

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PELANGGARAN DISIPLIN MENURUT PP NO. 30 TAHUN 1980 DAN PP NO. 53 TAHUN 2010

A. Tinjauan Umum tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹ Sedangkan Menurut Abdullah, pegawai negeri adalah pelaksanaan aparatur perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.¹⁰

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. PNS harus memenuhi empat unsur pokok, yakni memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

⁹ UU No. 43 Tahun 1999. *Op.Cit.* Pasal 1

¹⁰ Rozali Abdullah. 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : CV Rajawali. Hal. 15

berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Termasuk dalam golongan pegawai negeri menurut Pasal 2 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 ialah:

- a. Pegawai Negeri, terdiri dari :
 - 1) Pegawai Negeri Sipil.
 - 2) Anggota Tentara Nasional.
 - 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat.
 - 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- c. Disamping Pegawai Negeri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Mengenai pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dapat dilihat di Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu untuk jabatan eselon I pada Pemerintah Daerah Propinsi ditetapkan oleh Gubernur, dan untuk jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten atau kota ditetapkan oleh Bupati atau Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur. Sedangkan untuk pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Kabupaten atau Kota dalam satu Propinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Kabupaten atau Kota antar Propinsi, dan antar Propinsi

ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Perpindahan Pegawai Negeri Sipil Propinsi atau Kabupaten atau Kota ke Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen atau sebaliknya, ditetapkan oleh Menteri dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil daerah Propinsi atau Kabupaten atau Kota setiap tahun anggaran dilaksanakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atau usul Gubernur. Sedangkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.¹¹

Dalam peninjauan hukum pidana, pengertian Pegawai Negeri Sipil antara lain terdapat dalam Pasal 92 KUHP dirumuskan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut: a. Yang disebut pejabat, termasuk orang-orang yang dipilih dalam penilaian yang diadakan berdasarkan aturan-aturan umum, begitu juga orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentuk atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk oleh pemerintah, begitu juga anggota dan semua Kepala Rakyat Indonesia Asli dan Kepala Golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah. b. Yang dimaksud pejabat dan hakim termasuk hakim wasit, yang dimaksud hakim termasuk juga orang-orang yang menjalankan Peradilan Administrasi, serta ketua-ketua anggota-anggota Pengadilan Agama. c. Semua anggota angkatan perang juga dianggap sebagai pejabat. Jadi Pasal

¹¹ Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 129-133

92 tidak memberikan definisi mengenai siapakah yang dimaksud dengan pegawai negeri pada umumnya tetapi hanya memberikan pengertian tentang pegawai negeri atau pejabat. Ini terbukti dari kalimat-kalimat yang disebut pejabat/ pegawai negeri.¹²

2. Fungsi dan Kedudukan PNS

Kedudukan dan peranan PNS adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai negeri adalah aparatur pelaksana pemerintah dalam mencapai tujuan nasional, menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan. Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.¹³

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, Dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pemikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

¹² Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Pasal 92

¹³ Risdiyanto. 2006. *Penerapan Pelanggaran Disiplin Bagi PNS*. Semarang: FIS UNNES. hal 15.

Sedangkan pengertian dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil dilihat dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 sama dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa pegawai negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia, yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikatif serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dan kariernya.¹⁴

Selain itu, pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dalam melaksanakan kedinasannya, serta dapat dijadikan suri tauladan atau panutan di tengah-tengah masyarakat. Oleh sebab itu dalam upaya melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, pegawai negeri harus mengangkat sumpah pada saat diangkat sebagai pegawai negeri. Seorang pegawai negeri ketika mengucapkan sumpah harus menyatakan bahwa dirinya sanggup melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal itu perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dengan demikian setiap pegawai negeri diharapkan tidak mudah melakukan tindakan indisiplinair,

¹⁴ *Ibid.* Hal. 22

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

3. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri

Dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alenia ke-IV disebutkan tugas pemerintah secara umum adalah memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, maka tidak salah bila dikatakan bahwa pegawai negeri mempunyai tugas yang sangat penting, yakni : “melayani kepentingan umum” (*public service*). Oleh karena pelaksanaan tugas-tugas pegawai negeri menyangkut kelancaran tugas pemerintah, negara maupun warga negara, maka perlu diketahui uraian tugas (*job descriptions*) serta kewajiban pegawai negeri, yang menyangkut jabatan maupun pribadinya sebagai pegawai negeri.¹⁵

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

- a. Kewajiban dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan.
- b. Kewajiban mengangkat sumpah jabatan.

