delapan belas) bulan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun. Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi atau Pejabat yang ditunjuk

<sup>110</sup> <https://asri.com/pensiun-dini-pns/> diakses tanggal 14 September 2018 pukul 10.40 WIB

olehnya setelah menerima daftar nominatif berkewajiban melakukan pemeriksaan isi daftar nominatif tersebut. Pejabat Pengelola Kepegawaian masing-masing instansi setelah menerima dan memeriksa daftar nominatif selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu bulan berkewajiban untuk menyiapkan DPCP dan menyampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dilengkapi dan melakukan pemeriksaan. Pegawai Negeri Sipil yang telah menerima DPCP. memeriksa dan meneliti data yang tercantum dalam DPCP. Selambat-lambatnya dalam waktu 2 (dua) minggu setelah menerima DPCP, yang bersangkutan harus sudah menandatangani dan menyerahkan kepada Pejabat pengelola kepegawaian. Pejabat pengelola kepegawaian yang menerima pengembalian DPCP tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sudah harus menandatangani dan mengirimkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Batas usia pensiun PNS adalah 56 Tahun, PNS yang telah mencapai batas usia pensiun, maka PNS mendapatkan hak pensiun dan hak-hak kepegawaian lainnya.<sup>111</sup>

Batas Usia Pensiun dapat diperpanjang bagi PNS yang memangku jabatan tertentu, yang telah beberapa kali mengalami perubahan yaitu dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2011, tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008, Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1994 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, bahwa batas usia pensiun dapat diperpanjang bagi PNS yang memangku jabatan tertentu.<sup>112</sup>

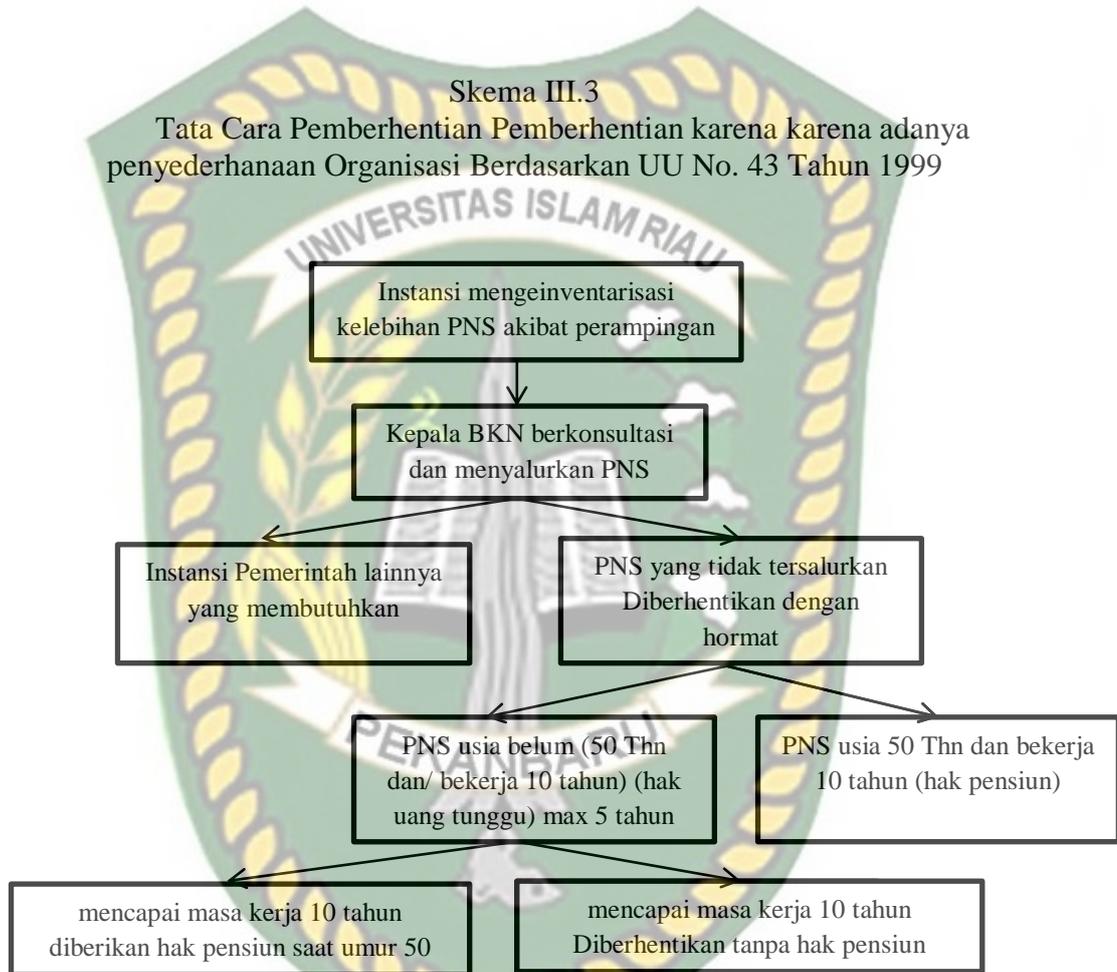
---

<sup>111</sup> Pasal 3 PP Nomor 32 Tahun 1979

<sup>112</sup> Pasal 4 PP Nomor 32 Tahun 1979

c. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan Organisasi

Adapun tata cara pemberhentian karena adanya penyederhanaan Organisasi, dapat dilihat pada skema berikut:<sup>113</sup>



Perubahan satuan organisasi negara adakalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal tersebut, maka PNS yang kelebihan itu, disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Namun, apabila PNS yang kelebihan itu tidak mungkin disalurkan kepada instansi lain, PNS yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai PNS atau dari jabatan negeri dengan

<sup>113</sup> Pasal 12 PP Nomor 32 Tahun 1979

mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan masa kerja 10 tahun langsung diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun. Jika berusia kurang dari 50 tahun dan memiliki masa kerja 10 tahun diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeri dengan hak uang tunggu selama-lamanya 5 tahun dan diberikan hak pensiun pada saat yang bersangkutan berusia 50 tahun. Jika berusia kurang dari 50 tahun dan memiliki masa kerja kurang 10 tahun diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeri dengan hak uang tunggu selama-lamanya 5 tahun dan diberikan hak pensiun pada saat yang bersangkutan berusia 50 tahun dan memiliki masa kerja 10 tahun. Jika telah diberikan uang tunggu selama-lamanya 5 tahun dan jumlah masa kerjanya ternyata kurang dari 10 tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun.<sup>114</sup>

d. Pemberhentian karena melakukan Pelanggaran/tindak/ penyelewengan

Pemberhentian karena melakukan Pelanggaran/tindak/ penyelewengan, dapat dilihat pada skema berikut:<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Pasal 17 PP No. 32 Tahun 1979

<sup>115</sup> Pasal 8-9 PP No. 32 Tahun 1979

### Skema III.4

Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil melakukan Pelanggaran/tindak/penyelewengan Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999



PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS karena:<sup>116</sup>

- a) melanggar sumpah/janji PNS, sumpah dan janji jabatan negeri atau peraturan disiplin PNS;
- b) dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun dan diancam pidana yang lebih berat.

PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila 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, melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 104

<sup>116</sup> Pasal 8 PP No. 32 Tahun 1979

sampai dengan pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang Negara dan atau pemerintah.<sup>117</sup>

- e. Pemberhentian Karena Tidak cakap jasmani atau Rohani
- Adapun tata cara pemberhentian karena Tidak cakap jasmani atau rohani, dapat dilihat dengan alur berikut:<sup>118</sup>



Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki pangkat IV/c sampai dengan IV/e; atau

<sup>117</sup> Pasal 9 PP No. 32 Tahun 1979

<sup>118</sup> Pasal 11PP No. 32 Tahun 1979

- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki pangkat I/a sampai dengan IV/b.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila berdasarkan surat keterangan Team Penguji kesehatan dinyatakan salah satunya:

- a) tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri karena kesehatannya
  - b) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya.
  - c) Setelah berakhirnya cuti sakit, belum mampu bekerja kembali.
- f. Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas

Adapun tata cara pemberhentian karena meninggalkan tugas, dapat dilihat pada skema berikut:

**Skema III.6**  
**Tata Cara Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas**  
**Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999**

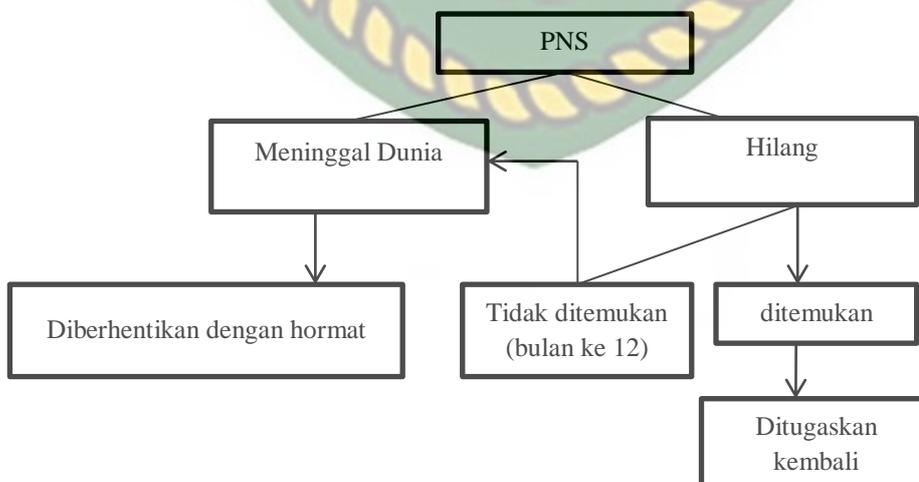


PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus, diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga. PNS dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya, dapat ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena ada alasan-alasan yang dapat diterima, 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 ditugaskan kembali. Apabila PNS dalam waktu 6 (enam) bulan secara terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan dengan tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>119</sup>

g. Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang

Adapun tata cara pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang, dapat dilihat dengan alur berikut:<sup>120</sup>

Skema III.7  
 Tata Cara Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang  
 Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999



<sup>119</sup> Pasal 12PP No. 32 Tahun 1979

<sup>120</sup> Pasal 13PP No. 32 Tahun 1979

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. PNS yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke-12 sejak ia dinyatakan hilang, pernyataan hilang dibuat oleh pejabat yang berwenang berdasarkan surat keterangan atau berita acara dari pejabat yang berwajib. PNS yang tadinya hilang kemudian ditemukan kembali, dan masih hidup, diangkat kembali sebagai PNS dan gajjinya dibayar penuh terhitung sejak dianggap meninggal dunia dengan memperhitungkan hak-hak kepegawaian yang telah diterima oleh keluarganya.

h. Pemberhentian karena Hal-hal Lain

Adapun tata cara pemberhentian karena hal-hal Lain, dapat dilihat pada skema berikut:<sup>121</sup>



PNS yang tidak melaporkan diri kembali instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat

<sup>121</sup> Pasal 15 PP No. 32 Tahun 1979

sebagai PNS. PNS yang melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis masa menjalankan cuti diluar tanggungan Negara, tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Terkait pemberhentian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yang telah di beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang pemberhentian PNS.

