

**SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG  
MELANGGAR DISIPLIN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Tesis**

**Oleh**

**INDRAYATI PUTRI IDRUS**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR DISIPLIN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Oleh**

**INDRAYATI PUTRI IDRUS**

Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Meskipun demikian masih terjadi pelanggaran disiplin, termasuk di lingkungan Universitas Lampung.

Permasalahan dalam penulisan ini adalah bagaimana sanksi administrasi bagi ASN yang melanggar disiplin di Universitas Lampung dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan bagi ASN yang terkena sanksi administrasi di Universitas Lampung.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan secara yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris. Sumber dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari studi lapangan dan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian diolah dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian bahwa sanksi administrasi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin di Universitas Lampung adalah didasarkan pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi dalam pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Proses pemberian sanksi tidak sesuai seperti peraturan, pelanggaran kategori sedang diberikan sanksi yang berat dan sebaliknya pelanggaran kategori berat diberikan sanksi kategori sedang. Kemudian proses pengajuan sanksi berat yang diajukan ke Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi selalu dikembalikan ke Universitas Lampung karena masih harus dilengkapi sesuai tahapan-tahapan proses pemberian sanksi.

**Kata Kunci: Sanksi Administrasi, Aparatur Sipil Negara, Melanggar Disiplin**

## **ABSTRACT**

### **ADMINISTRATIVE SANCTIONS FOR CIVIL STATE APPARATUS WHICH ARE DISCIPLINE IN UNIVERSITY LAMPUNG**

**By**

**INDRAYATI PUTRI IDRUS**

Apparatus Civil State (hereinafter referred to ASNs) as a key element of human resources of the state apparatus has a decisive role to the success of governance and development. Nonetheless still a breach of discipline, including at the University of Lampung.

The problem in this paper is how the administrative sanction for violating discipline ASN at the University of Lampung and how efforts to be made to the ASN sanctioned administration at the University of Lampung.

The study was conducted using a normative juridical approach and empirical juridical approach. Sources and types of data used are primary data obtained from field studies and secondary data obtained from the study of literature. The data obtained were then processed and then analyzed qualitatively.

The research concludes that the administrative sanctions for countries that violate civil apparatus disciplines at the University of Lampung is based on Government Regulation No. 53 Year 2010 on Discipline of Civil Servants, but the implementation has not been implemented properly . The process of imposing sanctions is not appropriate as regulatory , offense category being given severe sanctions and otherwise breach the heavy category sanctioned medium category . Then the process of filing severe sanctions proposed to the Ministry of Research , Technology and Higher Education has always returned to the University of Lampung because they must include appropriate stages of the process of imposing sanctions.

**Keywords:** administrative sanctions,the State Civil Apparatus,Breaking Discipline

**SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG  
MELANGGAR DISIPLIN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

**INDRAYATI PUTRI IDRUS**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER HUKUM**

**Pada**

**Program Pascasarjana Magister Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**



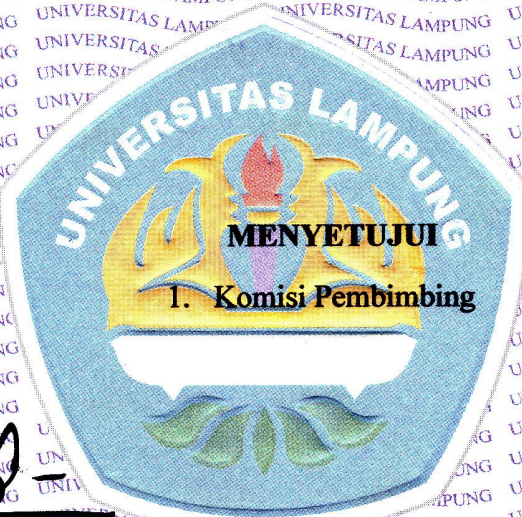
**Judul Tesis : SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR  
SIPIIL NEGERA YANG MELANGGAR DISIPLIN  
DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : Indrayati Putri Idrus**

**Nomor Pokok Mahasiswa : 1422011049**

**Bagian : Hukum Administrasi Negara**

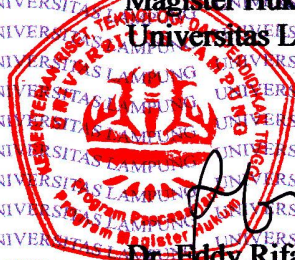
**Fakultas : Hukum**



**Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19630916 198703 1 005

**Dr. F.X. Sumarja, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19650622 199003 1 001

**2. PIt. Ketua Program Studi  
Magister Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Lampung**



**Dr. Eddy Rifai, S.H., M.H.**  
NIP. 19610930 198702 1 001



**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H., M.Hum.**

**Sekretaris : Dr. F.X. Sumarja, S.H., M.Hum.**

**Penguji utama : Prof. Dr. Yuswanto, S.H., M.Hum.**

**Anggota : Rudy, S.H., L.L.M., L.L.D.**

**Anggota : Dr. Budiyo, S.H., M.Hum.**

**2. Dekan Fakultas Hukum**

**Prof. Dr. Heryandi S.H., M.S.**

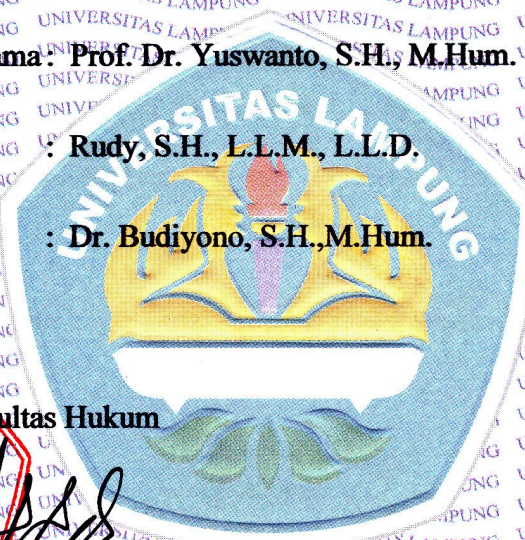
**NIP. 19621109 198703 1 003**

**3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung**

**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**

**NIP. 19530528 198103 1 002**

**Tanggal Lulus Ujian Tesis : 6 April 2016**



Handwritten signatures in black and blue ink, corresponding to the names of the examiners and deans.



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahawa:

1. Tesis dengan judul: “SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR DISIPLIN DI UNIVERSITAS LAMPUNG” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, April 2016

Yang membuat pernyataan,



Indrayati Putri Idrus  
NPM 1422011049

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Tanjungkarang pada tanggal 16 Agustus 1970, sebagai anak ke 4 (empat) dari 8 (delapan) bersaudara dari pasangan Bapak Hi. Muhammad Idrus (Alm) dan Ibu Hj. Sinar.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 01 Kampung Sawah pada tahun 1984, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) di SLTPN 4 diselesaikan pada tahun 1987 dan Sekolah Menengah Umum Swasta di Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 1990.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Magister pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.



## **MOTTO**

Bekerja dengan ikhlas dan senang hati karena pekerjaan berat yang kita lakukan dengan ikhlas akan sangat ringan untuk kita hadapi.

Saat anda dikelilingi orang tidak disiplin, tetaplah disiplin. Karena bisa jadi tindakan anda membuat satu orang sadar akan ketidak disiplinannya.

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan kepada yang tersayang (Alm) Hi Muhammad Idrus akan selalu ananda ingat selalu nasehat, dorongan dan motivasi untuk selalu bekerja keras dan berdoa dalam setiap langkah dalam perjalanan hidup didunia, semoga Allah memberikan tempat di Surga buat Almarhum Papiku tercinta, buat Mami yang selalu mendoakan untuk kelancaran studiku serta Mama Hj. Rosmaini yang selalu mendoakan. Kepada Suami Tersayang Aries Trisco Maesa, S.E. yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan studi ini, dan Anak-anakku yang aku sayangi M. Pemie, M. Dennie, dan Putri bungsuku Jennie Anggraeni yang selalu memberikan semangat dan pengertian untuk Ku.

Terima kasih buat Keluarga Besar Saudaraku, Susi Ida, Ayuk Fiva, Ajo Isan, Aying, Siska, Nila.

Terimakasih buat sahabat-sahabatku se-Angkatan dan Teman-Teman di Pascasarjana Universitas Lampung serta staf di HTL Rektorat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat.



## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis dengan judul “Sanksi Administrasi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Di Universitas Lampung” adalah syarat salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Eddy Rifai, S.H., M.H., selaku Plt. Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. H Soerya Tisnanta, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
5. Bapak Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H., M.Hum., selaku pembimbing utama atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini;

6. Bapak Dr. F.X. Sumarja, S.H., M.Hum., selaku pembimbing kedua atas kesediannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini;
7. Bapak Prof. Dr. Yuswanto, S.H., M.Hum., selaku penguji utama pada ujian tesis. Terima kasih untuk masukan dan saran-saran;
8. Bapak Rudy, S.H., L.L.M., L.L.D., selaku penguji kedua pada ujian tesis. Terima kasih untuk masukan dan saran-saran;
9. Bapak Dr. Budiono, S.H., M.H., selaku penguji kedua pada ujian tesis. Terima kasih untuk masukan dan saran-saran;
10. Bapak Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H., M.Hum., selaku pembimbing akademik selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung;
11. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan telah mendidik penulis;
12. Bapak dan Ibu Staf administrasi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Bandar Lampung, April 2016

*Indrayati Putri Idrus*



## DAFTAR ISI

### I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan dan Ruang Lingkup.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kerangka Teoretis dan Konseptual.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	27

### II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	29
B. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil .....	33
C. Kewajiban, Larangan dan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No. 53 tahun 2010) .....	34
D. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Perundang-undangan Baik Diberhentikan Secara Hormat Maupun Tidak Hormat .....	41
E. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	49
F. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin.....	54
G. Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Menurut Undang Undang Nomor 51 Tahun 2009 Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.....	58

### III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Masalah.....	69
B. Sumber dan Jenis Data.....	69
C. Metode Pengumpulan Data.....	71
D. Analisis Data .....	72

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sanksi Administrasi Bagi Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Disiplin di Universitas Lampung.....	74
--	----

B. Upaya yang dapat Dilakukan Bagi Aparatur Sipil Negara yang Terkena Sanksi Administrasi di Universitas Lampung .....	101
---	-----

**V. PENUTUP**

A. Simpulan .....	108
B. Saran.....	110

**DAFTAR PUSTAKA**



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Nainggolan<sup>1</sup> bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Sebelum dibahas lebih lanjut, perlu diketahui pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 selanjutnya di singkat ASN, yaitu sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan di atas bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi

---

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

oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat SDM). Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.<sup>2</sup> Permasalahan lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.*” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.<sup>3</sup>

Disiplin kerja merupakan modal penting harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh ASN. Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan organisasi karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja ASN antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien

---

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2004), hlm. 329.

<sup>3</sup> Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2006), hlm. 7.

mencapai tujuan organisasi . Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran ASN sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat produktifitas PNS di negara berkembang termasuk Indonesia kabarnya dianggap masih rendah. Tentunya anggapan ini tidak boleh digeneralisasikan untuk semua instansi ataupun semua individu. Tetapi tidak ada salahnya untuk instropeksi diri untuk memperbaikinya. Untuk itu pada tanggal 6 Juni 2010 Pemerintah telah menetapkan PP Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin PNS. PP Nomor 53 Tahun 2010 ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS. Latar belakang dicabutnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, di antaranya:

1. Kondisi disiplin PNS yang masih belum optimal;
2. Telah hampir 30 (tiga puluh) tahun masa berlakunya;
3. Beberapa substansi materi sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan strategis yang terus berkembang;
4. Penerapan jenis hukuman disiplin sangat variatif.

Tujuan diberlakukannya PP Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin PNS, di antaranya:

1. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi (*bureaucrasi reform*);
2. Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi PNS;
3. Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap, dan perilaku PNS;
4. Meningkatkan kedisiplinan PNS;

5. Mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya PP Nomor 30 tahun 1980 yang kemudian diganti dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>4</sup> Untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi

---

<sup>4</sup> Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hlm. 121.



berupa hukuman disiplin.<sup>5</sup>

PNS sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. PNS juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Perguruan Tinggi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi perubahan-perubahan suatu masyarakat. Peran dan fungsi perguruan tinggi dapat diwujudkan dalam bentuk membangun gerakan pembelajaran masyarakat untuk mendorong segera terciptanya transformasi sosial. Kini, masih saja terjadi jarak yang lebar antara perguruan tinggi dengan basis-basis perubahan masyarakat yang ada. Tidaklah berlebihan sekiranya perguruan tinggi diharapkan dapat berperan lebih progresif dalam mempengaruhi perubahan masyarakat secara lebih sistematis dan berdampak luas di masa-masa mendatang. Untuk itu kedekatan Perguruan Tinggi dan masyarakat harus diusahakan melalui program kemitraan kelompok-kelompok masyarakat dengan Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi dituntut untuk menentukan dan memilih kebijakan yang benar-benar strategis bagi perubahan-perubahan masyarakat yang lebih baik dan bagi penyelesaian masalah-masalah mendasar bangsa saat ini, baik ditingkat nasional maupun lokal.

---

<sup>5</sup> M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial, 1992), hlm. 85.

Untuk itu maka perguruan tinggi (selain pengajaran reguler konvensional) dalam era otonomi daerah harus mampu melakukan upaya-upaya yang bermanfaat dalam bentuk yang lebih operasional, seperti:

1. Mengembangkan model pembangunan yang benar-benar berbasis pada keilmuan dan sumberdaya lokal.
2. Membangun basis-basis pengembangan keilmuan yang benar-benar relevan bagi kebutuhan masyarakat dalam rangka merespon perubahan global yang sangat dinamis.
3. Mengembangkan pusat-pusat pengembangan masyarakat, dengan memanfaatkan sumberdaya lokal yang ada.
4. Membantu pengembangan kebijakan strategis terhadap legislatif dan eksekutif serta mengontrol implementasi kebijakan-kebijakan tersebut.
5. Menghidupkan atau mendorong lembaga-lembaga independen diberbagai level daerah untuk mengimbangi inkorporasi negara yang selama ini masuk kedalam hampir semua sektor kehidupan masyarakat, baik di pusat maupun daerah.
6. Menyebarluaskan (*dissemination*) berbagai informasi yang masih menjadi masalah yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui berbagai cara (*public education*) agar kelompok-kelompok masyarakat mempunyai kemampuan adaptif menyongsong era otonomi daerah.<sup>6</sup>

Untuk mewujudkannya dibutuhkan suatu sumberdaya manusia sebagai pendukung. Keinginan untuk membangun daya saing bangsa melalui SDM yang berkelanjutan nampak cukup merata untuk semua bangsa, baik bangsa maju maupun yang kurang maju. Faktor pegawai merupakan suatu yang berkaitan langsung dengan sistem pelayanan kepada mahasiswa baik itu dosen maupun staf, oleh karenanya peran pegawai sangatlah penting dalam membantu mencetak sumberdaya manusia yang berdaya saing, salah satunya adalah Universitas Lampung.

Universitas Lampung persiapan berdirinya sudah dimulai sejak tahun 1960-an. Pada tahun 1961 terbentuk Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum yang diresmikan sebagai Fakultas Cabang Universitas Sriwijaya. Terbentuknya

---

<sup>6</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Sasmita Bros, 1982), hlm. 134.

Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum cabang tersebut adalah cikal bakal berdirinya Unila. Pada tanggal 23 September 1965 terbit Surat Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) Nomor 195 Tahun 1965, bahwa Unila secara resmi terpisah dari Universitas Sriwijaya (Unsri) dan kemudian dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 1966 tanggal 6 April 1966, Unila menjadi Universitas Negeri. Saat ini, Unila memiliki 8 (delapan) fakultas. Jumlah keseluruhan program studi yang berada di delapan fakultas tersebut adalah 70 program studi, yang terdiri dari: 16 Program Diploma (D2 dan D3), 46 Program Sarjana (S1), 32 Program Pascasarjana (S2), 2 Program Doktor dan 1 Program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) dan 1 Program Kenotariatan. Jumlah pegawai di Universitas Lampung mencapai 1170 untuk tenaga dosen sedangkan untuk pegawai administrasi mencapai 710 orang<sup>7</sup>. Jumlah total pegawai 1880 orang perlu suatu tata kelola yang baik termasuk di dalamnya penegakan sanksi administrasi terkait dengan disiplin pegawai.

Dalam Pasal 1 ayat (3) PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa yang termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berikut data pelanggaran yang terjadi di Universitas Lampung pelaksanaan penegakan hukuman administrasi diterapkan sebagaimana ketentuan yang

---

<sup>7</sup> <https://www.google.co.id/#q=unila+dalam+angka+2014>

berlaku. Berikut adalah beberapa contoh pelaksanaan penegakan sanksi administrasi yang telah dilakukan, antara lain:<sup>8</sup>

a. Contoh Pelanggaran Ringan

Penerapan sanksi ringan dari Kepala Bagian Tata Usaha kepada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Univeritas Lampung didasarkan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 penerapan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 pada ayat (1) huruf a berupa teguran tertulis telah melakukan pelanggaran disiplin hari dan atau jam kerja atas ketidakhadiran selama 8 (delapan) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan/alasan yang sah.

b. Contoh Pelanggaran Sedang

Penerapan sanksi sedang dari Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan terhadap Tenaga Kependidikan di Fakultas Pertanian Universitas Lampung yang seharusnya masuk dalam pelanggaran berat Pasal 7 ayat (4) PP Nomor 53 Tahun 2010 didasarkan oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ternyata dikenakan sanksi ringan.

c. Contoh Pelanggaran Berat

Hukuman disiplin berat terhadap Tenaga Kependidikan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Univeritas Lampung karena telah melanggar Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS pasal 4 ayat (1), ayat (2), ayat (5), ayat (8), diajukan untuk diberikan sanksi tingkat berat adalah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan menetapkan sanksi tersebut yaitu Penurunan pangkat setingkat lebih rendah

---

<sup>8</sup> Bagian Kepegawaian Universitas Lampung 2015



selama 3 (tiga) tahun, Dimutasi dari tempat tugasnya dan tidak menerima tunjangan kinerja (tukin) selama 12 bulan sejak 1 Januari 2015 – 31 Desember 2015. Penerima sanksi tidak memahami upaya banding administratif yang terdapat pada pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 karena kurangnya Sosialisasi dari Universitas Lampung.

Berdasarkan contoh di atas bahwa pelaksanaan penegakan Sanksi Administrasi terhadap PNS di Universitas Lampung belum dijalankan mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 7 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Keberatan atas sanksi yang diberikan terdapat pada Pasal 38 belum dipahami oleh yang terkena Sanksi, hal ini disebabkan kurangnya Sosialisasi dari Universitas khususnya bagian kepegawaian tersebut.

Setiap organisasi Pemerintah baik itu instansi/departemen/lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh keprofesionalan dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Namun yang terjadi terkait dengan pemberian sanksi terhadap disiplin pegawai terkesan ditutup-tutupi dan kurang transparansi, sehingga berdampak pada ketidakpastian serta ketidakpatuhan pegawai terhadap disiplin serta sanksi yang melekat.

## **B. Permasalahan dan Ruang Lingkup**

### **1. Permasalahan**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana sanksi administrasi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin di Universitas Lampung?
- b. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan bagi aparatur sipil negara yang terkena sanksi administrasi di Universitas Lampung?

### **2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi kajian yang berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara terutama tentang sanksi administrasi berkaitan dengan disiplin bagi aparatur sipil negara khususnya PNS yang melanggar disiplin di Universitas Lampung dari tahun 2012 - 2015.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok bahasan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis sanksi administrasi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin di Universitas Lampung
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis upaya yang dapat dilakukan bagi aparatur sipil negara yang terkena sanksi administrasi di Universitas Lampung

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoretis dan kegunaan praktis sebagai berikut:

### a. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum administrasi Negara tentang sanksi administrasi terhadap aparatur sipil negara.

### b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan berharga sebagai masukan atau menambah pengetahuan terkait dengan kedisiplinan serta menegakkan kedisiplinan aparatur sipil negara di lingkungan kerja.

## D. Kerangka Teoretis dan Konseptual

### 1. Kerangka Teoretis

#### a. Teori *Good Governance*

*Governance* diartikan sebagai mekanisme, praktik dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalahmasalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu aktor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar

pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri.<sup>9</sup> Dapat dikatakan bahwa *good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frame work* bagi tumbuhnya aktifitas usaha. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian, pemerintah daerah selalu diragukan kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korupsi menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

Ciri-Ciri *Good Governance* dalam dokumen kebijakan *united nation development programme* (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri *good governance* yaitu:<sup>10</sup>

- 1) Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.
- 2) Menjamin adanya supremasi hukum.
- 3) Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
- 4) Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis saat ini adalah pemerintahan yang menekankan pada pentingnya membangun proses pengambilan keputusan publik yang sensitif terhadap suara-suara komunitas. Proses pengambilan

---

<sup>9</sup> Sumarto Hetifa Sj, *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, (Bandung: Yayasan Obor Indonesia, 2003), hlm. 1-2.

<sup>10</sup> Sumarto Hetifa Sj, *Ibid.* hlm. 3



keputusan bersifat hirarki berubah menjadi pengambilan keputusan dengan adil seluruh *stakeholder*.

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintah pun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi masyarakatan sebagai kekuatan penyeimbang Negara. Namun cita *good governance* kini sudah menjadi bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan kedepan. Karena peranan implementasi dari prinsip *good governance* adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para *stakeholders* dalam memenuhi kepentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga Administrasi Negara menyimpulkan ada sembilan aspek fundamental dalam perwujudan *good governance*, yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Partisipasi (*Participation*)  
Partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena tanpa partisipasi orang tua, pendidik (guru) ataupun supervisor tidak akan mampu bisa mengatasinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua mereka.
- 2) Penegakan hukum (*Rule of law*)  
Penegakan Hukum dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berikut sanksinya guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhi. Aturan-aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan,

---

<sup>11</sup> Dede Rosyada Dkk, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*, (Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah, 2000), hlm. 182.

melainkan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dengan seoptimal mungkin.

3) *Transparansi (Transparency)*

Persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi, dimana salah satu dapat menimbulkan percekocokan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik dibidang kebijakan, baik di bidang keuangan ataupun bidang-bidang lainnya.

4) *Responsif (Responsiveness)*

Salah satu untuk menuju cita *good governance* adalah responsif, yakni supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi, atasan juga harus bisa memahami kebutuhan masyarakatnya, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supervisor harus bisa menganalisa kebutuhan-kebutuhan mereka, sehingga bisa membuat suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan kepentingan bersama.

5) *Konsensus (Consensus Orientation)*

Aspek fundamental untuk cita *good governance* adalah perhatian supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah pengambilan keputusan secara konsensus, di mana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga. Sehingga keputusan itu memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.

6) *Kesetaraan dan keadilan (Equity)*

Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf-staf didalam perlakuannya, di mana dalam suatu lembaga yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.

7) *Efektifitas dan efisien*

Efektifitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalitas untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga.

8) *Akuntabilitas*

Asas akuntabilitas berarti pertanggung jawaban supervisor terhadap staf-stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk mengurus beberapa urusan dan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor

harus mempertanggung jawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun netralitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.

9) Visi Strategi (*Strategic Vision*)

Visi strategi adalah pandangan-pandangan strategi untuk menghadapi masa yang akan datang, karena perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkap bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Disinilah diperlukan strategi-strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada.

b. Teori Penegakan Disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipulus*” yang berarti “pembelajaran”.

Jadi, disiplin itu sebenarnya difokuskan pada pengajaran. Menurut Soengeng Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.<sup>12</sup> The Liang Gie (1972) mendefinisikan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Good’s (1959) dalam *Dictionary Of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

- 1) Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif.
- 2) Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan.
- 3) Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.

---

<sup>12</sup> Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1994, hal: 23

- 4) Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penegakan disiplin antara lain dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Peningkatan motivasi

Motivasi merupakan latar belakang yang menggerakkan atau mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu yang pertama motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri kita. Kedua motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita. Dalam menegakkan disiplin, mungkin berawal berdasarkan motivasi ekstrinsik. Orang melakukan sesuatu karena paksaan, pengaruh orang lain, atau karena keinginan tertentu. Akan tetapi setelah berproses, orang tersebut dapat saja berubah ke arah motivasi intrinsik. Setelah merasakan bahwa dengan menerapkan disiplin memiliki dampak positif bagi dirinya kemudian orang tersebut melakukan sesuatu dilandasi dengan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Idealnya menegakkan disiplin itu sebaiknya dilandasi oleh sebuah kesadaran.

---

<sup>13</sup> M. Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, (Surakarta: Yuma Pressindo, 2010), hlm. 45.

## 2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk dan menempa disiplin. Pendidikan dan latihan merupakan suatu proses yang di dalamnya ada beberapa aturan atau prosedur yang harus diikuti. Peraturan-peraturan tersebut merupakan faktor-faktor penting dalam suksesnya mencapai tujuan tertentu. Dan dalam kehidupan sehari-hari nilai-nilai karakter tersebut juga sangat penting.

## 3) Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya dalam pembinaan disiplin. Karena pemimpin merupakan panutan, maka faktor keteladanan juga sangat berpengaruh dalam pembinaan disiplin bagi yang dipimpinnya.

## 4) Penegakan aturan

Penegakan disiplin biasanya dikaitkan penerapan aturan (*rule enforcement*). Idealnya dalam menegakkan aturan hendaknya diarahkan pada “takut pada aturan bukan takut pada orang”. Orang melakukan sesuatu karena taat pada aturan bukan karena taat pada orang yang memerintah. Jika hal ini tumbuh menjadi suatu kesadaran maka menciptakan kondisi yang nyaman dan aman. Pada dasarnya penegakan disiplin adalah mendidik agar seseorang taat pada aturan dan tidak melanggar larangan yang dilandasi oleh sebuah kesadaran.

5) Penerapan *reward and punishment*

*Reward and punishment* atau penghargaan dan hukuman merupakan dua kesatuan yang tidak terpisahkan. Jika penerapannya secara terpisah maka tidak akan berjalan efektif, terutama dalam rangka penegakan disiplin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan *indisipliner* akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Di dalam di dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimuat tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. hukuman disiplin ringan;
- b. hukuman disiplin sedang; dan
- c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;  
dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

c. Teori Sanksi Administrasi

Ditinjau dari segi sarannya, dalam hukum administrasi dikenal dua jenis sanksi, yaitu:<sup>14</sup>

- 1) sanksi *reparatoir* artinya sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum (*legale situatie*), dengan kata lain, mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran. misalnya paksaan pemerintah (*bestuursdwang*), pengenaan uang paksa (*dwangsom*),
- 2) sanksi *punitif* artinya sanksi yang ditujukan untuk memberikan hukuman pada seseorang, misalnya adalah berupa denda administratif,

Di samping dua jenis sanksi tersebut, ada sanksi lain yang oleh J.B.J.M ten Berge disebut sebagai sanksi regresif (*regressieve sancties*), yaitu sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang terdapat pada ketetapan yang diterbitkan. Sanksi ini ditujukan pada keadaan hukum semula, sebelum diterbitkannya ketetapan. Contohnya: penarikan, perubahan, dan penundaan suatu ketetapan. Ditinjau dari segi tujuan diterapkannya sanksi, sanksi regresif ini sebenarnya tidak begitu berbeda dengan sanksi reparatoir. Bedanya hanya terletak pada lingkup dikenakannya sanksi tersebut. Sanksi reparatoir dikenakan terhadap pelanggaran norma hukum administrasi secara umum,

---

<sup>14</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 319.



sedangkan sanksi regresif hanya dikenakan terhadap ketentuan-keentuan yang terdapat dalam ketetapan.

Menurut Philipus M. Hadjon, penerapan sanksi secara bersama-sama antara hukum administrasi dengan hukum lainnya dapat terjadi, yakni kumulasi internal dan kumulasi eksternal. Kumulasi eksternal merupakan penerapan sanksi administrasi secara bersama-sama dengan sanksi lain, seperti sanksi pidana atau sanksi perdata. Khusus untuk sanksi perdata, pemerintah dapat menggunakannya dalam kapasitasnya sebagai badan hukum untuk mempertahankan hak-hak keperdataannya. Sanksi pidana dapat diterapkan bersama-sama dengan sanksi administrasi, artinya tidak diterapkan prinsip “ne bis in idem” (secara harfiah, tidak dua kali mengenai hal yang sama, mengemban perkara yang sama tidak boleh disidangkan untuk kedua kalinya). Dalam hukum administrasi dengan sanksi pidana ada perbedaan sifat dan tujuan.

Macam-macam Sanksi dalam Hukum Administrasi seperti berikut:<sup>15</sup>

1) Paksaan Pemerintahan (*Bestuursdwang*)

Berdasarkan UU Hukum administrasi Belanda: Paksaan pemerintahan merupakan tindakan nyata yang dilakukan organ pemerintah atau atas nama pemerintah untuk memindahkan, mengosongkan, menghalang-halangi, memperbaiki pada keadaan semula apa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan yang bertentangan dengan kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Contoh Undang-Undang Nomor 51 Prp Tahun 1961 tentang Larangan Pemakaian Tanah Tanpa ijin yang Berhak atau Kuasanya. *Bestuursdwang* merupakan

---

<sup>15</sup> Philipus dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hlm. 250-265.

Kewenangan Bebas, artinya pemerintah diberi kebebasan untuk mempertimbangkan menurut inisiatifnya sendiri apakah menggunakan *bestuursdwang* atau tidak atau bahkan menerapkan sanksi yang lainnya.

Paksaan pemerintahan harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku baik hukum tertulis maupun tidak tertulis, yaitu asas-asas pemerintahan yang layak seperti asas kecermatan, asas keseimbangan, asas kepastian hukum dan lain-lain. Sebagai contoh dapat di perhatikan dari fakta pelanggaran berikut ini:

a) Pelanggaran yang tidak bersifat substansial

Seseorang mendirikan rumah tinggal di daerah pemukiman, tetapi orang tersebut tidak memiliki izin mendirikan bangunan (IMB). Dalam hal ini, pemerintah tidak sepatutnya langsung menggunakan paksaan pemerintahan, dengan membongkar rumah tersebut. Terhadap pelanggaran yang tidak bersifat substansial ini masih dapat di lakukan legalisasi. Pemerintah harus memerintahkan kepada orang bersangkutan untuk mengurus IMB. Jika orang tersebut, setelah diperintahkan dengan baik, tidak juga mengurus izin, pemerintah dapat menerapkan *bestuursdwang*, yaitu pembongkaran.

b) Pelanggaran yang bersifat substansial

Seseorang membangun rumah di kawasan industri atau seorang pengusaha membangun industri di daerah pemukiman penduduk, yang berarti mendirikan bangunan tidak sesuai dengan tata ruang atau rencana peruntukan (*bestemming*) yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini termasuk pelanggaran yang bersifat substansial, dan pemerintah dapat langsung menerapkan *bestuursdwang*.

Peringatan yang mendahului *Bestuursdwang*, hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan *bestuursdwang* di mana wajib didahului dengan suatu peringatan tertulis, yang dituangkan dalam bentuk Ketetapan Tata Usaha Negara. Isi peringatan tertulis ini biasanya meliputi hal-hal sebagai berikut: peringatan harus definitif, organ yang berwenang harus disebut, peringatan harus ditujukan kepada orang yang tepat, ketentuan yang dilanggar jelas, pelanggaran nyata harus digambarkan dengan jelas, memuat penentuan jangka waktu, pemberian beban jelas dan seimbang, pemberian beban tanpa syarat, beban mengandung pemberian alasannya, dan peringatan memuat berita tentang pembebanan biaya.

2) Penarikan kembali KTUN yang menguntungkan

Ketetapan yang menguntungkan (*begunstigende bechikking*) artinya ketetapan itu memberikan hak-hak atau memberikan kemungkinan untuk memperoleh sesuatu melalui ketetapan atau bila ketetapan itu memberikan keringanan beban yang ada atau mungkin ada. Penarikan kembali Ketetapan Tata Usaha Negara yang menguntungkan dilakukan dengan mengeluarkan suatu ketetapan baru yang isinya menarik kembali dan/atau menyatakan tidak berlaku lagi ketetapan yang terdahulu.

Sanksi ini termasuk sanksi berlaku ke belakang (*regressieve sancties*) yaitu sanksi yang mengembalikan pada situasi sebelum ketetapan itu di buat. Sanksi penarikan kembali KTUN yang menguntungkan diterapkan dalam hal jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan atau syarat-syarat yang dilekatkan pada penetapan tertulis yang telah diberikan, juga dapat terjadi pelanggaran undang-undang yang berkaitan dengan izin yang dipegang oleh si pelanggar.

Penarikan kembali ketetapan ini menimbulkan persoalan yuridis, karena di dalam HAN terdapat asas *het vermoeden van rechtmatigheid* atau *presumptio justea causa*, yaitu bahwa pada dasarnya setiap ketetapan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dianggap benar menurut hukum. Oleh karena itu, Ketetapan Tata Usaha Negara yang sudah dikeluarkan itu pada dasarnya tidak untuk dicabut kembali, sampai dibuktikan sebaliknya oleh hakim di pengadilan.

Kaidah HAN memberikan kemungkinan untuk mencabut Ketetapan Tata Usaha Negara yang menguntungkan sebagai akibat dari kesalahan si penerima Ketetapan Tata Usaha Negara sehingga pencabutannya merupakan sanksi baginya. Sebab-sebab Pencabutan Ketetapan Tata Usaha Negara sebagai Sanksi ini terjadi melingkupi jika yang berkepentingan tidak mematuhi pembatasan-pembatasan, syarat-syarat atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang dikaitkan pada izin, subsidi, atau pembayaran. Jika yang berkepentingan pada waktu mengajukan permohonan untuk mendapat izin, subsidi, atau pembayaran telah memberikan data yang sedemikian tidak benar atau tidak lengkap, hingga apabila data itu diberikan secara benar atau lengkap, maka keputusan akan berlainan misalnya penolakan izin.

### 3) Pengenaan Uang Paksa (*Dwangsom*)

N.E. Algra, mempunyai pendapat tentang pengenaan uang paksa ini, menurutnya, bahwa uang paksa sebagai hukuman atau denda, jumlahnya berdasarkan syarat dalam perjanjian, yang harus dibayar karena tidak menunaikan, tidak sempurna melaksanakan atau tidak sesuai waktu yang ditentukan, dalam hal ini berbeda dengan biaya ganti kerugian, kerusakan, dan pembayaran bunga. Menurut hukum administrasi, pengenaan uang paksa ini dapat dikenakan kepada seseorang atau

warga negara yang tidak mematuhi atau melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai alternatif dari tindakan paksaan pemerintahan.

Pengenaan uang paksa merupakan alternatif untuk tindakan nyata, yang berarti sebagai sanksi subsidiaire dan dianggap sebagai sanksi reparatoir. Persoalan hukum yang dihadapi dalam pengenaan dwangsom sama dengan pelaksanaan paksaan nyata. Dalam kaitannya dengan KTUN yang menguntungkan seperti izin, biasanya pemohon izin disyaratkan untuk memberikan uang jaminan. Jika terjadi pelanggaran atau pelanggar (pemegang izin) tidak segera mengakhirinya. Uang jaminan itu dipotong sebagai *dwangsom*. Uang jaminan ini lebih banyak digunakan ketika pelaksanaan bestuurdwang sulit dilakukan.

#### 4) Pengenaan Denda Administrasi Inistratif

Menurut P de Haan dkk dinyatakan bahwa, terdapat perbedaan dalam hal pengenaan denda administratif ini, yaitu bahwa berbeda dengan pengenaan uang paksa yang ditujukan untuk mendapatkan situasi konkret yang sesuai dengan norma, denda administrasi tidak lebih dari sekedar reaksi terhadap pelanggaran norma, yang ditujukan untuk menambah hukuman yang pasti. Dalam pengenaan sanksi ini pemerintah harus tetap memperhatikan asas-asas hukum administrasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pembuat undang-undang dapat memberikan wewenang kepada organ pemerintah untuk menjatuhkan hukuman yang berupa denda (*geldboete*) terhadap seseorang yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan. Pemberian wewenang langsung (*atrybutie*) mengenai saksi punitif ini dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan. Sanksi ini biasanya terdapat dalam hukum pajak,

jaminan sosial, dan hukum kepegawaian. Pada umumnya dalam berbagai peraturan perundang-undangan, hukuman yang berupa denda ini telah ditentukan mengenai jumlah yang dapat dikenakan kepada pihak yang melanggar ketentuan. Berkenaan dengan denda administrasi ini, di dalam *algemene bepalingen van administratief recht*, disimpulkan bahwa denda administrasi hanya dapat diterapkan atas dasar kekuatan wewenang yang diatur dalam undang-undang dalam arti formal.

## 2. Konseptual

Konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti.<sup>16</sup>

Kerangka konseptual ini menjelaskan tentang pengertian-pengertian pokok yang dijadikan konsep dalam penelitian, sehingga mempunyai batasan-batasan yang tepat dalam penafsiran beberapa istilah. Maksudnya tidak lain untuk menghindari kesalah pahaman dalam melakukan penelitian.

Istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian adalah proses, cara, perbuatan memberi atau memberikan.<sup>17</sup>
- b. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Soerjono, Soekanto, *Penelitian Hukum Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta, Rajawali, 1986. hlm. 132

<sup>17</sup> <http://www.artikata.com/arti-359839-pemberian.html>. Diakses pada tanggal 22 September 2015.

<sup>18</sup> Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

- c. Disiplin adalah Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.<sup>19</sup>
- d. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.<sup>20</sup>
- e. Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu sebagai berikut:
  - 1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
  - 2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  - 3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 8.

<sup>20</sup> Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

<sup>21</sup> Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.



- 4) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.<sup>22</sup>

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penulisan ini bertujuan agar lebih memudahkan dalam memahami penulisan tesis ini secara keseluruhan. Sistematika penulisanya sebagai berikut:

### **I. PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang penelitian kemudian merumuskan permasalahan yang akan dibahas ruang lingkup penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoretis dan konseptual serta sistematika penulisan.

### **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi uraian pustaka yang merupakan penghantar dalam pemahaman dan pengetahuan umum tentang pokok pembahasan mengenai istilah serta pengertian disiplin pegawai negeri sipil, hukuman terhadap pelanggaran disiplin, hak dan kewajiban pegawai negeri sipil dan tinjauan umum tentang pegawai negeri sipil.

### **III. METODE PENELITIAN**

Menyertakan tentang metode yang sudah digunakan dalam penelitian berupa langkah-langkah yang digunakan dalam pendekatan masalah, sumber dan jenis data, pengumpulan dan pengolahan data, serta analisis data.

---

<sup>22</sup> Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan penjelasan pembahasan tentang permasalahan yang ada yaitu pembahasan tentang penerapan sanksi administrasi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin di universitas lampung dan upaya yang dapat dilakukan bagi aparatur sipil negara yang terkena sanksi administrasi di Universitas Lampung.

#### **V. PENUTUP**

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta beberapa saran yang dapat membantu dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

#### a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.<sup>1</sup>

Kepegawaian dalam pengetahuan hukum ada beberapa pendapat yang perlu dikemukakan mengenai apa sebenarnya pegawai negeri. Logemann menggunakan kriteria yang bersifat materiil yakni hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri tersebut. Logemann menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara, sedangkan pengertian pegawai negeri menurut Mahfud M.D. dalam buku Hukum Kepegawaian, terbagi dalam dua bagian yaitu:

1. Pengertian Stipulatif. Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2008) hlm. 31-32.

2. Dalam Pasal 1 angka (1) dan Pasal 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

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

Pasal 3 ayat (1): Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen aparatur sipil Negara berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, pesatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.

Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.

3. Pengertian Ekstensif. Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlukan sama dengan Pegawai Negeri.<sup>2</sup>

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas

---

<sup>2</sup> Philipus M. Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta, Gadjah Mada Pers, 1994) hlm. 39

dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai negeri sipil sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan di atas terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah:
  - a. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
  - b. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan
  - c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
  - d. Pegawai Negeri Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundangundangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
  - e. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah:

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.<sup>3</sup>

Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Terdapat 4 (empat) unsur penting untuk menyatakan seseorang sebagai Pegawai Negeri yaitu:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam ketentuan yang berlaku;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku;
4. Digaji menurut ketentuan-ketentuan perundangan yang berlaku.

Secara sederhana pengertian Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut penulis ialah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai ketentuan yang berlaku dan bekerja pada pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada

---

<sup>3</sup> Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, (Bandung, Mandar Maju, 1991) hlm. 25.

masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## **B. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Hak PNS menurut Pasal 21 UUASN adalah memperoleh:

1. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. cuti;
3. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. perlindungan; dan
5. pengembangan kompetensi.

Kewajiban PNS menurut Pasal 23 UU ASN adalah:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;



7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

**C. Kewajiban, Larangan Dan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PPNo. 53 tahun 2010)**

Soegeng Prijodarminto memberikan pengertian disiplin sebagai “suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”.<sup>4</sup> Nilai-nilai kepatuhan, ketaatan dan ketertiban itu tercipta dan terbentuk melalui suatu proses. Proses di sini dapat berupa binaan melalui keluarga, pendidikan formal dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin dapat membuat seseorang tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan. Disiplin baru akan terwujud bilamana disiplin telah dapat ditanamkan yang dimulai dari tiap-tiap pribadi dari unit terkecil, dari organisasi atau dari kelompok. Disiplin mempunyai tiga aspek yaitu:

1. Sikap mental (*mental/attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan;

---

<sup>4</sup> Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: UIIPress, 2002), hlm.30.

norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.<sup>5</sup> Sedangkan unsur pokok yang membentuk disiplin berupa:
  - a. Sikap yang telah ada pada diri manusia. Sikap atau *attitude* ini merupakan unsur yang hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya, dapat berupa tingkah laku atau pemikiran.
  - b. Sistem nilai budaya yang ada di dalam masyarakat. Sedangkan sistem nilai budaya (*cultural value system*) merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman atau penuntun bagi kelakuan manusia.<sup>6</sup>

Perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman tadi mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Hal inilah yang pada dasarnya disebut disiplin. Keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia baik di Pusat dan di Daerah dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, kelancaran atau ketidakjalanan pemerintah dan pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan Pegawai Negeri Sipil. Majunya pembangunan, indahnya peraturan, dan lancarnya roda pemerintahan tidak terlepas dari peran aktif dan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Berbicara mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, tidak akan maju pembangunan

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.22-23.

<sup>6</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum cetakan III*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.112.

apabila para aparatur negaranya tidak memiliki disiplin. Pembangunan yang dimaksudkan disini adalah pembangunan dari segala bidang. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dibuat Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat keharusan, larangan dan sanksi. Sikap disiplin ini sangat luas pengertiannya dikarenakan banyak pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab yang harus dilakukan seorang Pegawai Negeri Sipil. Jika mereka lalai atau tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, maka mereka dikatakan tidak disiplin (*indiscipliner*). Seorang Pegawai Negeri Sipil adalah juga seorang manusia sebagai sumber daya yang dapat berinteraksi dalam Tugas Pokok dan Fungsinya dalam organisasi Pemerintahan sehingga dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.<sup>7</sup>

Konteks sebagai *homo administratikus* salah satu bentuknya adalah pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai dalam prosesnya memiliki perilaku awal yang dibentuk oleh lingkungan maupun pendidikannya. Perilaku dasar tersebut dapat berbeda dengan perilaku yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai harus tunduk pada aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi sehingga dapat diarahkan pada tujuannya. Adapun kewajiban pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>7</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Penerbit Universitas Atmajaya, 2008), hlm.43-45.

5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama dibidang keamanan, keuangan dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Disetiap ada kewajiban yang harus dijalankan, sudah pasti terhadap larangan yang tidak boleh dilakukan, peraturan didiplin bagi pegawai negeri sipil juga memiliki larangan yang tidak boleh dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil. Larangan bagi pegawai negeri sipil (PNS) sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

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

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tdk langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, DPR, DPD atau DPRD.
13. Memberikan dukungan ke pada calon presiden/wakil.
14. Memberikan dukungan ke pada calon anggota DPRD atau calon kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP atau surat keterangan Tanda Penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
15. Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/ wakil kepala daerah.

Ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar hal-hal yang diwajibkan atau larangan seperti yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan atau Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pelanggaran disiplin. Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mentaati kewajiban dan larangan yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah tersebut, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman yang juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bentuk sanksi atau hukuman yang diberikan yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan:
  - a. Tegoran lisan;
  - b. Tegoran tertulis;

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Disiplin Sedang:
    - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
    - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
    - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun (sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 merupakan hukuman disiplin berat).
  3. Hukuman Disiplin Berat:
    - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun (sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak di atur)
    - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah (sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak di atur);
    - c. Pembebasan dari jabatan;
    - d. Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
    - e. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS.

Pada prinsipnya Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin melalui beberapa prosedur berikut ini sebagaimana ketentuan Pasal 23 s/d Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. 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.

4. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir jugamaka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat buktidan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
5. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplinsetiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
6. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan dari: a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.
7. Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) PP No.53 2010, dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa ini 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.
8. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
9. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
10. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan maka berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
11. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan
12. Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.
13. Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
14. 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.
15. 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.
16. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
17. Dalam halPNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan 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.

18. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empatbelas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
19. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.
20. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
21. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.

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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

#### **D. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Perundang-undangan Baik Diberhentikan Secara Hormat Maupun Tidak Hormat**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik dapat diberhentikan dari jabatan dan posisinya sebagai seorang pegawai negeri sipil (PNS) baik itu pemberhentian dengan hormat maupun pemberhentian dengan tidak hormat. Pemberhentian terdiri atas:

1. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan
2. Pemberhentian dari jabatan negeri.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Jenis-Jenis Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil terdiri atas pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun.

Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. Meninggal Dunia;
2. Atas permintaan sendiri;
3. Mencapai Batas Usia Pensiun;
4. Adanya Penyederhanaan Organisasi. Perubahan satuan organisasi negara adakalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal yang

sedemikian maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Kalau penyaluran dimaksud tidak mungkin dilaksanakan, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlaku yang dinyatakan dengan surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan:
  - a. Tidak dapat berkerja lagi dalam semua Jabatan Negeri karena kesehatannya.
  - b. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat karena:

1. Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah; atau
2. 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.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena:

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih; atau
2. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan tidak dengan hormat karena:

1. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
2. Melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau
3. 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.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 bulan terus menerus dihentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga. Apabila dalam waktu kurang dari 6 bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya, maka ia dapat ditugaskan kembali jika ada alasan-alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila ketidakhadiran yaitu adalah karena kelalaian sendiri, dan menurut pendapat pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ia ditugaskan kembali.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugas secara tidak sah terus menerus

selama 6 bulan diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian tersebut ditetapkan berlaku mulai tanggal penghentian pembayaran gajinya dan gaji selama 2 bulan sejak ia tidak masuk bekerja diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk kelengkapan tata usaha kepegawaian maka pimpinan instansi yang bersangkutan serendah-rendahnya Kepala Sub Bagian atau pejabat lain yang setingkat dengan itu membuat surat keterangan meninggal dunia. Pegawai Negeri Sipil yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke-12 sejak ia dinyatakan hilang. Berdasarkan berita acara atau surat keterangan dari pejabat yang berwajib, maka pejabat yang berwenang membuat surat pernyataan hilang. Surat pernyataan hilang dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang. Pejabat yang membuat adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Gubernur, Bupati/Walikota atau pejabat lain yang ditunjuk. Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan hilang, yang sebelum melewati masa 12 bulan diketemukan kembali dan masih hidup dan sehat, dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 bulan diketemukan kembali, tetapi cacat diperlakukan sebagai berikut:

1. Diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun, tetapi apabila ia belum memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tanpa hak

pensiun.

2. Apabila hilangnya dan cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 bulan diperlakukan sebagai berikut:

1. Apabila ia masih sehat, dipekerjakan kembali;
2. Apabila tidak dapat bekerja lagi, dalam semua jabatan Negeri berdasarkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain alasan yang telah dikemukakan diatas, seorang pegawai negeri sipil (PNS) juga dapat diberhentikan oleh karena sebab-sebab lain yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaporkan diri kepada pimpinan instansi induknya 6 bulan setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan negara, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Pegawai Negeri Sipil yang terlambat melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti diluar tanggungan negara diperlakukan sebagai berikut:
  - a. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 bulan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat

diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan dan setelah ada persetujuan Kepala BKN.

- b. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 bulan tetapi alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- c. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 bulan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

PNS juga dapat dikenakan sanksi pemberhentian sementara karena sesuatu hal yang dibenarkan oleh undang-undang. Untuk kepentingan peradilan seorang Pegawai Negeri yang didakwa telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berhubungan dengan itu oleh pihak yang wajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara. Seorang Pegawai Negeri yang oleh pihak wajib dikenakan tahanan sementara karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut pada jabatannya dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta wibawa pegawai itu. Tujuan pemberhentian sementara terutama untuk mengamankan kepentingan peradilan dan juga untuk kepentingan jawatan (instansi).

Selama pemberhentian sementara kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan penghasilan sebagai berikut:

1. Jika ada petunjuk-petunjuk yang cukup meyakinkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya, mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 50% dari gaji pokok yang diterimanya terakhir;
2. Jika belum terdapat petunjuk-petunjuk yang jelas tentang telah dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya mulai bulan berikutnya ia diberhentikan diberikan bagian gaji sebesar 75 % dari gaji pokok yang diterimanya terakhir.

Jika sesudah pemeriksaan oleh pihak yang berwajib pemberhentian sementara ternyata tidak bersalah maka pegawai itu harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatannya semula, dalam hal yang demikian selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapat gaji penuh serta penghasilan-penghasilan lain yang berhubungan dengan tunjangan istri dan jabatannya. Jika sesudah pemeriksaan pegawai yang bersangkutan ternyata bersalah maka:

1. Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara tersebut harus diambil tindakan pemberhentian sedangkan bagian gaji berikut tunjangan-tunjangan yang telah dibayarkan kepadanya tidak dipungut kembali.
2. Terhadap pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara tersebut jika perlu diambil tindakan harus diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan Hakim .

Apabila berdasarkan keputusan pengadilan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus direhabilitasikan terhitung mulai saat diberhentikan sementara



dan gaji dibayarkan penuh. Jika ternyata yang bersangkutan dinyatakan bersalah, diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat. Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan pemberhentian sementara:

1. Pada saatia mencapai batas usia pensiun diberhentikan pembayaran bagian gajinya;
2. Apabila kemudian ia tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhitung sejak akhir bulan dicapainya batas usia pensiun.

#### **E. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan

praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.<sup>8</sup>

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku”.<sup>9</sup> Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses“ menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”.<sup>10</sup>

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu:<sup>11</sup>

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan

---

<sup>8</sup> Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 8.

<sup>9</sup> Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), hlm. 153.

<sup>10</sup> Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Bandung: Pradnya Paramita, 1994), hlm. 25.

<sup>11</sup> *Ibid.*

- pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
  3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behaviou*).

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan

---

<sup>12</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 146.

disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Menurut Logemann terdapat lima macam asas-asas penting, dalam hubungannya dengan kewajiban Pegawai Negeri, yaitu:<sup>13</sup>

- a. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk jabatannya.
- b. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya.
- c. Kepentingan jabatan harus diutamakan.
- d. Pejabat wajib melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh sesuai kemampuannya.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 3 ditetapkan sebagai berikut:

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;

---

<sup>13</sup> A Siti Soetami, *Hukum Administrasi Negara II*, (Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 1990), hlm. 42.

2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:<sup>14</sup>

- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau pegawai negeri sipil.
- b. Menyalahgunakan wewenangnya

---

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

- c. Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
- d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
- g. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya.
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai negeri sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan.
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
- k. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian terhadap pihak yang dilayani.
- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- m. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
- n. Bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/ instansi pemerintah.
- o. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya.
- p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat kepemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat secara langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan.
- q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara, resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I.
- r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

## **F. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin**

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan,

tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 53 Tahun 2010. Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

#### Pasal 7

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. hukuman disiplin ringan;
- b. hukuman disiplin sedang; dan
- c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;



- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

### **G. Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Menurut Undang Undang Nomor 51 Tahun 2009 Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara**

Salah satu persoalan besar yang dihadapi setelah bergulirnya reformasi adalah mengembalikan dan/atau memulihkan proses peradilan. Pengadilan sebagai lembaga yang tidak memihak dan berdasarkan kekuatan, kemampuan dan kecakapan menegakkan hukum yang benar dan adil serta memberi kepuasan kepada setiap pencari keadilan. Salah satu lembaga peradilan yang ada yaitu Peradilan Tata Usaha Negara. Lembaga ini bukan penting sebagai instrumen kontrol perbuatan atau tindakan administrasi negara, tetapi merupakan tempat mewujudkan secara nyata keabsahan hakim dari pengaruh kekuasaan yang ada dalam perwujudan *rule of law*.<sup>15</sup>

Peradilan Tata Usaha Negara, merupakan badan peradilan yang berada di bawah kekuasaan kehakimana. Hal ini termaktub dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 “Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Ayat (2) dari pasal tersebut di atas lebih lanjut menyatakan “Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Pangkal sengketa tata usaha negara dapat diketahui dengan menentukan apa yang menjadi tolak ukur sengketa tata usaha negara. Tolak ukur sengketa tata usaha

---

<sup>15</sup> *Penjelasan UU Nomor 5 Tahun 1986*, hlm. 157.

negara adalah tolak ukur subjek dan pangkal sengketa. Tolak ukur subjek dimaksud adalah para pihak yang bersengketa dalam bidang hukum administrasi negara atau tata usaha negara. Sedangkan tolak ukur pangkal sengketa yaitu sengketa administrasi yang diakibatkan oleh ketetapan sebagai hasil perbuatan administrasi Negara.<sup>16</sup> Sengketa administrasi dapat terjadi di dalam lingkungan administrasi itu sendiri, baik yang terjadi dalam satu departemen atau instansi maupun sengketa yang terjadi antar departemen. Dengan demikian sengketa menyangkut persoalan kewenangan yang disengketakan dalam satu departemen (instansi) terhadap departemen (instansi) lainnya yang disebabkan tumpang tindihnya kewenangan, sehingga menimbulkan kekaburan kewenangan.

Selanjutnya dalam hal sengketa yang terjadi antara administrasi negara dengan rakyat adalah perkara administrasi yang menimbulkan sengketa antara administrasi negara dengan rakyat sebagai subjek-subjek yang berperkara ditimbulkan oleh unsur dari unsur peradilan administrasi murni yang mensyaratkan adanya minimal dua pihak dan sekurang-kurangnya salah satu pihak harus administrasi negara yang mencakup administrasi negara di tingkat pusat, administrasi negara di tingkat daerah, maupun administrasi negara pusat yang ada di daerah.

---

<sup>16</sup> Wicipto Setiadi, *Hukum Acara Pengadilan Tata Usaha Negara Suatu Perbandingan*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1994) hlm. 93.

Perbuatan administrasi negara dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) macam perbuatan yakni:<sup>17</sup>

1. Mengeluarkan keputusan
2. Mengeluarkan peraturan perundang-undangan dan
3. Melakukan perbuatan materil.

Pelaksanaan perbuatan-perbuatan tersebut badan atau pejabat tata usaha negara tidak jarang terjadi tindakan-tindakan yang menyimpang dan melawan hukum, sehingga dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi yang terkena tindakan tersebut. Dilihat dari ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang PTUN yang menyebutkan sebagai berikut: “Sengketa tata usaha negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara Orang atau Badan Hukum Perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di Pusat maupun di Daerah, sebagai akibat dari dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui bahwa tolak ukur subjek sengketa Tata Usaha Negara adalah Orang (individu) atau Badan Hukum Perdata di satu pihak dan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara di pihak lain. Para pihak dalam sengketa Tata Usaha Negara adalah Orang (individu) atau Badan Hukum Perdata dan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, sedangkan tolak ukur pangkal sengketa adalah akibatnya dikeluarkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Dengan demikian yang menjadi pangkal sengketa Tata Usaha Negara (TUN)

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 94

adalah akibat dikeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Berdasarkan Pasal 1 angka (3) UU No.5 Tahun 1986 yang dimaksud dengan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) adalah: “Suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat kongkret, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Bahwa suatu penetapan tertulis, terutama menunjuk kepada isi dan bukan bentuk (*form*). Persyaratan tertulis adalah semata untuk kemudahan dari segi pembentukan. Oleh karena itu sebuah memo atau nota saja akan dapat memenuhi syarat tertulis, yang penting diisi apabila sudah jelas dalam pengertiannya :

1. Badan atau pejabat TUN mana yang mengeluarkannya.
2. Maksud serta mengenai hal apa isi tulisan itu
3. Kepada siapa tulisan itu ditujukan dan apa yang ditetapkan di dalamnya.

Sebagaimana yang telah penulis uraikan di atas, berdasarkan Pasal 1 angka (4) UU No. 5 Tahun 1986 para pihak dalam sengketa Tata Usaha Negara adalah Orang (individu) atau Badan Hukum Perdata sebagai pihak penggugat dan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara sebagai pihak tergugat. Hal ini merupakan sebagai konsekuensi logis bahwa pangkal sengketa tata usaha negara adalah akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Tergugat adalah selaku badan atau jabatan TUN yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya itu, menunjukkan ketentuan hukum yang dijadikan dasar, sehingga badan atau jabatan Tata Usaha Negara (TUN) itu dianggap berwenang melakukan tindakan hukum dalam hal ini

Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang menjadi pangkal sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Menurut sistem hukum administrasi negara, penyelesaian Tata Usaha Negara ada yang bersifat “administratif” dan ada yang bersifat “yuridis”. Bersifat “yuridis” artinya ditinjau dari segi penerapan hukum atau kebijaksanaan yang telah diambil oleh pejabat penyelesaiannya melalui sebagaimana ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku, sedangkan upaya yang bersifat “Administratif” suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata, apabila ia tidak puas terhadap putusan tata usaha negara. Prosedur tersebut dilakukan dilingkungan intern pemerintahan sendiri mengenai upaya administrasi, sebagaimana termaktub dalam Pasal 48 ayat (1) UU No. 5 Tahun 1986 “Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia”

Upaya administratif menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ada 2 (dua) cara:

1. Bending Administratif (*Administratief beroep*)

Apabila diselesaikan oleh instansi atasan pejabat yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara tersebut atau instansi yang lainnya dari badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan ke putusan tata usaha negara.

Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang menyelesaikan sengketa administratif seperti yang dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1). Pasal 24 ayat (1)

UUD 1945 menyatakan “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan”. Pasal 1 angka (1) UU No. 48 Tahun 2009 menyatakan “Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia”.

Pasal 2 ayat (3) UU No. 48 Tahun 2009 menyatakan “semua peradilan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia adalah peradilan negara yang diatur dengan undang-undang”. Selanjutnya ada upaya administratif dilingkungan intrn pemerintahan sendiri tersebut berkaitan dengan sistem “*Fuingsional control*” atau “Pengawasan melekat” dari pejabat atasan kepejabat bawahannya , baik yang bersifat prefentif maupun refresif. Yang bersifat represif antara lain tindakan pembatalan atau pencabutan terhadap “*Beschikking*” yang telah di putusan oleh pejabat bawahannya. Menurut ketentuan Pasal 48 ayat (2) UU No. 5 Tahun 1986 dinyatakan “Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan digunakan”.

Apabila upaya administratif ditempuh semuanya, sedangkan yang bersangkutan menderita kerugian atau tidak puas, dapat mengajukan gugatan sengketa Tata Usaha Negara tersebut ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara yang berwenang, memeriksa, memutus dan menyelesaikannya dalam peradilan tingkat pertama dan bukan dalam tingkat bidang, seperti dimaksud dalam Pasal 51 ayat (3) “Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa,

memutus dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48”.

Upaya administrasi terhadap sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka Peradilan Tata Usaha Negara harus benar-benar cermat meneliti terhadap surat gugatan sengketa Tata Usaha Negara, apakah sengketa Administratif tersebut mengandung upaya administratif, atau tidak. Apabila terdapat upaya administratif, apakah semua upaya keberatan dan banding administratif sudah ditempuh.

Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara, jika seluruh upaya administratif yang telah tersedia itu dilampaui, maka terhadap gugatan Tata Usaha Negara yang bersangkutan, pengadilan harus menyatakan tidak diterima.

## 2. Keberatan

Penyelesaian Keputusan Tata Usaha Negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan itu maka prosedur yang ditempuh tersebut disebut “keberatan”.

Contoh:

Pasal 27 UU No. 9 Tahun 1994 tentang Ketentuan-ketentuan umum Perpajakan menyatakan “Wajib Pajak dapat mengajukan banding hanya kepada badan peradilan pajak terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Direktur Jendral pajak mengenai keberatannya dalam jangka waktu tiga bulan sejak tanggal keputusan



diterima, dengan dilampiri salinan surat keputusan tersebut.<sup>18</sup> Kemudian bagaimana penyelesaian sengketa tata usaha negara yang bersifat “yuridis” atau dari segi hukumnya sesuai dengan asas negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka yang berwenang menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara adalah peradilan Tata Usaha Negara (*Administratif rechtspraak*) yang mampu menegakkan keadilan, kebenaran, dan kepastian hukum, sehingga dapat memberikan pengayoman kepada masyarakat, khususnya dalam hubungan antar badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dengan masyarakat.

Secara formal, Peradilan Tata Usaha Negara berfungsi menilai dan menguji dari segi hukumnya (*toetsingrecht*) terhadap tindakan hukum atau hubungan hukum, atau pejabat yang dirumuskan dalam suatu “*Beschikking*” Tata Usaha Negara, apakah bertentangan dengan hukum. Apabila bertentangan dengan hukum, pengadilan berwenang membatalkannya atau menyatakannya tidak sah, serta berwenang apabila memerintahkan kepada Badan atau Pejabat yang bersangkutan untuk mencabut kembali dan menerbitkan yang baru sesuai ketentuan hukum yang berlaku, namun terhadap putusan Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut dapat langsung dimohonkan Kasasi. Hal ini dimaksud untuk mempersingkat tingkat penyelesaian sengketa, mengingat upaya hukum yang ditempuh sudah melalui upaya administratif.

Penyelesaian yang ditawarkan dalam masalah penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara di Pengadilan Tata Usaha Negara berupa alternative-alternatif, baik yang menyangkut sisi substansi, koordinasi dan sumber daya manusia aparatur hukum.

---

<sup>18</sup> Cyrus Sihalohe, *Modul Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*, (Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, 2003) hlm.. 83.

Apabila Pengadilan Tata Usaha Negara telah memberikan putusan maka para pihak masing-masing diberi kesempatan untuk melakukan upaya hukum apabila tidak sependapat atau kurang puas atas putusan tingkat pertama. Suatu putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan artinya bahwa ketika putusan tersebut sudah tidak ada upaya hukum biasa lagi maka putusan tersebut mesti dilaksanakan. Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dapat berupa, gugatan ditolak dan/atau gugatan dikabulkan. Dalam hal gugatan dikabulkan, maka dalam putusan pengadilan tersebut dapat ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara:

- a. Pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara; atau
- b. Pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru; atau
- c. Penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan pada Pasal 3.

Perintah pengadilan seperti yang dikemukakan di atas sering diabaikan oleh Pejabat Tata Usaha Negara, oleh karena Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, mengatur tata cara pelaksanaan putusan agar lebih efektif, adil, bermanfaat, dengan cara paksaan. Pada Peradilan Tata Usaha Negara putusan yang dapat dilaksanakan adalah putusan yang bernilai eksekusi, sedangkan putusan yang tidak bernilai eksekusi, adalah putusan yang tidak dapat

dilaksanakan secara sempurna, penanganannya pun akan berbeda dengan putusan yang bernilai eksekusi.

Selain itu dasar pemikiran penerapan eksekusi putusan berupa pengumuman pada media masa cetak adalah untuk memberikan tekanan psikis terhadap Pejabat Tata Usaha Negara, apabila tidak mau mentaati putusan pengadilan, selain itu diharapkan dapat membawa implikasi kepercayaan masyarakat kepada Pejabat Tata Usaha Negara dan mendorong sikap moral dan rasa hormat serta rasa malu bagi seorang pejabat, yang tidak mau tunduk terhadap putusan pengadilan.. Namun upaya inipun belum cukup diatur terutama menyangkut biaya pengumuman, karena tidak tersedianya biaya pengumuman pada Pengadilan Tata Usaha Negara secara khusus, sehingga ditafsirkan bahwa biaya pengumuman tersebut ditanggung sendiri oleh pemohon.

Upaya terakhir apabila instansi atasan juga tidak mengindahkan surat atau perintah Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara, maka Ketua Pengadilan mengajukan hal itu kepada Presiden Republik Indonesia sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi untuk memerintahkan pejabat tersebut melaksanakan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Pada prakteknya sering terjadi, bahwa instansi atasan, telah mematuhi dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan, akan tetapi pejabat yang bersangkutan juga tidak melaksanakannya. Untuk mengatasi hal yang demikian, upaya akhir yang harus ditempuh Ketua Pengadilan adalah mengajukan hal itu kepada Presiden, sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (Pasal

116 ayat (6) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan normatif dan yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan peraturan disiplin PNS dan bagaimana peraturan tersebut diimplementasikan di Universitas Lampung.

#### **B. Sumber dan Jenis Data**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskripsi analisis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.<sup>1</sup> Deskriptif karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang pemberian sanksi administratif disiplin Aparatur Sipil Negara. Sedangkan analisis karena dari data-data yang diperoleh akan dilakukan analisis terhadap pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara tersebut.

---

<sup>1</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 35.

Dalam hubungannya dengan spesifikasi penelitian yang deskriptif ini, J. Vrendenberg dalam bukunya “Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat”, menguraikan sebagai berikut:<sup>2</sup>

“Dalam tipe penelitian ini diusahakan untuk memberi suatu uraian yang deskriptif mengenai suatu kolektifitas dengan syarat bahwa representatifitas harus terjamin. Kalau kolektifitas tersebut besar maka penelitian mendasarkan diri atas suatu sampel yang selektif. Tujuan utama dari penelitian yang deskriptif ialah melukiskan realitas sosial yang kompleks sedemikian rupa, sehingga relevansi sosiologis antropologis tercapai”.

Untuk mendapatkan data yang objektif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara dengan responden dari seluruh pejabat yang berwenang dan Bagian Kepegawaian Universitas Lampung yang terlibat langsung dalam menangani arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kenyataan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari pustaka berupa peraturan perundang-undangan yang ada maupun melalui pendapat para sarjana atau ahli hukum. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan

---

<sup>2</sup> J. Vrendenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1980), hlm. 34.

masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :
  - a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
  - b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
  - c. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksana.
  
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan makalah-makalah yang membahas mengenai sanksi administrasi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil

### **C. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Pengumpulan data mempergunakan langkah-langkah sebagai berikut :

#### **1. Pengumpulan Data**

- a. Studi kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan penulis dengan maksud untuk memperoleh data skunder dengan cara membaca, mencatat, mengutip dari berbagai literature, perundang-undangan, buku-buku, media massa dan bahas tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

- b. Studi lapangan (Field Research)

Studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara

yaitu sebagai usaha mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan. Responden yang diwawancarai adalah:

- a. Kepala Bagian Kepegawaian Universitas
- b. Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan
- c. Kasubag Tenaga Pendidik, BUK

## **2. Pengolahan Data**

Setelah data terkumpul, maka data diproses melalui pengelolaan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi data, yaitu mencari data yang diperoleh untuk disesuaikan dengan pembahasan yang akan dilakukan yaitu dengan menelaah peraturan, buku atau artikel yang berkaitan dengan judul yang akan dibahas.
2. Klasifikasi data, yaitu hasil identifikasi data yang selanjutnya diklasifikasikan atau dikelompokkan sehingga diperoleh data yang benar-benar objektif.
3. Sistematisasi data, yaitu menyusun data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data.

### **D. Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Metode analisis kualitatif normatif akan digunakan dalam penelitian tesis ini. Analisis kualitatif normatif berdasarkan buku-buku literatur dan peraturan yang berhubungan dengan sanksi



administrasi dan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta bahan-bahan lain yang terkait. Data yang telah dianalisis ini kemudian menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan.



## **V. PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Pemberian Sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Universitas Lampung didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi dalam pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Proses pemberian sanksi tidak sesuai seperti peraturan, pelanggaran kategori sedang diberikan sanksi yang berat dan sebaliknya pelanggaran kategori berat diberikan sanksi kategori sedang. Kemudian proses pengajuan sanksi berat yang diajukan ke Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi selalu dikembalikan ke Universitas Lampung karena masih harus dilengkapi sesuai tahapan-tahapan proses pemberian sanksi. Ini menandakan bahwa proses pemberian sanksi bagi ASN di Universitas Lampung belum berjalan dengan baik.

1. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Lampung yang terkena sanksi administrasi baik secara lisan maupun tertulis, tidak melakukan upaya hukum apapun. Mereka pada umumnya menerima keputusan atau penjatuhan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Hal ini karena ketidaktahuan dan ketidakpedulian PNS atas hukuman disiplin yang dijatuhkan dan kurangnya Sosialisasi dari Universitas tentang PP No 53 Tahun 2010 tersebut. PP Nomor 53 Tahun 2010 memberikan kewenangan kepada atasan langsung untuk menjatuhkan sanksi kepada staf di bawahnya.

Terhadap para pihak yang merasa tidak puas atas putusan yang diberikan pada tingkat pertama dapat mengajukan keberatan sebagaimana diatur pada Pasal 35 dan Pasal 38 PP Nomor 53 Tahun 2010, keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Permohonan pemeriksaan banding bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan banding administratif Kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

**B. Saran**

1. Hendaknya ada ketegasan dari pihak Universitas Lampung dan Pejabat yang Berwenang dalam proses pemberian sanksi administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Hendaknya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ini disosialisasikan bagi ASN Universitas Lampung untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik – baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin perlu ditingkatkan. Selanjutnya harus ada pembinaan dan pengawasan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan di harapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arh Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hadiperwono. 1982. *Tata Personalialia*. Bandung, Penerbit Djambatan.
- Harini, Retno Sri. *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat Banding Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007*. Cilegon, 3-6 Desember 2007.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1984. *Manajemen Dalam Pemerintahan*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi.
- M. Hadjon, Philipus dkk. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- M. Situmorang, Victor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Mahfud, Moh. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta, Liberry.
- Moekiyat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- . 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.

- Muchsan. 1994. *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*. Yogyakarta, Liberty.
- Nainggolan. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, PT Pertja.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Sasmita Bros.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung, Pradnya Paramita.
- S. Sari, Endang. 1993. *Audience Research, Pengantar Studi Penelitian Terhadap Pembaca, Pendengar dan Pemirsa*. Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- . 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- . 1985. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung, 1985.
- Sinungun, Muchdarsyah. 2000. *Productivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sjarif, Amiroeddin. 1982. *Disiplin Militer dan Pembinaannya*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji. 1986. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta, Rajawali.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- . 2005. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Soetami, A Siti. 1990. *Hukum Administrasi Negara II*. Semarang, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Gaya Media.
- Supriyadi, Gering dan Trio Guno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Suwardi, Eddy. 1982. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*. Bandung,

Alumni.

Tjokroamidjojo, Bintoro. 1984. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta, Penerbit LP3E9.

Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Vrendenberg, J. 1980. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta, PT. Gramedia.

Wicaksono, Kristian Widya. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.

Zainun, Buchari. 1982. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, Balai Aksara.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