¹⁵ *Ibid.* Hal. 24

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

Adapun larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri, antara lain:¹⁶

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

¹⁶ PP No. 30 Tahun 1980. Pasal 2

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

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa kewajiban-kewajiban PNS tertuang dalam Pasal 3 dan ada 17 kewajiban, antara lain:¹⁷

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;

¹⁷ PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pasal 3

- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan-larangan bagi PNS dalam PP No. 53 Tahun 2010 tertuang pada Pasal 4, antara lain: ¹⁸

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

¹⁸ PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pasal 4

- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. 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;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

- m. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden
- n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
- o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

4. Hak-hak Pegawai Negeri

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan sudah barang tentu memperoleh hak-hak sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun hak-hak Pegawai Negeri Sipil tersebut jenis-jenisnya dapat dilihat pada Pasal: 7, 10, 18, 32 dan Pasal 33 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, sehingga apabila diperinci, hak-hak pegawai negeri tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:¹⁹

a. Hak-hak Material yang meliputi :

- 1) Hak-hak memperoleh gaji/penghasilan (Pasal 7).
- 2) Hak memperoleh perawatan, tunjangan, cacat dan uang duka (Pasal 9).
- 3) Hak jaminan hari tua/ pensiun (Pasal 10).
- 4) Hak memperoleh kesejahteraan (Pasal 32).

¹⁹ UU No. 43 Tahun 1999. *Op.Cit.* Pasal 7 - 33

b. Hak-hak Non Materiil yang meliputi :

- 1) Hak memperoleh cuti (Pasal 8).
- 2) Hak memperoleh kenaikan pangkat (Pasal 18).
- 3) Hak memperoleh penghargaan bagi yang berprestasi (Pasal 33).

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

Namun hak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan kesejahteraan sebenarnya bukan suatu hak pegawai negeri yang mutlak. Karena untuk memperoleh kenaikan pangkat seorang pegawai negeri harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Dalam penjelasan Pasal 18 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa yang merupakan hak pegawai negeri adalah kenaikan pangkat reguler. Sedangkan kenaikan pangkat pilihan bukan hak, tetapi adalah kepercayaan dan penghargaan kepada seorang pegawai negeri atas prestasi kerjanya, yakni bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerjanya yang lebih tinggi.

5. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Negara Republik Indonesia sebagai suatu Negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintah tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Tentang *Welfarestate*, Utrecht menyatakan: pemerintah suatu *Welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahulu diselenggarakan oleh Partikelir (usaha swasta) sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintahan, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum.²⁰

Jadi di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri. Tugas aparatur negara di Indonesia adalah sekarang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengaturan (*regeling*), tata pemerintahan (*bestuur*), kebijakan (*policy*), penyelesaian perselisihan secara administratif (*administrative rechts pleging*), tata usaha negara, pembangunan, dan penyelenggaraan usaha-usaha negara (perusahaan-perusahaan negara).²¹

²⁰ Sudibyo Triatmodjo. 1983. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Hal. 6

²¹ *Ibid.* Hal. 11

Dalam hal ini dibutuhkan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan terhadap Pegawai negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria diatas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme.

Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka PNS hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental itu. Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan. Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karier yang baik. Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem karier, adalah suatu sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karier, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan. Sistem karier dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup yaitu :

- a. Sistem karier terbuka, adalah bahwa untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap Warga Negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.
- b. Sistem karier tertutup, adalah bahwa sesuatu jabatan yang lowong dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang lain.

Selain sistem karier pembinaan pegawai negeri terdapat sistem lain, yaitu sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti secara nyata.

Sistem prestasi kerja, pada umumnya tidak memberikan penghargaan atas masa kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian, oleh sebab itu pembinaan karier yang hanya didasarkan pada sistem prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi mereka yang telah lama bekerja. Dalam praktek masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga makin lama orang bekerja. Dapat makin cakap dan trampil di bidang pekerjaannya itu.

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

(1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945.

(2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, harus menerapkan strategi yang bagus yaitu: dalam hal penerimaan Pegawai Negeri Sipil melalui proses seleksi, kebutuhan Pegawai Negeri sipil disesuaikan dengan kemampuan, formasi dalam tingkat pendidikan dari para calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Kedua, penekanan kepada pembangunan daerah yang disesuaikan dengan prioritas dan potensi masing-masing daerah dan keseimbangan antar daerah. Melalui daerah, pengaturan pendapatan, pengeturan formasi Pegawai Negeri Sipil,

sistem pajak, keamananwarga, sistem perbankan dan pembangunan daerah setempat dijalankan oleh masing-masing daerah²²

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

Untuk itu pembinaan pegawai negeri sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai negeri yang profesional sesuai dengan tujuan yang tertera dalam Undang-undang, sehingga diharapkan di masa mendatang para pegawai negeri tidak dicap oleh masyarakat sebagai pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan untuk pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, modal yang paling utama adalah bagaimana

²² Rozali Abdullah. 1986. *Op. Cit.* Hal. 71

penegakan disiplin itu sendiri. Akan tercapai suatu pemerintahan yang berhasil dan berwibawa. Dan yang paling awal memelopori adanya disiplin adalah apratur pemerintahan sendiri, atau Pegawai Negeri Sipil. Dengan kata lain, disiplin tidak akan pernah ada bila tidak diawali dari aparaturnya.

6. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain: Amiroeddin Sjarif berpendapat bahwa “Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku,.....”²³

Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa “..... kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak”.²⁴

Disiplin menurut Komaruddin adalah sebagai berikut : “Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.”²⁵

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan / tata

²³ Amiroeddin Sjarif. 1992. *Disiplin Militer dan Pembinaannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal. 12

²⁴ Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros. hal. 199

²⁵ Komarudin. 1999. *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung: Penerbit Alumni. hal. 114.

tertib dalam organisasi. Dari 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.

Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah: "Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan."²⁶

B. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut PP No.30 Tahun 1980 dan PP No. 53 Tahun 2010

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. Mc Gregor, sebagai penggagas Teori X dan Y, pernah berkata dengan teorinya bahwa (merujuk Teori X) pada dasarnya seseorang itu

²⁶ Moekiyat. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. 186

harus dipaksa, harus mau menerima, harus dirubah segala perilakunya, apabila dia ingin berhasil. Apabila ia ingin sukses dalam pekerjaannya. Bahkan kalau perlu, mesti diberi ancaman hukuman agar setiap orang mau berusaha merebut sasaran yang dikehendaki. Sebaliknya, Teori Y, seseorang itu lebih ditetapkan sebagai orang yang memiliki kodrat bahwa bekerja merupakan suatu aktifitas yang wajar. Manusia itu cenderung sudah dianggap memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, sudah memiliki tanggung jawab yang besar, sudah memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu tanpa perlu dipaksa oleh sebuah sistim, dan atau oleh sebuah paksaan.²⁷

Sanksi disiplin PNS yang diberikan didasarkan pada teori X di atas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Sanksi yang diberikan pada akhirnya berusaha untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut.²⁸

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas,

²⁷ www.pjnhk.go.id. *Disiplin PNS*.

²⁸ Sudibyo Triatmodjo. 1983. *Op.Cit.* Hal. 166

penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.

Hukuman pelanggaran disiplin bagi PNS dalam PP No 53 Tahun 2010 diatur pada Pasal 7 sebagai berikut:²⁹

- a) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

²⁹ PP. No. 53 Tahun 2010. Pasal 7

- 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.

2. Pelanggaran Disiplin

Secara ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.

- a. 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.
- b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dari lain-lainnya yang serupa dengan itu.
- c. Perubahan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Menurut Pasal 11 PP No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran ringan antara lain:

- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah yang berdampak negatif pada unit kerja;

- 2) 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
- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dan dilakukan dengan tidak sengaja;
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 12 PP No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran sedang antara lain:

- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang berdampak negatif pada instansi
- 2) 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
- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dengan sengaja
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani

- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang berdampak negatif bagi instansi;
- 6) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, DPRD dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain
- 7) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat
- 8) Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk
- 9) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

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

- 1) Menyalahgunakan wewenang
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang berdampak negatif pada negara
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
- 9) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani

- 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- 11) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, DPRD dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye³⁰

3. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 memuat 39 pasal tentang ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena :

1) Atas permintaan sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi

³⁰ PP No. 53 Tahun 2010 Pasal 11, 12, 13

kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 yang berbunyi :

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

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

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

2) Mencapai batas usia pensiun.

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 56 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 60 tahun.

3) Adanya penyederhanaan organisasi pemerintahan.

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan ada kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberadaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS

yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai perundang-undangan yang berlaku.

- 4) Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak pidana/ penyelewengan

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri sipil karena :

- a) Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau
- b) Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyainya kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.³¹

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

³¹ Nainggolan. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pradnya Paramita. Hal 231

³² Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

- a) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- b) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila seorang PNS dipidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP.

Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/ Wakil

Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hal itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

c) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

5) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani

Dalam Pasal 11 Undang-undang nomor 32 Tahun 1979 menyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji kesehatan dinyatakan.³³

a) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya.

b) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya.

c) Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

6) Pemberhentian karena meninggalkan tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 menyebutkan bahwa :

³³ *Ibid.* PP No. 32 tahun 1979.