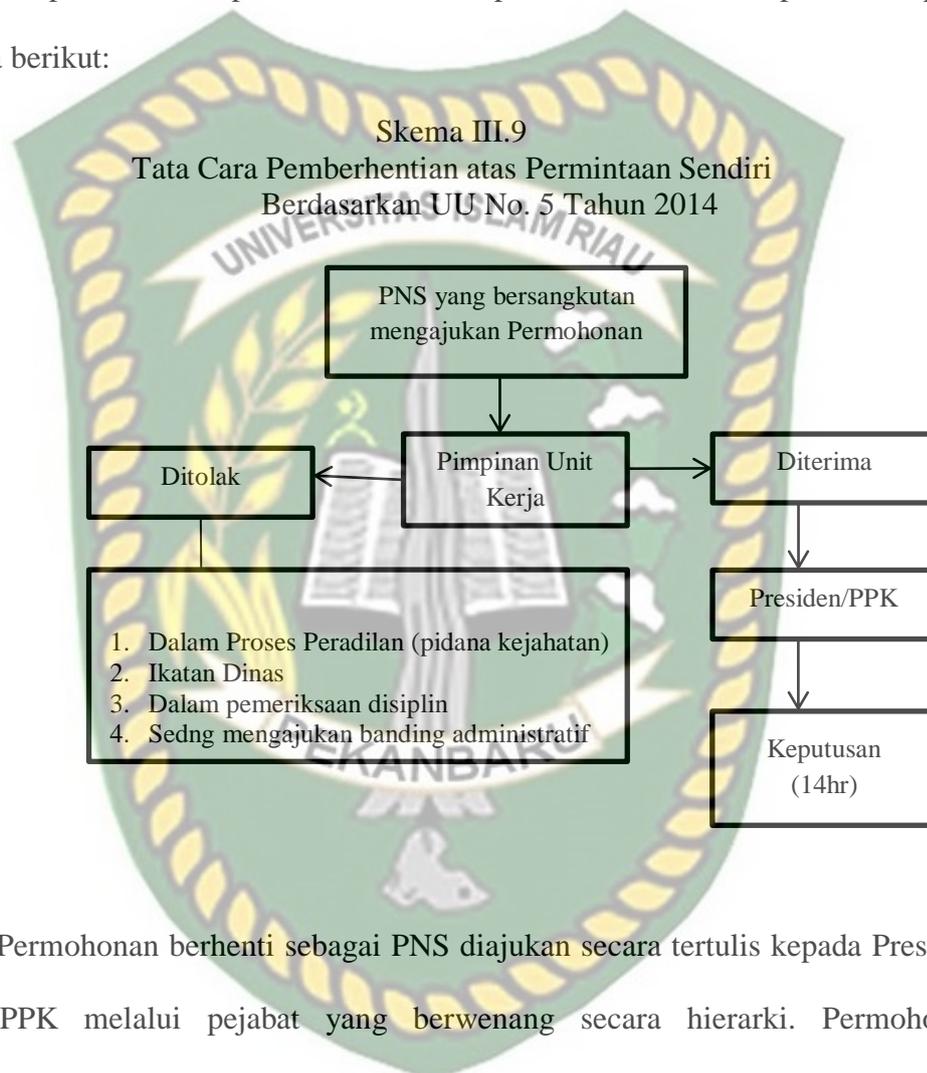
Adapun Tata Cara pemberhentian dibedakan menurut dasar pemberhentiannya:

### a) Pemberhentian atas Permintaan Sendiri

PNS yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila PNS yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas. Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditolak apabila sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan, terikat kewajiban bekerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS, sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian

dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, sedang menjalani hukuman disiplin; dan/ atau alasan lain menurut pertimbangan PPK.<sup>122</sup>

Adapun tata cara pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada skema berikut:



Permohonan berhenti sebagai PNS diajukan secara tertulis kepada Presiden atau PPK melalui pejabat yang berwenang secara hierarki. Permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri disetujui, ditunda, atau ditolak diberikan setelah mendapat rekomendasi dari pejabat yang berwenang. Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak, PPK menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada PNS yang bersangkutan. Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian

<sup>122</sup> Pasal 238 UU No. 5 Tahun 2014

atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima. Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>123</sup>

**b) Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun**

PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan, 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya, dan 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.<sup>124</sup>

Adapun tata cara pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun dapat dilihat pada skema berikut:<sup>125</sup>

---

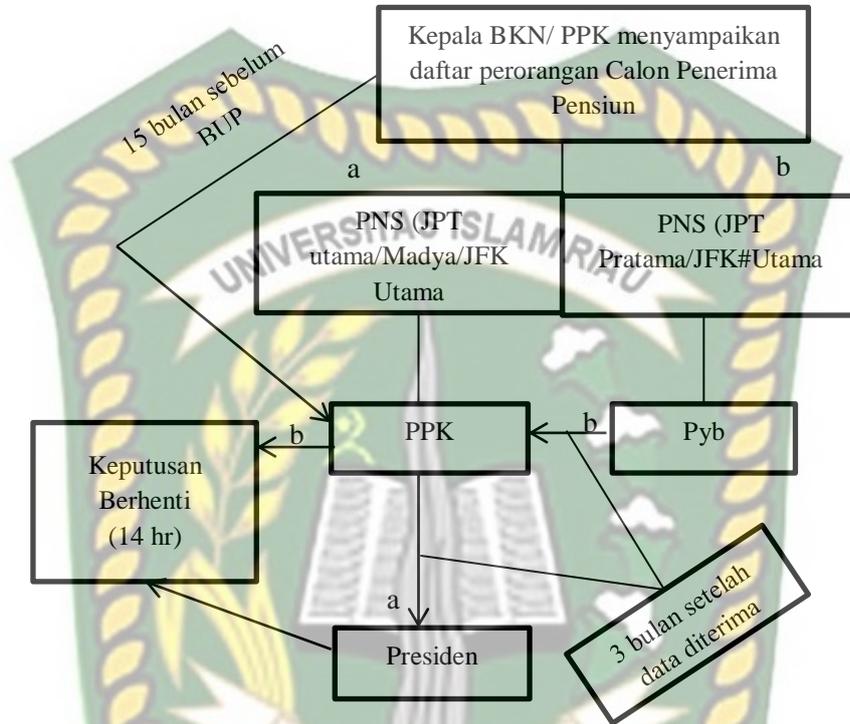
<sup>123</sup> Pasal 261 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>124</sup> Pasal 239 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>125</sup> Pasal 262 PP No. 11 Tahun 2017

Skema III.10

Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.

PPK atau PyB menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 (tiga) bulan sejak Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun. Presiden atau PPK menetapkan pemberhentian dan pemberian pensiun 1 (satu) bulan sebelum PNS mencapai Pensiun.

**c) Pemberhentian karena Perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah**

Adapun tata cara pemberhentian karena Perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah dapat dilihat pada skema berikut:



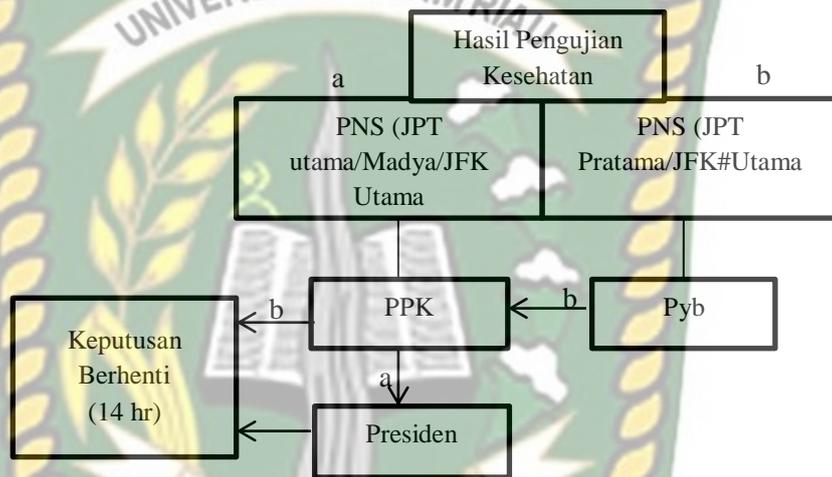
PPK menginventarisasi kelebihan PNS sebagai akibat perampangan organisasi. Kelebihan PNS dilaporkan kepada Menteri dan Kepala BKN. Menteri merumuskan kebijakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah. Kepala BKN melaksanakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal kelebihan PNS tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>126</sup>

<sup>126</sup> Pasal 263 PP No. 11 Tahun 2017

**d) Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani**

Adapun tata cara pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani dapat dilihat pada skema berikut:

Skema III.12  
 Tata Cara Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani  
 Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.

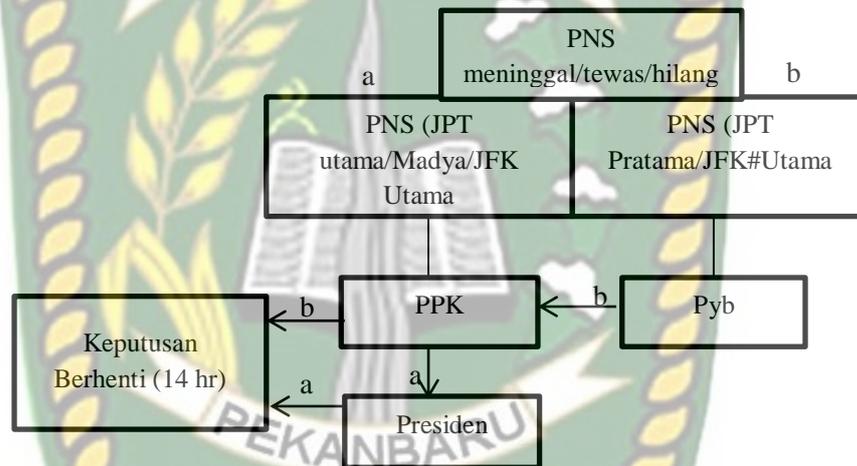
Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat

belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan.<sup>127</sup>

**e) Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang**

Adapun tata cara pemberhentian karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang dapat diatur pada skema berikut:

**Skema III.13**  
 Tata Cara Pemberhentian karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang  
 Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



PPK atau PyB mengusulkan pemberhentian dengan hormat PNS yang meninggal dunia, tewas, atau hilang kepada Presiden atau PPK. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS, dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>128</sup>

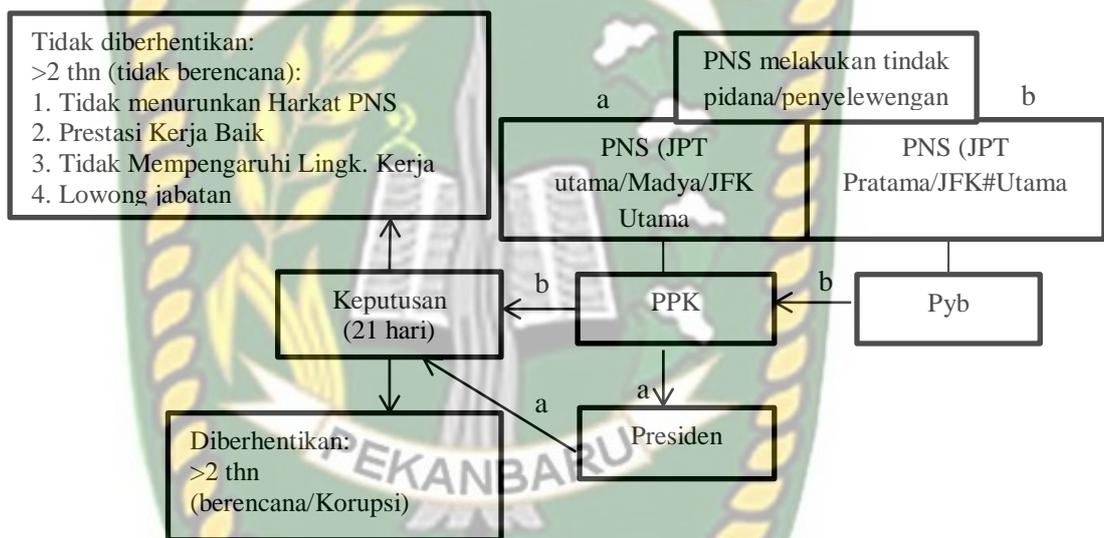
<sup>127</sup> Pasal 264 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>128</sup> Pasal 265 PP No. 11 Tahun 2017

**f) Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan**

Adapun tata cara pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan diatur dalam. Adapun tata cara pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan yaitdapat dilihat pada skema berikut:

**Skema III.14**  
**Tata Cara Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan**  
 Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/ penyelewengan diusulkan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai

ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>129</sup>

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.<sup>130</sup>

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:<sup>131</sup>

- 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.

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. PNS yang tidak diberhentikan, selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS. PNS diaktifkan kembali sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan. Namun, apabila tidak tersedia lowongan jabatan, dalam jangka waktu paling lama

<sup>129</sup> Pasal 266 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>130</sup> Pasal 247 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>131</sup> Pasal 248-249 PP 11 Tahun 2017

2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat. PNS yang menjalani pidana penjara dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, diberhentikan dengan hormat.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:<sup>132</sup>

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; atau
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 (dua) tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana.

PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Pemberhentian tersebut ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>133</sup>

**g) Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin**

PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Pemberhentian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.<sup>134</sup>

---

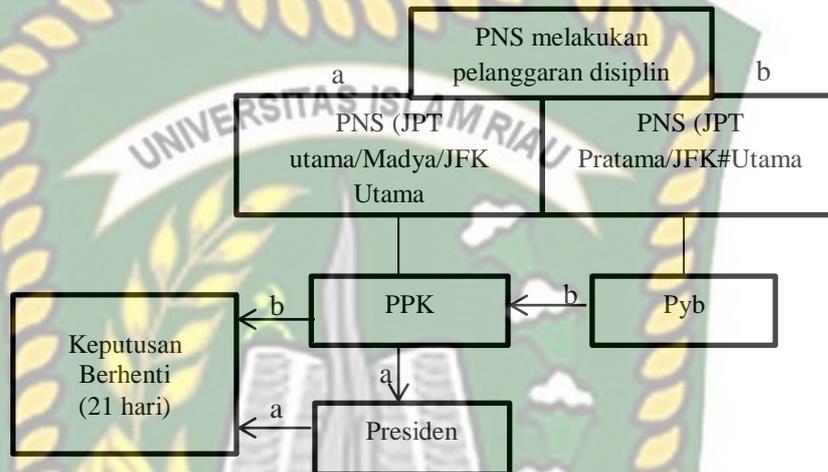
<sup>132</sup> Pasal 250 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>133</sup> Pasal 251 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>134</sup> Pasal 253 PP No. 11 Tahun 2017

Adapun tata cara pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin dapat dilihat pada skema berikut:

Skema III.15  
 Tata Cara Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin  
 Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:<sup>135</sup>

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>136</sup>

<sup>135</sup> Ibid.

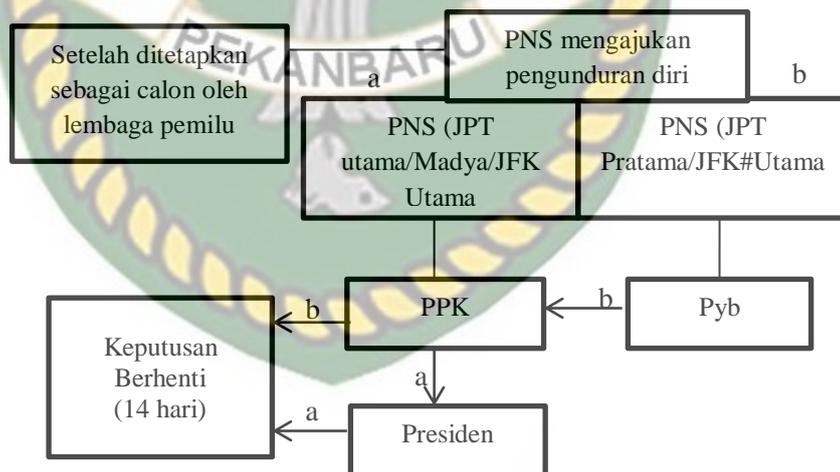
<sup>136</sup> Pasal 267 PP No. 11 Tahun 2017

- h) **Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/ Walikota dan Wakil Bupati/ Wakil Walikota**

Adapun tata cara pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/ Walikota dan Wakil Bupati/ Wakil Walikota. Dapat dilihat pada skema berikut:

Skema III.16

Tata Cara Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/ Walikota dan Wakil Bupati/ Wakil Walikota Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Permohonan berhenti sebagai PNS karena mencalonkan atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubemur, Bupati/Walikota, Wakil Bupati/Wakil Walikota

diajukan secara tertulis dengan membuat surat pernyataan pengunduran diri kepada PPK melalui PyB secara hierarki setelah ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

Permohonan tersebut disampaikan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS engan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.<sup>137</sup>

Dasar pemberhentian karena karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/ Walikota dan Wakil Bupati/ Wakil Walikota., mengatur bahwa PNS wajib mengundurkan diri sebagai PNS pada saat ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan perwakilan Ralryat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan

---

<sup>137</sup> Pasal 268 PP No. 11 Tahun 2017

Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.<sup>138</sup>

Pernyataan pengunduran diri tidak dapat ditarik kembali. PNS yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. PNS yang melanggar kewajiban tersebut diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS berlaku terhitung mulai akhir bulan sejak PNS yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

**i) Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik**

Adapun tata cara pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik dapat dilihat pada skema berikut:<sup>139</sup>

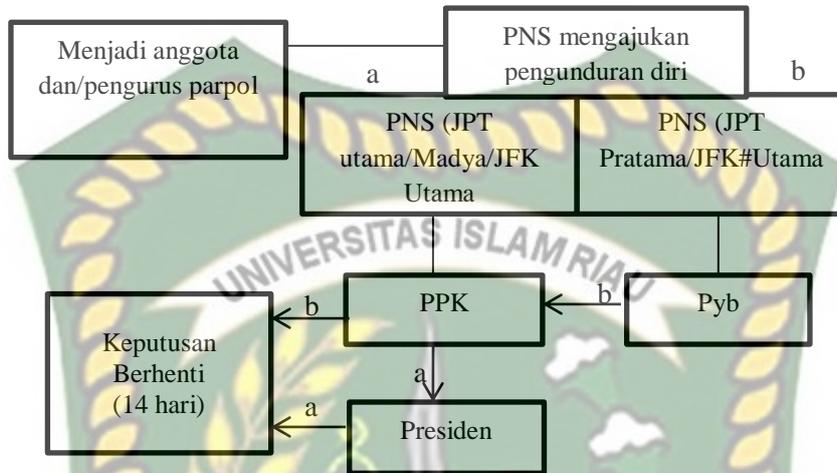
---

<sup>138</sup> Pasal 254 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>139</sup> Pasal 269 PP No. 11 Tahun 2017

Skema III.17

Tata Cara Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



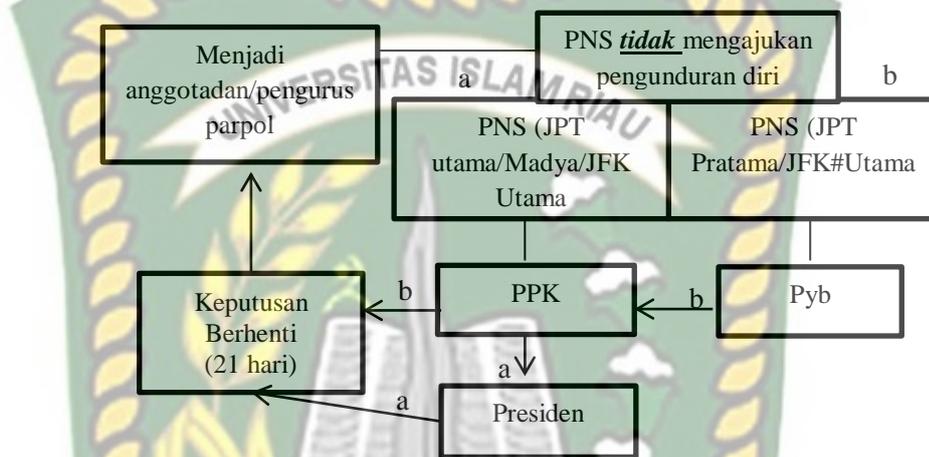
Permohonan berhenti sebagai PNS karena menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik diajukan secara tertulis kepada PPK melalui PyB secara hierarki. Permohonan disampaikan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Sedangkan tata cara pemberhentian bagi PNS yang tidak mengundurkan diri dapat dilihat pada alur berikut:<sup>140</sup>

Skema III.18  
 Tata Cara Pemberhentian karena PNS yang Tidak Mengundurkan Diri karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS yang tidak mengundurkan diri setelah menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diusulkan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah PNS yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik.

<sup>140</sup> Pasal 270 PP No. 11 Tahun 2017

Dasar pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik diatur dalam pasal 255, mengatur bahwa PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis.

PNS yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri PNS yang bersangkutan. PNS yang melanggar larangan tersebut diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS. PNS yang menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan PNS yang bersangkutan menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik.

**j) Pemberhentian karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara**

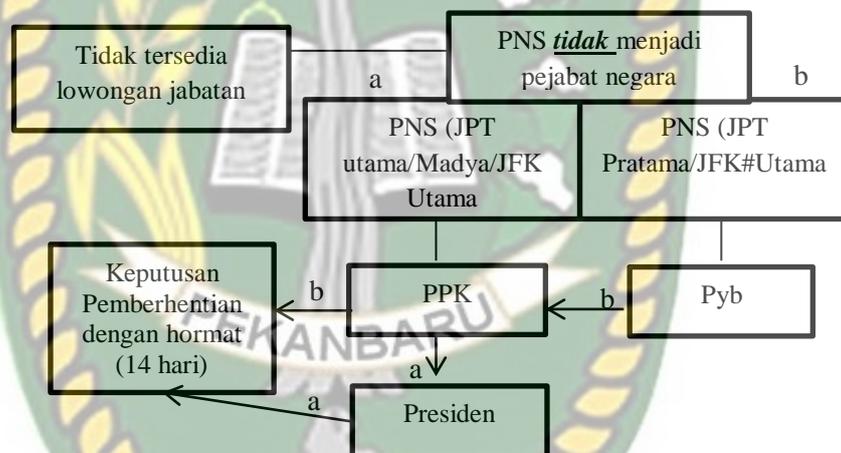
Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara diatur pada Pasal 271, dimana dasar pemberhentian karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara PNS yang tidak menjabat lagi sebagai ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, menteri dan jabatan setingkat menteri, kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

Selama menunggu tersedianya lowongan Jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS diaktifkan kembali sebagai PNS dan diberikan penghasilan

sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan Jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diangkat sebagai pejabat negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan sejak 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

Adapun tata cara pemberhentian karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara dapat dilihat pada skema berikut:<sup>141</sup>

Skema III.19  
 Tata Cara Pemberhentian karena PNS yang Tidak Menjabat Lagi Sebagai  
 Pejabat Negara Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara dan tidak tersedia lowongan Jabatan diusulkan oleh:

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

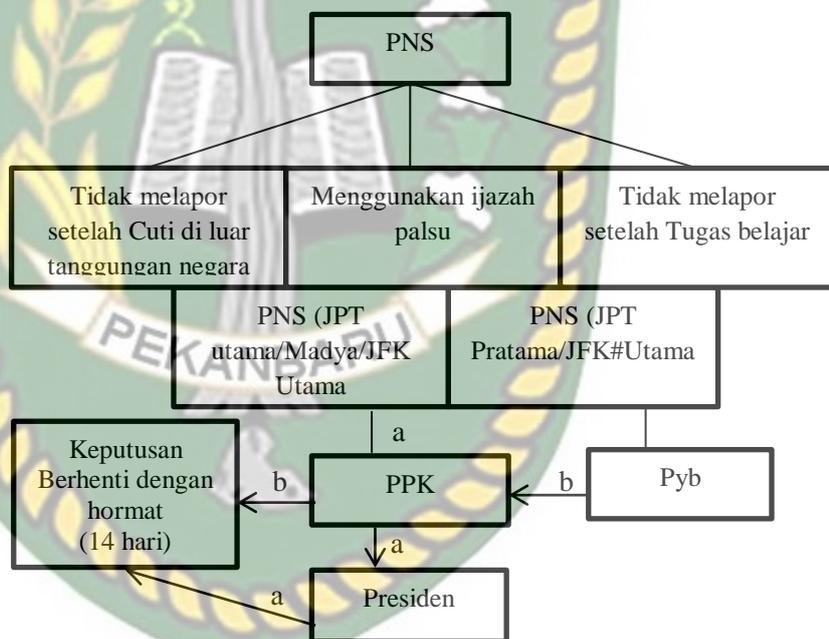
<sup>141</sup> Pasal 271 PP No. 11 Tahun 2017

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

**k) Pemberhentian Karena Hal Lain**

Adapun tata cara pemberhentian karena hal lain dapat dilihat pada skema berikut:<sup>142</sup>

Skema III.20  
 Tata Cara Pemberhentian karena Hal Lain Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014



Pemberhentian dengan hormat bagi PNS yang tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara diusulkan oleh:

<sup>142</sup> Pasal 271-272 PP No. 11 Tahun 2017

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPI utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri PNS yang menggunakan ijazah palsu diusulkan oleh:<sup>143</sup>

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

---

<sup>143</sup> Pasal 273 PP No. 11 Tahun 2017

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri bagi PNS yang tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar dalam waktu yang ditentukan diusulkan oleh:<sup>144</sup>

- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang sebelum menjalankan tugas belajar menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
- b. PyB kepada PPK bagi PNS yang sebelum menjalankan tugas belajar menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.
- c. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturann perundang-undangan.
- d. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Dasar pemberhentian karena hal lain diatur dalam pasal 257 dimana, PNS yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya. Batas waktu melaporkan diri secara tertulis paling lama 1 (satu) bulan setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara. PNS yang tidak melaporkan diri secara tertulis diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS yang melaporkan diri, tetapi tidak dapat diangkat dalam Jabatan pada instansi induknya, disalurkan pada instansi lain. PNS tersebut diaktifkan kembali sebagai PNS sesuai Jabatan yang tersedia. Penyaluran pada instansi lain dilakukan oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Kepala BKN. PNS yang tidak dapat

---

<sup>144</sup> Pasal 274 PP No. 11 Tahun 2017

disalurkan dalam waktu paling lama I (satu) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. PNS yang diberhentikan dengan hormat diberikan hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar. Dalam hal PNS tidak melapor kepada PPK, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **B. Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau**

Sebelum melihat lebih dalam pada implementasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau berikut ini penulis sampaikan data diri para responden yang bersedia diwawancarai terkait pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Riau:

1. Rektor Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Kepegawaian Universitas Riau yaitu Kartini, S.Pd.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Tata Usaha yaitu Masriful, S.Sos.
3. Dekan Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Subbagian Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Riau yaitu Murniati, S.Pd.

4. Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam yaitu Irmaini, SE.
5. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Subbagian Tata Usaha Fakultas Pertanian yaitu Salman, SE.
6. Kepala Bagian Kepegawaian Universitas Riau yaitu Kartini, S.Pd.
7. Responden yang dalam hal ini sebagai atasan langsung dari PNS yang diberhentikan atau yang diusulkan pemberhentiannya yaitu, Dr. Imran M, M.Sc selaku Ketua Jurusan Bidang Studi Matematika, Irmaini, SE selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam dan Bakhtiar, S.Sos., M.Si Kepala Subbagian Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Masriful, S.Sos. Serta Ir. Eni Yulida, MP Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan yang dalam hal ini diwakili oleh Murniati, S.Pd.
8. Responden dari Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sebagai PNS, dari 4 orang PNS yang diberhentikan, yang bersedia menjadi Responden hanya 2 orang yaitu Desfiandry dan Didik Wahyudi.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari Universitas Riau, PNS yang telah diberhentikan adalah PNS yang telah melakukan tindak pidana sebanyak 4 orang. Dimana, 3 orang berstatus sebagai PNS dan 1 orang berstatus sebagai Calon PNS. Sedangkan PNS yang masih dalam pengusulan pemberhentian adalah PNS yang tidak memenuhi ketentuan jam kerja dan memenuhi ketentuan jam kerja.

**a. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena melakukan Tindak Pidana**

Berdasarkan wawancara dengan Rektor Universitas Riau dalam hal ini yang diwakili oleh Kepala Bagian Kepegawaian yaitu Kartini, S.Pd, terkait pemberhentian PNS di lingkungan Universitas Riau memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Rektor adalah pejabat yang berwenang mengusulkan pemberhentian PNS. PNS yang telah diberhentikan adalah PNS yang dijatuhi hukuman pidana yang telah mempunyai ketentuan hukum tetap dan PNS yang melakukan pelanggaran hukuman disiplin, belum ada yang diberhentikan.”

“Prosedur pemberhentian bagi PNS yang melakukan tindak pidana, diusulkan oleh Rektor Pemberhentiannya, disertai dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dimana, diantara 4 PNS yang diberhentikan ada 1 orang yang berstatus CPNS. Akan tetapi, atasan langsungnya mengirimkan berkas pemeriksaan dengan alasan tidak masuk kerja, 1 orang PNS yang melakukan tindak pidana narkoba, dan 2 PNS lagi melakukan tindak pidana korupsi. Sedangkan bagi PNS yang melakukan pelanggaran hukuman disiplin, awal prosesnya terlebih dahulu diperiksa oleh atasan langsungnya. Kemudian hasil pemeriksaan disampaikan secara hierarki. Biasanya dari atasan langsung kemudian ke Dekan dan dari Dekan disampaikan kepada Rektor. Apabila kewenangan penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan Menteri maka Rektor mengusulkannya sesuai dengan rekomendasi dari atasan langsung.”

“kendala dalam pengusulan pemberhentian tidak ada, apalagi untuk PNS yang terbukti melakukan pidana korupsi.”

“Sampai dengan saat ini, belum ada PNS yang diberhentikan mengajukan keberatan atau banding”.<sup>145</sup>

Berdasarkan pasal 267 PP 11 Tahun 2017 mengenai tata cara pemberhentian karena melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan, dimana pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat diusulkan oleh:

1. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

---

<sup>145</sup> Hasil Wawancara dengan Rektor Universitas Riau dalam hal ini yang diwakili oleh Kepala Bagian Kepegawaian Universitas Riau, tanggal 20 Desember 2018

2. pyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.

Berdasarkan pasal 37 PP No. 11 Tahun 2017 ayat 2 huruf e, CPNS diberhentikan apabila dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Jadi jelas bahwa CPNS yang melakukan tindak pidana dapat diberhentikan. Demikian halnya PNS yang melakukan tindak pidana korupsi, berdasarkan PP No. 11 Tahun 2017 pasal 250 huruf b, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Sedangkan bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat berdasarkan pasal 253 PP No. 11 Tahun 2017 diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Dimana, pelaksanaan pemberhentian PNS diatur lebih lanjut dalam PP tentang disiplin, yang hingga saat ini masih menggunakan PP No. 53 Tahun 2010. Pengaturan tentang tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin diatur pada bagian kelima PP No. 53 Tahun 2010.

Hanya saja, bukan berarti bahwa karena yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan tugas karena ditahan. Atasan langsung memproses yang bersangkutan karena tidak masuk kerja atau tidak memenuhi ketentuan jam kerja. Tetapi seharusnya, di proses sebagai Calon PNS yang melakukan tindak pidana.

Hanya saja, bukan berarti bahwa karena yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan tugas karena ditahan. Atasan langsung memproses yang

bersangkutan karena tidak masuk kerja atau tidak memenuhi ketentuan jam kerja.

Tetapi seharusnya, di proses sebagai Calon PNS yang melakukan tindak pidana.

Berdasarkan wawancara dengan Desfiandry terkait pemberhentiannya, yang bersangkutan memberikan tanggapan sebagai berikut:

“saya diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena saya terbukti turut serta melakukan penipuan dan telah dijatuhi pidana penjara selama 1 (satu) Tahun”

“pada saat saya melakukan tindak pidana itu, saya tidak sendirian karena ada Dosen PNS yang sama-sama melakukannya. Tetapi anehnya dia tidak diberhentikan, hanya saya yang diberhentikan dan dia tidak diberhentikan. Saya tidak tahu, apakah karena status saya sebagai Calon PNS dapat berbeda hukumannya.”

“saya tidak pernah di proses terkait pemberhentian ini. Hanya di proses secara administrasi saja. Tiba-tiba sudah ada keputusan pemberhentian saya. Keputusan tersebut dikirim ke alamat rumah saya”

“saya akan menuntut Universitas Riau, karena mengapa saya saja yang diberhentikan. Dosen yang satu lagi tidak. Dan saya akan menuntut rapelan gaji saya. Bukan karena saya ingin menuntut saya ingin diangkat kembali sebagai CPNS. Tetapi saya mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan Dosen yang satu itu.”

“terhadap kebijakan menurut saya sudah dipikirkan oleh pemerintah. Tetapi lebih ke oknumnya atau pelaksanaannya. Bisa saja karena saya tidak mempunyai hubungan baik dengan pimpinan, mungkin saya tidak akan diberhentikan. Mungkin saja, Dosen yang satu lagi itu mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan sehingga dia tidak diberhentikan.”<sup>146</sup>

Berdasarkan pasal 37 PP No. 11 Tahun 2017 ayat 2 huruf e, CPNS diberhentikan apabila dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Jadi jelas bahwa CPNS yang melakukan tindak pidana dapat diberhentikan. Terkait PNS yang bersama-sama melakukan tindak pidana dengan pak desfiandry, memang pada pasal 248 ayat 2 UU No. 5 Tahun 2014, PNS yang dipidana penjara kurang dari 2 tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap

---

<sup>146</sup> Hasil Wawancara dengan PNS yang diberhentikan di kedai Kopi Gogo Jl. Sobrantas Panam, tanggal 14 November 2018

kerana melakukan tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila tersedia lowongan jabatan.

Berdasarkan wawancara dengan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam hal ini yang diwakili oleh Masriful, S.Sos sebagai Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik terkait pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang bersangkutan memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Dekan tidak pernah mengusulkan pemberhentian PNS. Sampai dengan saat ini kami belum pernah menerima Keputusan pemberhentian PNS tersebut. Kami tidak pernah memproses PNS tersebut untuk diberhentikan.”

“Desfiandry melakukan tindak pidana bersama-sama melakukan penipuan. Tetapi status berbeda, Desfiandry masih berstatus Calon PNS dan Erman Muchtar adalah seorang PNS.”

“atasan langsung Desfiandry pernah memprosesnya karena tidak masuk, semenjak ditahan tersangkut kasus penipuan tersebut”

“sampai dengan saat ini PNS yang diberhentikan tersebut tidak ada mengajukan keberatan.”<sup>147</sup>

Merujuk pada pasal 37 PP No. 11 Tahun 2017, pemberhentian pegawai yang berstatus CPNS. Calon PNS diberhentikan apabila mengundurkan diri atas permintaan sendiri, meninggal dunia, terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat, memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Jadi, jika melihat ketentuan pasal tersebut jelas bahwa seorang Calon PNS diberhentikan apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

---

<sup>147</sup> Hasil Wawancara dengan Dekan FISIP yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Kepegawaian Tata Usaha FISIP, tanggal 7 Desember 2018

Berdasarkan wawancara dengan Didik Wahyudi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru terkait pemberhentiannya, yang bersangkutan memberikan tanggapan sebagai berikut:

“saya diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau, Karena telah terbukti melakukan tindak pidana narkoba. Saya dijatuhi hukuman pidana penjara selama 5 (lima) tahun dan 6 (enam) bulan dan denda sejumlah Rp. 800.000.000,-.”

“saya tidak pernah di proses oleh Universitas. Tiba-tiba sudah ada saja putusan bahwa saya diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Saya menerima surat keputusan pemberhentian yang diantar oleh pegawai dari Universitas Riau”

“terhadap pemberhentian saya Sebagai Pegawai Negeri Sipil, saya tidak mengajukan keberatan atau banding. Tetapi saya pernah mengajukan keberatan pada saat saya dijatuhi pemberhentian sementara”

“ saya berharap Universitas Riau selalu melaksanakan segala sesuatunya sesuai dengan aturan yang berlaku. karena ada PNS yang tersangkut kasus narkoba sampai dengan sekarang tidak diberhentikan dan masih berstatus PNS.”<sup>148</sup>

Merujuk pada pasal 87 ayat 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 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Jadi, jelas bahwa yang bersangkutan dipidana penjara 5 tahun 6 bulan dan dapat dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat.

Berdasarkan wawancara dengan Dekan Fakultas Pertanian dalam hal ini yang diwakili oleh Salman, SE sebagai Kepala Subbagian Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Pertanian terkait pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Fakultas Pertanian, yang bersangkutan memberikan tanggapan sebagai berikut:

---

<sup>148</sup> Hasil Wawancara dengan PNS yang diberhentikan, tanggal 12 Desember 2018

“Pemberhentian PNS yang telah diputuskan yaitu pemberhentian PNS karena yang bersangkutan melakukan tindak pidana korupsi.

Jadi, kami di Fakultas tidak pernah melakukan pemeriksaan atau mengusulkan pemberhentian terhadap PNS tersebut. Pengusulannya langsung di eksekusi di Rektorat. Kami di Fakultas hanya diminta melengkapi berkas penunjang berupa berkas kepegawaian PNS tersebut.<sup>149</sup>

Merujuk kepada UU No. 5 Tahun 2014 pasal 87 ayat 4 huruf b, PNS diberhentikan tidak dengan 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. Jadi jelas bahwa PNS yang melakukan tindak pidana korupsi tidak perlu dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung. Apabila telah ada putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka PNS tersebut langsung dapat diproses untuk diajukan pemberhentiannya.

**b. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Melakukan Pelanggaran Disiplin**

PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Pemberhentian tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.<sup>150</sup>

Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Disiplin di proses sesuai dengan Peraturan tentang disiplin PNS. Dimana, Peraturan

---

<sup>149</sup> Hasil Wawancara dengan Dekan Pertanian yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Pertanian, tanggal 20 Desember 2018

<sup>150</sup> Pasal 253 PP No. 11 Tahun 2017

tentang Disiplin PNS yang masih berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur tingkat dan jenis Hukuman Disiplin yaitu; Tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Untuk Jenis hukuman disiplin berat seorang PNS dapat dijatuhi hukuman berupa 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.

Dalam pasal 10 PP Nomor 53 Tahun 2010, hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran yang salah satunya terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11, seorang PNS dapat dijatuhi hukuman disiplin antara lain pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

Namun, bila membandingkan antara Pasal 253 ayat 1 PP 11 Tahun 2017 dan pasal 10 PP Nomor 53 Tahun 2010, dimana hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih, dapat diberhentikan tidak dengan hormat pada PP 53 Tahun 2010 bertentangan dengan Pasal 253 ayat 1 PP 11 Tahun 2017.

Karena setelah diberlakukannya PP 11 Tahun 2017, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat. Jadi, PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:<sup>151</sup>

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; atau
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 (dua) tahun dan pidana yang dilalukan dengan berencana.

**c. Tata Cara Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Karena Melakukan Pelanggaran Disiplin di lingkungan Universitas Riau**

Mengenai Tata cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin diatur pada Pasal 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 dan 31 PP 53 Tahun 2010.

**1) Pemanggilan**

Adapun tata cara pemanggilan yaitu:<sup>152</sup>

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS

---

<sup>151</sup> Pasal 250 PP No. 11 Tahun 2017

<sup>152</sup> Pasal 23 PP No. 53 Tahun 2010

yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Berdasarkan wawancara dengan Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam dalam hal ini yang diwakili oleh Irmaini, SE sebagai Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam terkait pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, yang bersangkutan memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Dekan berwenang mengusulkan pemberhentian PNS kepada Rektor, dengan melampirkan semua berkas pemeriksaan dari Ketua Jurusan.

PNS yang diusulkan pemberhentiannya, karena PNS tersebut tidak pernah masuk lagi setelah tugas belajar, dan tanpa kabar berita. Selain itu, dosen S1 yang diberhentikan dari jabatannya sebagai dosen, tidak mau menjadi tenaga kependidikan. Kemudian tidak mau melaksanakan tugasnya sebagai Tenaga Kependidikan.

Prosedur pemeriksaan awalnya PNS yang tidak masuk kerja dipanggil, kemudian bila tidak hadir pada panggilan Pertama, maka dipanggil kembali untuk pemanggilan kedua. Apabila PNS tersebut juga tidak hadir maka atasan langsung dapat memberikan pertimbangan hukum, yang menjadikan dasar pertimbangan rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin, dengan menggunakan daftar hadir finger print.

Adapun kendala yang dihadapi dalam pengusulan pemberhentian, yaitu karena berkas yang hilang di Rektorat. Berkas selalu diminta, setelah dikirim diminta kembali. Disamping itu, alamat pengiriman panggilan tidak diketahui. Setelah dikirim ke alamat terakhir, namun balik kembali. Selain

itu, berkas bulak balik karena panggilan salah. Dimana, panggilan seharusnya paling lambat 7 hari kerja dipanggil lebih dari 7 hari kerja.”<sup>153</sup>

Merujuk kepada PP 53 Tahun 2010 pasal 23, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua. Jika setelah panggilan kedua PNS tersebut juga tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin. Berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. Jadi, jelas bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan atasan langsung, pemeriksaan telah sesuai dengan ketentuan.

Namun, jika melihat salah satu surat panggilan, terlihat bahwa PNS tersebut tidak dipanggil dalam waktu 7 hari kerja kerja, tetapi dipanggil lebih dari 7 hari kerja. Jadi jelas bahwa, berdasarkan berkas pemeriksaan terhadap PNS tersebut, tidak sesuai dengan ketentuan.

## 2) Pemeriksaan

Dalam melakukan proses pemeriksaan pejabat yang berwenang melakukan serangkaian pemeriksaan berupa *cross check* pelanggaran, mendengar pernyataan langsung dari PNS yang disangka, mendengar atau meminta keterangan dari pihak lain agar dapat objektif dalam penjatuhan hukuman. Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman. Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar PNS tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak

---

<sup>153</sup> Hasil Wawancara Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam dalam hal ini yang diwakili oleh Kepala Bagian Tata Usaha FMIPA, tanggal 20 Desember 2018

mengulanginya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat PNS tersebut dapat diberhentikan.<sup>154</sup>

Sedangkan hasil wawancara dengan Irmaini, SE selaku atasan langsung dari PNS yang diusulkan berhenti, memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Saya sebagai atasan langsung diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap bawahan saya Y, yang bersangkutan tidak masuk kerja sejak bulan Agustus 2016 sampai dengan sekarang Tanpa alasan yang sah.

Prosedur awal saya memanggil yang bersangkutan dengan pemanggilan pertama tanggal 25 Mei 2018 dengan No. surat pemanggilan 1960/UN19.5.1.1.3/KP/2018 untuk hadir pada hari rabu tanggal 6 Juni 2018 di dekanat FMIPA. Namun, yang bersangkutan tidak hadir. Kemudian saya lakukan pemanggilan kedua pada tanggal 6 Juni 2018 dengan No. surat pemanggilan 2117/UN19.5.1.1.3/KP/2018 untuk hadir pada hari selasa tanggal 26 Juni 2018. Namun, yang bersangkutan tidak hadir. Kemudian hasil pemeriksaan tersebut, saya laporkan kepada Dekan. Untuk diteruskan kepada Rektor.

Saya telah mengirim berkas pemeriksaan berulang kali, tetapi selalu diminta kembali. Sehingga sampai dengan sekarang PNS tersebut belum juga diberhentikan.<sup>155</sup>

Sebelum PNS dijatuhkan hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan tersebut dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Namun bila kewenangan menjatuhkan

---

<sup>154</sup> Sri Hartini dkk., *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 148

<sup>155</sup> Hasil Wawancara dengan Atasan langsung dari salah satu PNS yang diusulkan pemberhentiannya, tanggal 20 Desember 2018

hukuman disiplin adalah pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.<sup>156</sup>

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian tidak dengan hormat, maka dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa tersebut terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim Pemeriksa dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.<sup>157</sup> Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.<sup>158</sup>

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya dan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.<sup>159</sup>

Berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, berita acara pemeriksaan tersebut tetap

---

<sup>156</sup> Pasal 29 PP No. 53 Tahun 2010

<sup>157</sup> Pasal 25 PP No. 53 Tahun 2010

<sup>158</sup> Pasal 26 PP No. 53 Tahun 2010

<sup>159</sup> Pasal 27 PP No. 53 Tahun 2010

dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan tersebut.<sup>160</sup>

Namun, jika melihat pada berkas hasil pemeriksaan, pemanggilan lebih dari 7 hari kerja. Demikian halnya dengan BAP, pertanyaan ada, tetapi tidak ada jawabannya. Selain itu, rekomendasi atasan langsung tidak jelas, rekomendasi apa yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan. Jadi, melihat kepada berkas hasil pemeriksaan. Tata cara pemeriksaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara dengan Dr. Imran M, M.Sc. selaku atasan langsung dari PNS yang diusulkan berhenti memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Saya adalah ketua jurusan Matematika sekaligus merupakan atasan langsung yang diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap bawahan saya, yang bersangkutan tidak masuk kerja sejak tahun 2009 sampai dengan sekarang.

Prosedur awal yaitu melakukan pemanggilan pertama pada tanggal 4 Februari 2008 dengan No. surat 30/H.19.128/AK/2008 untuk hadir ke jurusan secepatnya. Namun, yang bersangkutan tidak hadir. Maka, dilakukan pemanggilan kedua pada tanggal 12 Maret 2008 dengan No. surat 56/H.191.28/AK/2008 untuk menghadap jurusan secepatnya, namun yang bersangkutan juga tidak hadir. Kemudian dilakukan pemanggilan ketiga pada tanggal 19 Maret 2008 dengan No. surat panggilan 62/H.19.1.28/AK/2008 untuk menghadap jurusan secepatnya. Namun, yang bersangkutan tetap tidak hadir. Maka, pemeriksaan saya lakukan berdasarkan daftar hadir yang ada.

Setelah pemeriksaan dilakukan, saya melaporkannya kepada Dekan untuk diteruskan kepada Rektor. Karena kewenangan memberhentikan adalah Menteri. Maka pengusulan dilakukan oleh Rektor.

Kendala yang dihadapi yaitu, karena sejak tahun 2009, kajar sudah berkali-kali berubah. Sehingga cerita awal yang bersangkutan tidak masuk-masuk saya tidak tau. Disamping itu, PNS yang saya periksa tersebut adalah rekan sejawat saya. Sehingga ada rasa tidak enak hati dalam merekomendasikan hasil pemeriksaan tersebut.”<sup>161</sup>

<sup>160</sup> Pasal 28 PP No. 53 Tahun 2010

<sup>161</sup> Hasil Wawancara dengan Atasan langsung dari salah satu PNS yang diusulkan pemberhentiannya, tanggal 20 Desember 2018

Merujuk pada pasal 23 PP No. 53 Tahun 2010, bahwa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Namun, jika membandingkan keterangan responden tersebut, pemanggilan pertama, kedua, dan ketiga tidak jelas kapan akan dilakukan pemeriksaan. Selain itu, melihat kepada BAP, pertanyaan ada, tetapi tidak ada jawabannya. Jadi, melihat kepada berkas hasil pemeriksaan. Tata cara pemeriksaan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Begitu pula hasil wawancara dengan Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan Fakultas Perikanan dan Kelautan yaitu Ir. Eni Yulinda, MP, selaku atasan langsung dari PNS yang diusulkan berhenti yang dalam hal ini diwakili oleh Murniati memberikan tanggapan sebagai berikut:

“Ir. Eni Yulinda, MP adalah atasan langsung dari X, beliau diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap bawahannya, X sudah tidak masuk kerja sejak tahun 2007 Sampai dengan sekarang.

Prosedur awal yaitu melakukan pemanggilan pertama tanggal 22 Januari 2010 dengan No. surat panggilan 028/H19.1.2.7/SEP/2010, untuk hadir pada hari selasa tanggal 26 Januari 2010 pukul 09.00 wib. Karena

yang bersangkutan tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua tanggal 22 Maret 2010 dengan No. surat panggilan 130/H19.1.2.7/SEP/2010 untuk hadir pada hari Kamis tanggal 25 Maret 2010. Karena yang bersangkutan juga tidak hadir, maka pemeriksaan saya lakukan berdasarkan daftar hadir yang ada.

Setelah pemeriksaan dilakukan, hasil pemeriksaan disampaikan kepada Dekan untuk diteruskan kepada Rektor. Karena kewenangan memberhentikan adalah Menteri. Maka pengusulan dilakukan oleh Rektor.

Saya telah mengirim berkas pemeriksaan berulang kali, tetapi selalu diminta kembali. Kemudian, kami melakukan pemanggilan ulang dengan panggilan pertama pada tanggal 22 April 2010 dengan No. surat 3075/H19.1.27/KP/2010, untuk hadir pada hari Senin tanggal 26 April 2010 pukul 10.00, namun yang bersangkutan tidak hadir. Karena yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua pada tanggal 7 Mei 2010 dengan No. surat panggilan 3211/H19.1.27/KP/2010, untuk hadir pada hari Jumat tanggal 14 Mei 2010 pukul 09.00, namun yang bersangkutan tidak hadir. Kemudian dilakukan pemanggilan ketiga tanggal 18 Februari 2011 dengan No. surat panggilan 6257/UN19.1.27/KP/2011, namun yang bersangkutan juga tidak hadir. Namun, belum ada juga keputusan. Sehingga sampai dengan sekarang PNS tersebut belum juga diberhentikan.<sup>162</sup>

Merujuk pada pasal 23 PP No. 53 Tahun 2010, bahwa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

---

<sup>162</sup> Hasil Wawancara dengan Atasan langsung dari salah satu PNS yang diusulkan pemberhentiannya, tanggal 20 Desember 2018

Namun, jika membandingkan keterangan responden tersebut, hasil pemeriksaan, pemanggilan pertama lebih dari 7 hari kerja yaitu hanya 3 hari kerja. Demikian halnya dengan pemanggilan kedua, hanya 6 hari kerja. Selain itu, melihat kepada BAP, pertanyaan ada, tetapi tidak ada jawabannya. Selain itu, rekomendasi atasan langsung tidak jelas, rekomendasi apa yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan. Jadi, melihat kepada berkas hasil pemeriksaan. Tata cara pemeriksaan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### 3) **Penjatuhan Hukuman Disiplin**

Berdasarkan hasil pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.<sup>163</sup>

Terkait penjatuhan hukuman disiplin, belum ada PNS yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran disiplin.

### 4) **Pertimbangan dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin**

PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan

---

<sup>163</sup> Pasal 29 PP No. 53 Tahun 2010

dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.<sup>164</sup>

Melihat kepada salah satu laporan hasil pemeriksaan, tidak jelas rekomendasi dari atasan langsung. Apakah dipertimbangkan diberhentikan atau tidak. Begitu juga dengan jenis hukumannya tidak jelas.

#### **5) Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin**

Dalam Perka BKN Nomor 21 Tahun 2010 menyebutkan bahwa tata cara penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri yaitu:

1. Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
2. Dalam keputusan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
3. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>164</sup> Pasal 30 PP No. 53 Tahun 2010

Pada Universitas Riau, terkait pemberhentian karena pelanggaran disiplin belum ada keputusannya. Hanya saja, telah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung dan telah diusulkan pemberhentiannya oleh Rektor Universitas Riau.

#### 6) **Penyampaian Hukuman Disiplin**

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan tersebut disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.<sup>165</sup>

Terkait hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat dilihat pada rangkuman kasus pemberhentian PNS di lingkungan Universitas Riau sebagai berikut:

Tabel III.2

Rangkuman Kasus Pemberhentian PNS di lingkungan Universitas Riau

No	Nama PNS	Penjelasan Kasus
1	Desfiandry	Uraian Kasus: Turut serta melakukan penipuan, Putusan Kasus 258/PID.B/2015/PN.Pbr Sanksi Administrasi: Diberhentikan Tidak dengan Hormat sebagai CPNS
2	Didik Wahyudi	Uraian Kasus: Tindak Pidana Narkotika, Putusan Kasus 704/PID.Sus/2015/PN.Pbr Sanksi Administrasi: Diberhentikan dengan

<sup>165</sup> Pasal 31 PP No. 53 Tahun 2010

		Hormat Tidak atas Permintaan Sendiri sebagai PNS
3	Ir. T. Efrizal, M.Si	Uraian Kasus: Tindak Pidana Korupsi, Putusan Kasus 09/PID.SUS/TPK/2014/PN.TPI Sanksi Administrasi: Diberhentikan Tidak dengan Hormat sebagai PNS
4	Gulat Medali Emas Manurung, SP	Uraian Kasus : Tindak Pidana Korupsi, Putusan 116/PID.Sus/TPK/2014/PN.JKT.PST Sanksi Administrasi: Diberhentikan Tidak dengan Hormat sebagai PNS
5	Darmawi, S.Pd., M.Si	Uraian Kasus : Melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja, Sanksi Administrasi: Belum dijatuhi sanksi Berkas Pemeriksaan: Jangka waktu pemanggilan lebih dari 7 hari kerja. Dimana, seharusnya dipanggil kembali saat seharusnya yang bersangkutan diperiksa.
6	Evi Erlinda, S.Pi., M.Si	Uraian Kasus : Melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja, Sanksi Administrasi: Belum dijatuhi sanksi Berkas Pemeriksaan: Jangka waktu pemanggilan lebih dari 7 hari kerja dan Rekomendasi sanksi yang akan dijatuhkan tidak ada.
7	Drs. Muhibbudin	Uraian Kasus : Melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja, Sanksi Administrasi: Belum dijatuhi sanksi Berkas Pemeriksaan: Jangka waktu pemanggilan lebih dari 7 hari kerja.
8	Lila Kusuma Rahayu, M.Si	Uraian Kasus : Melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja, Sanksi Administrasi: Belum dijatuhi sanksi Berkas Pemeriksaan: Jangka waktu pemanggilan lebih dari 7 hari kerja.
9	Khairul Saleh, M.Si	Uraian Kasus : Melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja, Sanksi Administrasi: Belum dijatuhi sanksi Berkas Pemeriksaan: Jangka waktu pemanggilan lebih dari 7 hari kerja.

Pemberhentian PNS karena melakukan tindak pidana terhadap PNS yang bernama Desfiandry diberhentikan tidak dengan hormat sebagai calon pegawai negeri sipil dengan keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Nomor 147/M/KPT.KP/2016 tanggal 26 Oktober 2016, diberhentikan atas pertimbangan karena berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 258/Pid.B/2015/PN.Pbr tanggal 18 Juni 2016 terbukti melakukan tindak pidana turut serta melakukan penipuan dan menjatuhkan pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan/tugasnya. Sehingga berdasarkan ketentuan pasal 18 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa CPNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana yang telah diputuskan dan berkekuatan hukum tetap.

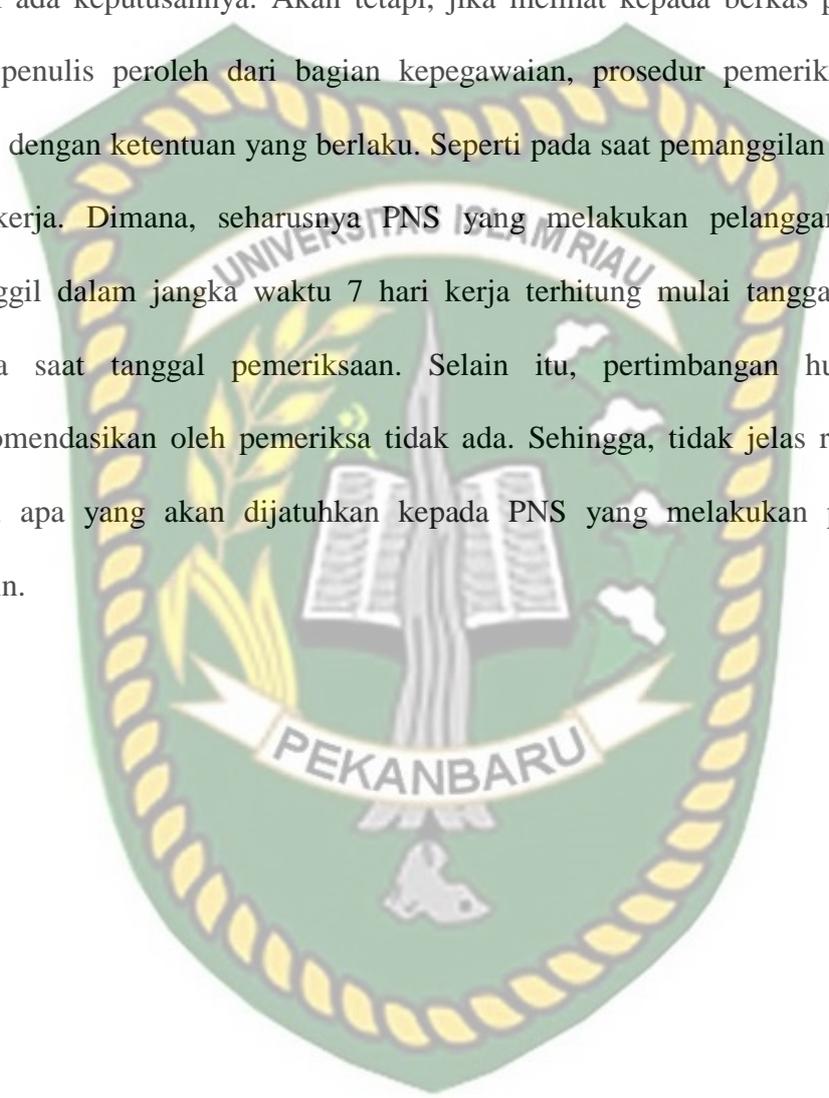
Selain itu, pemberhentian PNS atas nama didik wahyudi diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 101/M/KPT.KP/2017 tanggal 25 Januari 2017, diberhentikan atas pertimbangan karena berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 704/Pid.B/2015/PN.Pbr tanggal 22 Oktober 2015 terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana tanpa hak memiliki narkoba golongan I dalam bentuk tanaman dan dijatuhi pidana penjara selama 5 tahun dan denda sejumlah Rp.800.000,-. Sehingga berdasarkan pasal 87 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, 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 penjarapaling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

Sedangkan, pemberhentian PNS atas nama T. Efrizal diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan keputusan Menteri Riset,

Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 125/M/KPT.KP/2017 tanggal 6 Februari 2017, diberhentikan atas pertimbangan karena berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 09/Pid.Sus/TPK/2014/PN.TPI tanggal 8 September 2014 terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama. Sehingga berdasarkan pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana yang telah dan dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan atau pidana umum.

Sedangkan untuk pemberhentian PNS atas nama Gulat Medali Emas Manurung diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil dengan keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 225/M/KPT.KP/2017 tanggal 20 April 2017, diberhentikan atas pertimbangan karena berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 116/Pid.Sus/TPK/2014/PN.TPI tanggal 16 Februari 2015 terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi. Sehingga berdasarkan pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana yang telah dan dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan atau pidana umum..

Lain halnya terkait pemberhentian karena pelanggaran disiplin atas nama Darmawi, Evi Erlinda, Muhibbudin, Lila Kusuma Rahayu, dan Khairul Saleh belum ada keputusannya. Akan tetapi, jika melihat kepada berkas pemeriksaan yang penulis peroleh dari bagian kepegawaian, prosedur pemeriksaan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seperti pada saat pemanggilan lebih dari 7 hari kerja. Dimana, seharusnya PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dipanggil dalam jangka waktu 7 hari kerja terhitung mulai tanggal panggilan hingga saat tanggal pemeriksaan. Selain itu, pertimbangan hukum yang direkomendasikan oleh pemeriksa tidak ada. Sehingga, tidak jelas rekomendasi sanksi apa yang akan dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pada bagian akhir tesis ini, kesimpulan yang dapat yang dapat diambil yang didasarkan pada hasil penelitian yaitu:

1. Tata cara pemberhentian PNS berdasarkan Hukum Administrasi Negara dibedakan menurut dasar pemberhentiannya. Seperti pemberhentian karena melakukan tindak pidana, berbeda tata caranya dengan pemberhentian karena melakukan pelanggaran disiplin. Namun, ada perbedaan mendasar antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Dimana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat tidak lagi dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat, tetapi hanya dijatuhi pemberhentian dengan hormat. Demikian halnya PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat.
2. Impelementasi Pemberhentian di lingkungan Universitas Riau belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dimana, 1 dari 4 pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana, diproses oleh atasan langsung karena yang bersangkutan tidak masuk kerja karena ditahan sebagai tersangka penipuan. Dimana seharusnya diproses karena yang bersangkutan melakukan tindak pidana, diperiksa sebagai

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja. Disamping itu, terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dipanggil melebihi dari 7 hari kerja. Dimana, seharusnya dipanggil paling lambat 7 hari kerja dan dipanggil kembali pada saat seharusnya yang bersangkutan diperiksa.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi instansi maupun bagi peneliti yaitu:

1. Hendaknya pemerintah sebagai pembuat kebijakan mengkaji ulang terkait sanksi hukuman disiplin bagi pelanggaran disiplin tingkat berat, dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Agar, seorang PNS lebih mematuhi kewajiban seorang PNS dan menimbulkan efek jera bagi PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS.
2. Hendaknya Pejabat yang berwenang melakukan pemeriksaan melakukan pemeriksaan terhadap seluruh PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tanpa membedakan siapa orangnya dan memproses PNS yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tata cara pemberhentian yang dibedakan menurut dasar pemberhentiannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdul Latif, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Kencana, 2014
- Abintoro Prakoso, *Sosiologi Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2017
- Andre Ata Ujan, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 2009
- AW. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian- Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990, hlm. 19
- Bachsan Mustafa, *Sistem Hukum Indonesia Terpadu*, PT. Citra Aditya Bhakti, 2016
- Deddy Supriady Bratakusumah dan Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
- Encik Muhammad Fauzan, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Setara Press, Jatim, 2017
- Franz Magnis dan Suseno, *Pijar-Pijar Filsafat*, Kanisius, Yogyakarta, 2005
- Goerge R. Terry, *Teori Negara*, PT. Rajawali Press, Jakarta, 2006
- Hadi Setia Tunggal, *Pokok-pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005
- I Made Arya Utama, *Hukum Lingkungan: Sistem Hukum Perizinan Berwawasan Lingkungan untuk Pembangunan Daerah Berkelanjutan*, Pustaka Sutra, Bandung, 2007
- Ismail Nurdin, *Etika Pemerintahan: Norma Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan*, Yogyakarta, Lintang Rasi Aksara Books, 2017
- Joeniarto, *Selayang Pandang Tentang Sumber-sumber Hukum Tata Negara di Indonesia*, Leberty, Yogyakarta, 1991
- Kristian, *Kewenangan Mahkamah Konstitusi Constitutional Complaint Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Animage, Banten, 2017
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982

Muhamad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015

Nur Asyiah, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Deepublish, 2018

Sri Hartini dkk., *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008

Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1982

Todung Mulya Lubis dan Lexander Lay, *Kontroversi Hukuman Mati: Perbedaan Pendapat Hakim Konstitusi*, Buku Kompas, Jakarta, 2009

W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008

#### **B. Jurnal dan Tesis**

Indrayati Putri Idrus, *Sanksi Administrasi bagi Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Disiplin di Universitas Lampung*, Tesis, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016

Sintya Augustianti dkk., *Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Suatu Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak*, Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN, 2013

#### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

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

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

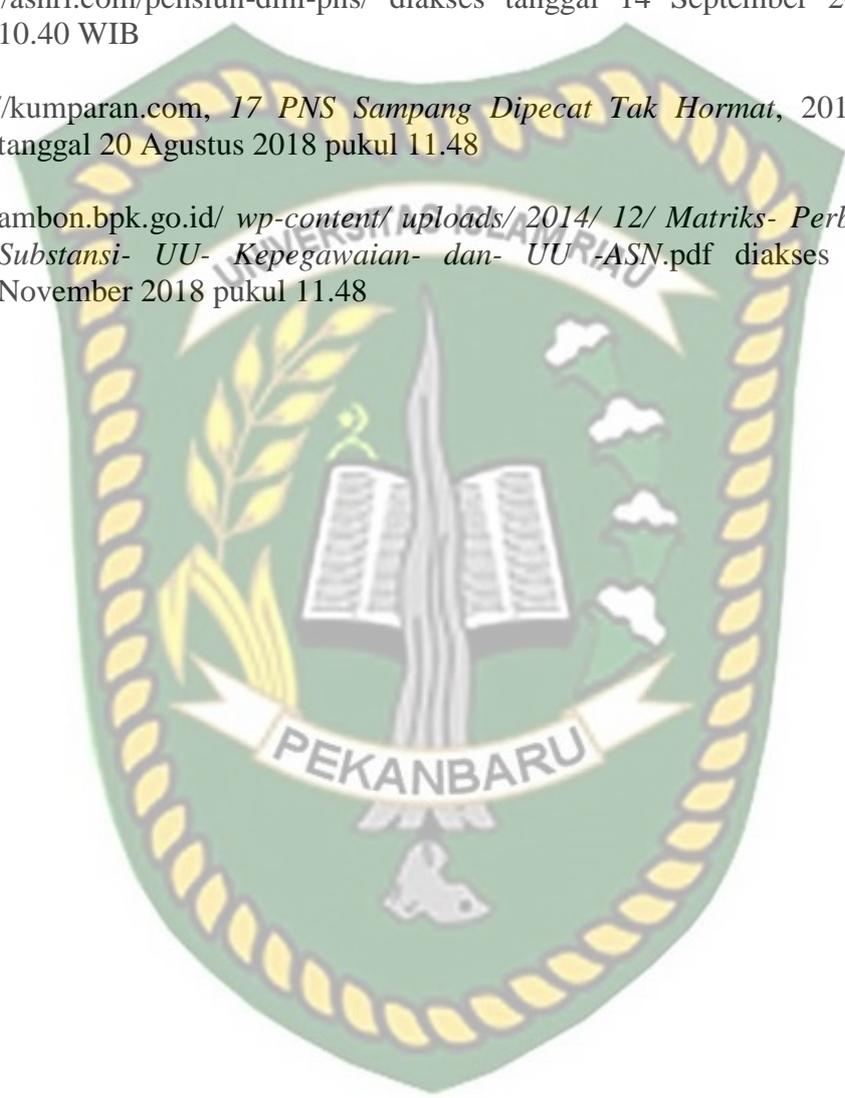
#### D. Website

<https://alihandan.id/implementasi/> diakses tanggal 14 Juli 2018 pukul 21.40 WIB

<https://asnri.com/pensiun-dini-pns/> diakses tanggal 14 September 2018 pukul 10.40 WIB

<https://kumparan.com>, *17 PNS Sampang Dipecat Tak Hormat*, 2017, diakses tanggal 20 Agustus 2018 pukul 11.48

<http://ambon.bpk.go.id/wp-content/uploads/2014/12/Matriks-Perbandingan-Substansi-UU-Kepegawaian-dan-UU-ASN.pdf> diakses tanggal 1 November 2018 pukul 11.48



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Data Pribadi

Nama : Welly Octaria  
Alamat : Jl. Singgalang VII Perum. Dzafiya Land No. 7  
Pekanbaru  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Pekanbaru, 14 Oktober 1983  
Agama : Islam  
No. HP : 0813 7147 3594  
Email : wellyoctaria@gmail.com

### Riwayat Pendidikan dan Pelatihan

1988-1989 : Taman Kanak-kanak Raudhah Pekanbaru  
1989-1995 : SDN 005 Pekanbaru  
1991-1994 : Madrasah Diniyah Awaliyah Yayasan Raudhatul  
Amilin Pekanbaru  
1995-1998 : SMPN 13 Pekanbaru  
1998-2001 : SMUN 10 Pekanbaru  
2001-2005 : Ilmu Hukum (Bidang Ilmu Hukum Ekonomi)  
Universitas Riau  
Judul Skripsi : Kewenangan Balai Pengawas Obat dan Makanan  
dalam Pengawasan Obat dan Makanan di Pekanbaru  
IPK : 3,45  
Prediket : Sangat Memuaskan  
2017-sekarang : Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas  
Islam Riau