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

7) Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS (Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979). Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Surat keterangan hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang.

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

- a) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun.
- b) Apabila hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

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

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

Pemberhentian karena hal-hal lain dijelaskan dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 sebagai berikut:

- a) PNS yang tidak melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- b) PNS yang melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dengan mendapatkan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor : 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980 dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

- a) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan, setelah ada persetujuan dari Kepala BAKN.
- b) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, tetapi alasan-alasan tentang keterlambatannya melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan hak pensiun.
- c) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 (enam) bulan, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.

C. Pejabat yang Berwenang Untuk Memberikan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Tujuan hukuman disiplin itu sendiri adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingkat hukuman disiplin sendiri terdiri dari: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Untuk hukuman disiplin ringan tidak bisa diajukan keberatan dan untuk hukuman disiplin sedang dan berat dapat diajukan keberatan ke BAPEK kecuali untuk hukuman disiplin berat dengan sanksi pembebasan dari jabatan tidak bisa diajukan keberatan oleh PNS. Oleh sebab itu, setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa terlebih dahulu dengan teliti terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran itu.³⁴

Hukuman disiplin yang dijatuhkan harus sepadan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu bisa diterima dengan penuh rasa keadilan. Untuk mengetahui hukuman disiplin yang dijatuhkan, terlebih dahulu harus melihat jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 kemudian disempurnakan dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah "Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 atau pasal 9 dan 10 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun

³⁴ Nainggolan. 1983. *Op.Cit.* hal. 46

1980 memuat 26 kewajiban dan 18 larangan Pegawai Negeri Sipil (telah diuraikan dalam bab terdahulu). Dengan demikian bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar salah satu larangan yang termuat dalam Pasal 2 dan Pasal 3 tersebut akan dikenakan sanksi berupa penjatuhan hukuman disiplin. Dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 disebutkan bahwa pejabat yang berwenang menghukum adalah:³⁵

1. Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang:
 - a. menjabat pembina tingkat 1 (1V/b) ke atas, dengan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d;
 - b. memegang jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain, dengan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf b;
2. Menteri dan Jaksa Agung bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam:
 - a. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan d bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat 1 (1V/b) ke atas;
 - b. Pasal 6 ayat (4) huruf b bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhantiannya berada di tangan Presiden.

³⁵ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pasal 9, 10, 12

3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing, kecuali :
 - a. Pasal 6 ayat (4) huruf d;
 - b. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil berpangkat
 - c. Pembina tingkat 1 (1V/b) ke atas;
 - d. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam :
 - a. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan d bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada Daerah Otonom;
 - b. Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
 - c. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Tingkat 1 (1V/b) ke atas.
5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, dipekerjakan/ diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (4) huruf b.

B. Berlakunya Putusan Hukuman Disiplin

Melalui suatu Keputusan Gubernur tentang Pelaksanaan Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Pemerintah Provinsi adalah keputusan yang dipergunakan untuk menilai kinerja pegawai pemerintah telah menerapkan standar kerja melalui regulasi. Dalam hal ini terutama kaitannya untuk menjamin adanya objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil sehari-hari. Hasil penilaian tersebut dituangkan dalam satu daftar yang dibuat setiap akhir tahun yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar tersebut merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Pasal 20 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang menyatakan : “untuk lebih menjamin objektivitas dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Kemudian ditegaskan kembali dalam undang-undang tersebut bilamana telah diadakan penilaian atas prestasi kerja dikenakan ketentuan Pasal 22 sampai dengan Pasal 26 tentang pemberhentian seorang pegawai negeri Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.³⁶

Kemudian undang-undang tersebut dijabarkan secara teknis lagi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya untuk lebih menjamin adanya keseragaman dalam pelaksanaannya, maka BAKN mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan

³⁶ Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bina Aksara. Hal. 62

pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979, berupa Surat Edaran BAKN Nomor 02/SE/1980 tentang Petunjuk Pelaksanaan DP3 Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil karena:³⁷

1. Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil, sumpah/janji jabatan negeri atau peraturan disiplin pegawai negeri sipil.
2. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan. Sedangkan pelaksanaan daripada pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin berdasarkan ketentuan daripada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2008 tentang Pendelegasian Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Dalam Negeri diserahkan kepada pejabat eselon I, eselon II, dan eselon IV yaitu pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 5.

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Penerapan sanksi disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang

³⁷ Sastra Djatmika dan Marsono. 1974. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan. Hal. 62

atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin. Sedangkan hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sanksi disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin. Sedangkan hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sanksi disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Maka semua jenis hukuman disiplin ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang.