

**KEDUDUKAN BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN
(BAPEK) DALAM MEMUTUS SENGKETA PELANGGARAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
(Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang
Perubahan Atas Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan
Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 Ayat 2 Undang-Undang
Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang
Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**



Oleh :

DWI NUR INDAH LESTARI

0610110057

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2010**

**KEDUDUKAN BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN
(BAPEK) DALAM MEMUTUS SENGKETA PELANGGARAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
(Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang
Perubahan Atas Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan
Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 Ayat 2 Undang-Undang
Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang
Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**



Oleh :

DWI NUR INDAH LESTARI

0610110057

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

MALANG

2010

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**KEDUDUKAN BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN (BAPEK)
DALAM MEMUTUS SENGKETA PELANGGARAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

**(Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang
Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan
Kepegawaian *jo* Pasal 35 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian)**



Oleh :
DWI NUR INDAH LESTARI
NIM : 0610110057

Disetujui tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Agus Yulianto, S.H.M.H
NIP. 19590717 198601 1 001

Lutfi Effendi, S.H.M.Hum
NIP. 19600810 198601 1 002

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, S.H.M.H
NIP. 19590717 198601 1 001



LEMBAR PENGESAHAN

**KEDUDUKAN BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN (BAPEK)
DALAM MEMUTUS SENGKETA PELANGGARAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

**(Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang
Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan
Kepegawaian *jo* Pasal 35 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian)**

Oleh :

DWI NUR INDAH LESTARI

NIM : 0610110057

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Agus Yulianto, S.H.M.H

NIP. 19590717 198601 1 001

Lutfi Effendi, S.H.M.Hum

NIP. 19600810 198601 1 002

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara,

Agus Yulianto, S.H.M.H

NIP. 19590717 198601 1 001

Agus Yulianto, S.H.M.H

NIP. 19590717 198601 1 001

Mengetahui,
Dekan,

Herman Suryokumoro, S.H.M.S.

NIP. 19560528 198503 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, untaian syukur dari hati nurani ini saya panjatkan kehadirat Allah S.W.T dan terima kasih atas rahmat serta taufik-Nya. Seru sekalian alam dan sholawat salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad S.A.W beserta keluarga, para sahabat dan ummatnya yang selalu setia kepadanya hingga akhir zaman.

Atas berkat, taufik, dan hidayah-Nyalah skripsi ini bisa terselesaikan dengan judul: “Kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat(2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian)

Dalam kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro S.H M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Agus Yulianto S.H. M.H selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama yang di sela-sela kesibukan beliau masih berkenan membimbing dan memberi pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Lutfi Effendi S.H. M.Hum selaku Dosen Pembimbing Pendamping, dengan wahana pandangannya yang luas untuk mendidik, membimbing, dan mengarahkan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
5. Ibunda tersayang Daryati, Ayahanda tercinta Nyomo,S.AB yang senantiasa mencurahkan kasih sayangnya, berjuang dengan segala jerih payahnya, cucuran keringat, do'a dan motivasinya demi kemajuan putrimu ini, Kakakku Eko Setyo Darmanto S.AP dan Nuruzzaman S.H.M.H beserta seluruh keluarga atas semangat, bantuan, dan do'anya.
6. Sahabatku Febrianna Dian, Dwi Yekti, M.Awaluddin, Githa Evans, Kemal Hidayah, dan M.Hanang P. atas semangat, bantuan dan do'a yang tiada henti dalam misi perjuangan ini.
7. Semua Crew **"de'HANS"** atas semangat dan do'anya, mizz u all..
8. Semua Crew **"Bletoker's"** atas semangat, bantuan dan do'anya.
9. Semua teman-teman kuliah seangkatan dan seperjuangan serta pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis sekali lagi mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus atas segala bantuan dan perhatiannya.

Penulis menyadari sepenuhnya atas segala kekurangan, kesalahan, dan keterbatasan yang penulis miliki sangat jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu penyusun sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun sekaligus untuk melengkapi kekurangan-kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya penulis mohon ma'af yang tak terhingga atas segala kekurangan dan kekhilafan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Semoga Allah S.W.T selalu meridhoi langkah kita semuanya amin-amin yaa rabbal alamiin.

Malang, September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Umum Tentang Sengketa Tata Usaha Negara	12
B. Kajian Umum Tentang Upaya Administratif	14
C. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil	19
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	18
2. Konsep Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	22
D. Kajian Umum Tentang Kewenangan	29
1. Kewenangan Atribusi	31
2. Kewenangan Delegasi	31
3. Kewenangan Mandat	32
E. Kajian Umum Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)	34
F. Kajian Umum Tentang Putusan	37
1. Pengertian Putusan	37
2. Macam-macam Putusan	38



G. Kajian Umum Tentang Keputusan Tata Usaha Negara	39
1. Pengertian Keputusan Tata Usaha Negara	39
2. Ciri-ciri Keputusan Tata Usaha Negara	42
BAB III: METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan Penelitian	46
B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	46
C. Teknik Memperoleh Bahan Hukum	48
D. Teknik Analisa Bahan Hukum	48
E. Definisi Konseptual	48
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Pengaturan Peradilan Tata Usaha Negara	50
B. Unsur-unsur Peradilan Administrasi	69
C. Kedudukan BAPEK Menurut Keppres Nomor 71 Tahun 1998	72
D. Kedudukan BAPEK Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999	74
E. Kekuatan Hukum Putusan BAPEK	78
Bab V: KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAKSI

DWI NUR INDAH LESTARI. Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, September 2010, *Kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil(PNS) (Telaah Yuridis Normatif Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian jo Pasal 35 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian)*, Agus Yulianto S.H, M.H, Lutfi Effendi S.H.M.Hum.

Penulisan ini dilatarbelakangi oleh banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang diduga telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang mana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kemudian adanya suatu Badan Pertimbangan Kepegawaian yang menangani masalah tersebut memberikan kewenangan secara luas dalam memeriksa dan memutus sengketa pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini merupakan penelitian akademik yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan: (1) Bagaimana Kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil(PNS) berdasarkan Keputusan Presiden(Keppres) Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian jo Pasal 35 ayat(2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian; (2) Bagaimana Kekuatan Hukum Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin PNS berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian jo Pasal 35 ayat(2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Penelitian Hukum ini dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu-isu Hukum terkait dengan kedudukan badan pertimbangan kepegawaian dalam memutus sengketa pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif dengan pendekatan *Statue Approach*. Jenis dan sumber bahan hukum dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier, sedangkan sumber bahan hukum diperoleh dari studi pustaka.

Berdasarkan analisis atas isu-isu hukum tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan: bahwa di dalam Hukum Administrasi kedudukan badan pertimbangan kepegawaian adalah sebuah badan yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi berupa memeriksa dan mengambil keputusan berupa keberatan hukum disiplin kepada para pegawai negeri sipil yang diduga telah melakukan pelanggaran sebagaimana telah di atur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu kedudukan badan pertimbangan kepegawaian adalah suatu badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden; sedangkan kekuatan hukum badan pertimbangan kepegawaian dalam memutus sengketa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil mempunyai kekuatan putusan yang mengikat, wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, namun dibatasi pada sengketa-sengketa tertentu dan tingkat golongan atau kepangkatan tertentu yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil. Disamping itu bagi pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan banding administrasi ke badan pertimbangan kepegawaian.

Menyikapi fakta-fakta tersebut diatas, maka perlu kiranya dalam rangka mewujudkan aparatur Negara yang bersih dan berwibawa para pegawai negeri sipil diharuskan disiplin dalam mematuhi dalam segala ketentuan peraturan yang berlaku karena banyak pegawai negeri sipil terkait dengan masalah kedisiplinan. Dan dalam hal memeriksa dan mengambil keputusan, badan pertimbangan kepegawaian tidak diberikan kewenangan terlalu luas sebagaimana di atur dalam Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, karena akan dikhawatirkan akan mengurangi kemandirian dan keutuhan Peradilan Tata Usaha Negara.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan sejarah Indonesia, khususnya pada era Orde Baru terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan sistem pemerintahan Indonesia. Bentuk permasalahannya adalah adanya pola pikir pemerintah dalam struktur pemerintahan dimana kekuasaan berada pada tangan penguasa pemerintah, yang berakibat rakyat sebagai unsur utama demokrasi tidak mempunyai peran dalam mengontrol birokrasi pemerintahan (*konsep monoloyalitas*).¹ Konsep *monoloyalitas* tersebut berdampak terhadap penataan kepegawaian atau sumber daya aparatur pemerintah. Penataan kepegawaian menjadi semakin jauh kompetensinya dari yang seharusnya dipunyai oleh aparatur pemerintah yang menjalankan tugas untuk melayani rakyat.

Dalam rangka upaya menjamin kesempurnaan Pegawai Negeri, maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Ketentuan Undang-Undang Pokok Kepegawaian ini yang sangat mendasar adalah ketentuan yang menyangkut profesionalisasi Pegawai Negeri. Dalam Undang-Undang tersebut ditegaskan bahwa Pegawai Negeri dituntut untuk ikut bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan nasional menuju terwujudnya tujuan nasional sebagaimana yang telah dinyatakan di

¹ Sri Hartini, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2008. hlm.1

atas, terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, yang berarti tergantung pula dari kesempurnaan para Pegawai Negeri.

Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Pegawai Negeri senantiasa dituntut loyal kepada Pancasila, kepada Undang-Undang Dasar 1945 kepada Negara dan Pemerintah serta mampu bertanggungjawab sepenuhnya untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan nasional.

Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparatur Negara, tetapi juga adalah Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan, Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan

² Marsono; Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian; Ikhtiar Baru.Jakarta. hlm. 66

diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai Warga Negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri itu sebagai perorangan maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian yang sangat mendasar adalah ketentuan yang menyangkut profesionalisasi Pegawai Negeri. Secara profesional pegawai negeri dituntut untuk ikut bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Ditegaskan pula, bahwa Pegawai Negeri dalam kapasitasnya selaku unsur aparatur negara yang mengemban tugas sebagai abdi masyarakat, harus mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa: (1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan

pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, 3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pasal diatas juga mengisyaratkan, bahwa setiap Pegawai Negeri dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya, bersikap loyal, tidak diskriminatif, memiliki integritas moral yang tinggi dan mampu meletakkan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi ataupun golongan. Kecuali itu, setiap Pegawai Negeri tidak diperkenankan ikut atau melibatkan diri pada suatu organisasi partai politik, serta harus benar-benar mampu bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah yang diembankan kepadanya yaitu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional

Oleh karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri, maka dipandang perlu adanya suatu pembinaan bagi seluruh pegawai/Aparatur Pemerintah sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahanserta dapat memperlancar pelaksanaan pembangunan nasional. Pegawai/Aparatur Pemerintah harus merupakan alat pemerintah yang berwibawa, tangguh, bersih, efektif dan efisien, serta setia dan taat kepada Negara, Bangsa dan Pemerintah.

Sebagaimana kita lihat bahwa sepanjang sejarah maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara yang mana memiliki keberadaan sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Sebagaimana tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang harus direncanakan dengan terarah dan dapat dilaksanakan dengan baik, berdaya guna, dan berhasil guna.³

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999 – 2004 Bab IV huruf ke (3) tentang Aparatur Negara bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan wibawa. Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.⁴

Sedangkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Pokok Kepegawaian sebagai berikut: “Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh

³ C.S.T Kansil. Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Indonesia. Pradnya Paramitha, 1979.hlm.98

⁴ S. Moenir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta, 1983.hlm 16

yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang Undang.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian

tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil . Disiplin Pegawai Negeri Sipil diarahkan agar pegawai negeri sipil sebagai unsur Aparatur Negara dan abdi masyarakat yang dilandasi atas kesetiaan dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Yang menjadi permasalahan disini adalah, yaitu Pertama, bagaimanakah kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian(BAPEK) dalam memutus sengketa pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedua, bagaimana dengan kekuatan hukumnya ketika BAPEK memutus Pegawai Negeri Sipil yang telah melanggar peraturan.

Dari uraian diatas maka penulis memutuskan untuk mengambil tema sekaligus judul yakni: "KEDUDUKAN BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN (BAPEK) DALAM MEMUTUS SENGKETA PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)"

(Telaah Yuridis Normatif Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43

Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka menghasilkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin PNS berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian?
2. Bagaimana Kekuatan Hukum Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin PNS berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin PNS berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan

Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kekuatan Hukum Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin PNS berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya Hukum Administrasi Negara mengenai kedudukan BAPEK dalam memutus sengketa pelanggaran disiplin PNS.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah: sebagai wacana untuk pemerintah dalam menyusun peraturan yang berkaitan dengan kedudukan BAPEK khususnya mengenai sengketa pelanggaran disiplin PNS.
- b. Bagi Pegawai Negeri Sipil: penelitian ini memberikan informasi hukum mengenai kedudukan BAPEK dan mengetahui kekuatan putusan BAPEK dalam hal pemutusan sengketa yang terkait pelanggaran disiplin oleh PNS.

- c. Bagi Mahasiswa: diharapkan dapat memperoleh tambahan wawasan pengetahuan khususnya tentang BAPEK dalam memutus sengketa pelanggaran PNS.

E. Sistematika Penulisan

Bab I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang penulisan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka merupakan bagian penulisan yang berisikan berbagai landasan teori yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diangkat. Dalam bab ini dipaparkan kajian umum tentang sengketa tata usaha negara, kajian umum tentang upaya administratif, kajian umum tentang pegawai negeri sipil, kajian umum tentang kewenangan, kajian umum tentang pengaturan badan pertimbangan kepegawaian, kajian umum tentang putusan, dan kajian umum tentang keputusan tata usaha negara.

Bab III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dimuat metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, teknik memperoleh bahan hukum, teknik analisa bahan hukum dan definisi konseptual.

Bab IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat dalam tulisan penelitian ini yaitu “Kedudukan Badan Pertimbangan

Kepegawaian (BAPEK) Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)“

(Telaah Yuridis Normatif Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 (2) Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Dalam bab ini dipaparkan tentang pengaturan tentang peradilan tata usaha negara, unsur-unsur suatu peradilan administrasi, kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) menurut Keppres Nomor 71 Tahun 1998, kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan kekuatan hukum putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Bab V : PENUTUP

Dalam bab ini dimuat kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi semua pihak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Sengketa Tata Usaha Negara

Pangkal sengketa tata usaha negara dapat diketahui dengan menentukan apa yang menjadi tolak ukur sengketa tata usaha negara. Tolak ukur sengketa tata usaha negara (administrasi) adalah tolak ukur subjek dan pangkal sengketa. Tolak ukur subjek adalah para pihak yang bersengketa di bidang hukum administrasi negara (tata usaha negara). Sedangkan tolak ukur pangkal sengketa, yaitu sengketa administrasi yang di akibatkan oleh ketetapan sebagai hasil perbuatan administrasi negara.⁵

Sengketa administrasi dapat dibedakan atas sengketa intern dan sengketa ekstern. Sengketa intern atau sengketa antara administrasi negara terjadi di dalam lingkungan administrasi (Tata Usaha Negara) itu sendiri, baik yang terjadi dalam suatu instansi atau sengketa yang terjadi antar instansi. Dengan demikian sengketa intern adalah menyangkut persoalan kewenangan pejabat tata usaha negara yang disengketakan dalam satu instansi atau kewenangan suatu instansi terhadap instansi lainya yang disebabkan tumpang tindihnya kewenangan, sehingga menimbulkan kekaburan kewenangan. Sengketa ini dapat juga disebut sbagai hukum antar wewenang.⁶

Sedangkan sengketa ekstern atau sengketa antara administrasi negara dengan rakyat adalah perkara administrasi yang menimbulkan sengketa antara

⁵ Sjachran Basah, Hukum Acara Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Administrasi, Rajawali Press, Jakarta, 1989, hlm.15

⁶ Wicipto Setiadi, Hukum Acara Pengadilan Tata Usaha Negara Suatu Perbandingan, Raja Grafindo Persada, 1994, hlm.93

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,⁷ yang mencakup administrasi negara di tingkat pusat, administrasi negara di tingkat daerah, maupun administrasi negara pusat yang ada di daerah.⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 bahwa 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 pusat ataupun daerah, sebagai akibat dikeluarkanya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa tolak ukur subjek sengketa tata usaha negara adalah orang atau individu atau badan hukum perdata disatu pihak dan badan atau pejabat tata usaha negara dipihak lainnya. Dengan demikian, 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 akibat dikelurkanya suatu keputusan tata usaha negara (KTUN). Dengan demikian, Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negar hanya menganut sengketa ekstern. Dan perbuatan atau tindakan badan atau pejabat tata usaha negara yang menjadi kompetensi

⁷ Sjachran Basah, Op.Cit, hlm.32

⁸ Op.Cit, hlm 33

Peradilan Tata Usaha Negara adalah yang menyangkut perbuatan atau tindakan mengeluarkan keputusan.

Sengketa kepegawaian merupakan keadaan yang tidak dikehendaki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, tetapi harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga yang bersangkutan memperoleh penyelesaian secara adil dan obyektif. Sengketa antara kedua belah pihak sulit untuk diselesaikan tanpa bantuan dari pihak ketiga, yaitu melalui lembaga peradilan yang tidak berpihak dan berat sebelah. Apabila satu pihak belum merasa puas atas keputusan dari pejabat yang berwenang menghukum, maka dapat mengajukan upaya administratif yang tersedia.

Sengketa kepegawaian dapat muncul dalam hal pengangkatan, kepangkatan, jabatan, pemindahan dan pemberhentian sebagai akibat keputusan dari pejabat pembina kepegawaian.

Sengketa kepegawaian merupakan bagian dari sengketa tata usaha negara. Namun penyelesaian sengketa kepegawaian memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan dengan sengketa tata usaha negara pada umumnya. Sengketa-sengketa di bidang kepegawaian tidak ditangani secara langsung oleh suatu Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun), namun terlebih dahulu harus diselesaikan melalui suatu proses yang mirip dengan suatu proses peradilan, yang dilakukan oleh suatu tim atau oleh seorang pejabat di lingkungan pemerintahan.

B. Kajian Umum Tentang Upaya Administratif

Menurut Penjelasan Pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 *jo* Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, upaya

administratif adalah merupakan prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan suatu sengketa Tata Usaha Negara yang dilaksanakan dilingkungan pemerintah sendiri (bukan oleh badan peradilan yang bebas), yang terdiri dari :

- a. Prosedur keberatan;
- b. Prosedur banding administratif.

Berdasarkan rumusan penjelasan Pasal 48 tersebut maka upaya administratif merupakan sarana perlindungan hukum bagi warga masyarakat (orang perorangan/badan hukum perdata) yang terkena Keputusan Tata Usaha Negara (*Beschikking*) yang merugikannya melalui Badan/Pejabat Tata Usaha Negara dilingkungan pemerintah itu sendiri sebelum diajukan ke badan peradilan.

Dalam Pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 *jo* Undang- Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, disebutkan sebagai berikut :

- 1) Dalam hal suatu Badan/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;
- 2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Berdasarkan penjelasan pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 *jo* Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, bentuk upaya administrasi ada 2 (dua) yaitu :

1. Banding administrasi

Apabila penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara tersebut dilakukan oleh instansi lain dari Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan.⁹

Contoh :

- a. Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) berdasarkan No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS;
- b. Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) berdasar Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
- c. Keputusan Gubernur, berdasar pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Gangguan, Staatsblad 1926 No. 226;
- d. Keputusan Panitia Tenaga Kerja Migas di lingkungan Departemen Pertambangan bagi perusahaan minyak dan gas bumi (PERTAMINA);
- e. Komisi Banding Paten berdasarkan PP No. 31 Tahun 1995, sehubungan dengan adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 1989 tentang Paten;
- f. Komisi Banding Merek berdasarkan PP No. 32 Tahun 1995, sehubungan dengan adanya Undang-Undang No. 19 Tahun 1992 tentang Merek;
- g. Majelis Pertimbangan Pajak sebagai banding administrasi perpajakan;

⁹ Soemaryono, SH dan Anna Erliyana, SH.,MH, Tuntunan Praktek Beracara di Peradilan Tata Usaha Negara, Pramedya Pustaka, Jakarta, 1999, hlm.8.

- h. Dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan milik Negara dari PERJAN dan PERUM menjadi PERSERO (BUMN) tersebut membuat ketentuan sendiri tentang operasional, kepegawaian, dll.

2. Keberatan

Apabila penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara tersebut.¹⁰

Contoh :

- a. Pasal 27 Undang-Undang No. 9 Tahun 1994 tentang ketentuan-ketentuan Umum Perpajakan;
- b. Pemberian hukuman disiplin sedang dan berat (selain pemberhentian dengan hormat dan tidak dengan hormat bagi (PNS).
- c. Pengujian (*Toetsing*) dalam upaya administrasi berbeda dengan pengujian di Peradilan Tata Usaha Negara. Di Peradilan Tata Usaha Negara pengujiannya hanya dari segi penerapan hukum sebagaimana ditentukan pasal 53 ayat (2) huruf (a) dan (b) Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu apakah keputusan Tata Usaha Negara tersebut diterbitkan dengan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melanggar Asas-Asas Umum Pemerintah Yang Baik (AAUPB), sedangkan pada prosedur upaya administrasi, pengujiannya dilakukan baik dari segi penerapan hukum maupun dari segi kebijaksanaan oleh instansi yang memutus, sehingga pengujiannya dilakukan secara lengkap. Sisi

¹⁰ Ibid, hlm.9

positif upaya administrasi yang melakukan penilaian secara lengkap suatu Keputusan Tata Usaha Negara baik dari segi Legalitas (*Rechtmatigheid*) maupun aspek Opportunitas (*Doelmatigheid*), para pihak tidak dihadapkan pada hasil keputusan menang atau kalah (*Win or Loose*) seperti halnya di lembaga peradilan, tapi dengan pendekatan musyawarah. Sedangkan sisi negatifnya dapat terjadi pada tingkat obyektifitas penilaian karena Badan/Pejabat tata Usaha Negara yang menerbitkan Surat Keputusan kadang-kadang terkait kepentingannya secara langsung ataupun tidak langsung sehingga mengurangi penilaian maksimal yang seharusnya ditempuh. Tidak semua peraturan dasar penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara mengatur mengenai upaya administrasi, oleh karena itu adanya ketentuan pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara merupakan aspek prosedural yang sangat penting yang berkaitan dengan kompetensi atau wewenang untuk mengadili sengketa Tata Usaha Negara.

Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 2 tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Ketentuan Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, disebutkan:

1. Yang dimaksud Upaya Adiministratif adalah:
 - a. Pengajuan surat keberatan (*Bezwaarschrift Beroep*) yang diajukan kepada Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan (Penetapan/ Beschikking) semula;
 - b. Pengajuan banding administratif (*administratief Beroep*) yang ditujukan kepada atasan Pejabat atau instansi lain dari Badan/Pejabat Tata Usaha

Negara yang mengeluarkan keputusan yang berwenang memeriksa ulang keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan.

2. Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa peninjauan surat keberatan, maka gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan diajukan kepada pengadilan Tata Usaha Negara dan Apabila peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif berupa surat keberatan dan atau mewajibkan surat banding administratif, maka gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang telah diputus dalam tingkat banding administratif diajukan langsung kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam tingkat pertama yang berwenang.

Ketentuan tersebut sesuai pula dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 48 ayat (2) yang menyatakan “pengadilan baru berwenang memeriksa, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan “ jo ketentuan pasal 51 ayat (3) ditentukan bahwa dalam hal suatu sengketa dimungkinkan adanya administratif maka gugatan langsung ditujukan kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara apabila keputusannya merupakan keputusan banding administratif.

C. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Sebagaimana tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai

melalui pembangunan nasional yang harus direncanakan dengan terarah dan dapat dilaksanakan dengan baik, berdaya guna, dan berhasil guna.¹¹

Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Pokok Kepegawaian: Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil menurut Kranenburg adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Logemann sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pegawai” adalah orang yang bekerja pada pemerintah sedangkan “Negeri” adalah Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.¹²

Mengenai jenis Pegawai Negeri di dasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UUPK Pegawai Negeri dibagi menjadi:

¹¹ Setiajeng Kadiarsih, Hukum Kepegawaian, 2007, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3

¹² W.J.S Purwadarminta, 1986, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.702.

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

Sedangkan pada Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, yakni Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di daerah Provinsi Kabupaten/ Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, yakni Pegawai Negeri Sipil daerah atau provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.
- c. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang-Undang Pokok Kepegawaian Pasal 3 Ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan, dan Pembangunan.

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional

tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (sebagian dari aparatur Negara).¹³

2. Konsep Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 1 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Dalam penjelasan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisei, rekaman atau alat komunikasi lainnnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Adapun perbuatan adalah setiap tingkah laku sikap atau tindakan. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap perbuatan memperbanyak, mempertontonkan,menempelkan, mengedarkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk melanggar kewajiban dan larangan setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Faisal Salam disiplin adalah pernyataan keluar (*outward manifestation*) daripada sikap mental (*mentale houding*) seseorang.

¹³ C.S.T Kansil. Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian.Pradnya Paramitha.Jakarta, hlm.38

Pernyataan keluar merupakan ketaatan mutlak lahir batin tanpa terpaksa dengan ikhlas secara penuh tanggungjawab, yang terpaksa dengan ikhlas serta penuh tanggungjawab, yang datang dari hati seseorang. Merupakan pula persesuaian antara tingkah laku yang dikehendaki oleh hukum (dalam arti luas) dengan tingkah laku yang sebenarnya nampak dimana pribadinya mempunyai keyakinan batin bahwasanya kelakuan itu memang seharusnya terjadi.

Disiplin bukan merupakan persoalan yang dimonopoli suatu golongan atau instansi, bukan persoalan khusus atasan atau bawahan saja, melainkan merupakan persoalan dari setiap pribadi. Faktor-faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:

- a. Lemahnya pengawasan atasan langsung;
- b. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Kurangnya pembinaan/sosialisasi tentang peraturan perundangan bidang kepegawaian disiplin pegawai;
- d. Tingkat kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Di dalam kehidupan sebagai Pegawai Negeri Sipil, disiplin merupakan syarat mutlak:

- a. Mentaati semua peraturan-peraturan Pegawai Negeri Sipil dan melaksanakan semua perintah kedinasan dari setiap atasan dengan tepat, sempurna dan kesadaran yang tinggi;
- b. Menegakkan kehidupan disiplin dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil yang teratur.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan Martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;

- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara/pemerintah, terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. Mentaati ketentuan jam kerja;
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karirnya;
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap teman;

- v. Hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk Agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang maha Esa, yang berlaianan;
- w. Menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat;
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Pasal 3:

(1) Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang:

- a. melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, Atau Pegawai Negeri Sipil;
- b. menyalahgunakan wewenangnya;
- c. tanpa izin 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 di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan 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 sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat 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 sesuatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi 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 sesuatu 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 kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu

sedemikian rupa sehingga melalui pemilik saham tersebut dapat 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.

- (2) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah yang akan melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf q, wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

Hukuman disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam menegakkan disiplin, hukuman disiplin adalah upaya terakhir apabila upaya pembinaan dengan cara lain sudah tidak dapat merubah perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, karena itu setiap penindakan terhadap pelanggaran disiplin perlu dilandasi dengan prinsip:

1. Adanya rasa keadilan, oleh karena itu sanksi yang dikenakan harus setimpal dengan kesalahan yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan hal hal yang memberatkan dan meringankan;
2. Sanksi harus bermanfaat untuk mendidik dan memperbaiki Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan sanksi serta berdampak positif bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerjanya;
3. Konsistensi, keputusan penindakan yang pernah diambil dalam suatu kasus, menjadi pedoman dalam penindakan dalam kasus yang sama;
4. Adanya kepastian hukum, penindakan terhadap setiap pelanggaran harus di dasarkan pada ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

D. Kajian Umum Tentang Kewenangan

Setiap perbuatan pemerintah diisyaratkan harus bertumpu pada kewenangan yang sah. Tanpa adanya kewenangan yang sah seorang pejabat ataupun badan tata usaha negara tidak dapat melaksanakan suatu perbuatan pemerintahan. Oleh karena itu, kewenangan yang sah merupakan atribut bagi setiap pejabat ataupun bagi setiap badan.

Istilah kewenangan sering disebut *authority*, *gezag*, atau yuridiksi dan istilah wewenang disebut *competence* atau *bevoegdheid*. Kewenangan (*authority*, *gezag*) adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu maupun terhadap sesuatu bidang pemerintah tertentu secara bulat. Kekuasaan tersebut dapat berasal dari kekuasaan legislatif ataupun dari kekuasaan eksekutif, sedangkan wewenang hanya

mengenai sesuatu bidang tertentu saja. Dengan demikian kewenangan berarti kumpulan wewenang.¹⁴

Secara yuridis pengertian wewenang adalah kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik atau kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-Undang untuk melakukan hubungan-hubungan hukum.

Apabila dari sifatnya maka sifat wewenang dapat dibedakan bersifat *expressimplied*, fakultatif, dan *vrijj bestuur*. Wewenang pemerintah yang bersifat *expressimplied* adalah wewenang yang jelas maksud dan tujuannya, terikat pada waktu tertentu dan tunduk pada batasan-batasan hukum tertulis dan hukum tidak tertulis, sedangkan isinya dapat bersifat umum (abstrak) dan dapat pula bersifat individual-konkret.

Wewenang bersifat fakultatif adalah wewenang yang peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan bagaimana suatu wewenang dapat dipergunakan. Dalam hal ini badan/pejabat tata usaha negara tidak wajib menggunakan wewenangnya itu karena masih ada pilihan (alternatif).

Sedangkan wewenang yang bersifat *vrijj bestuur* adalah wewenang dimana peraturan dasarnya memberikan ruang lingkup yang longgar atau atau bebas kepada badan/pejabat tata usaha negara untuk menggunakan wewenang yang dimilikinya, misalnya dapat menolak atau mengabulkan suatu permohonan.

Dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan sering ditemui adanya pelimpahan wewenang atau kebijaksanaan dari badan/pejabat tata usaha negara kepada pihak lain yang bukan merupakan badan pemerintahan, seperti

¹⁴ Prajudi Atmosudirjo. Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hlm.29-30

pemberian/pelimpahan wewenang kepada suatu badan hukum perdata (swasta).

Sumber kewenangan yang sangat penting bagi suatu negara hukum demokratis yang mana setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan atas hukum. Sumber kewenangan tersebut antara lain adalah:¹⁵

1. Kewenangan Atribusi

Kewenangan Atribusi lazimnya digariskan atau berasal dari adanya pembagian kekuasaan Negara oleh undang-undang dasar. Istilah lain untuk kewenangan atributif adalah kewenangan asli atau kewenangan yang tidak dibagi-bagikan kepada siapapun.¹⁶

2. Kewenangan Delegasi

Kewenangan delegasi merupakan kewenangan yang bersumber dari pelimpahan suatu organ pemerintahan kepada orang lain dengan dasar peraturan perundang-undangan. Dalam kewenangan delegatif peraturan dasar berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur pelimpahan wewenang tersebut, maka tidak terdapat kewenangan delegatif.

Terjadinya pelimpahan dari suatu badan/pejabat tata usaha yang satu kepada badan/pejabat tata usaha negara yang lainnya dalam lingkungan pemerintahan (eksekutif). Wewenang yang dilimpahkan tersebut adalah diperoleh badan/pejabat tata usaha negara berdasarkan wewenang atributif. Badan/pejabat tata usaha negara yang melimpahkan wewenang delegasi disebut *delegans* dan yang menerimanya disebut delegataris sedangkan bagi

¹⁵ Marbun, Peradilan Administrasi dan Upaya Administratif Di Indonesia, UII Press, 2005 hlm. 126

¹⁶ Lutfi Effendi, Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara. Bayumedia, 2004. hlm.18

badan/pejabat tata usaha negara yang melimpahkan mandat disebut *mandans* dan yang menerimanya disebut mandataris.

Perbedaan antara delegasi dan mandat terdapat antara lain pada prosedur pelimpahannya, tanggungjawab, dan tanggung-gugatnya serta adanya kemungkinan dipergunakan kembali wewenang itu.¹⁷

Pada delegasi ditinjau dari segi prosedur pelimpahannya, pada delegasi pelimpahan wewenang terjadi dari suatu organ pemerintah kepada organ pemerintahan lainya yang dilakukan dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan pada mandat pelimpahan wewenang terjadi umumnya dalam hubungan rutin antara bawahan dan atasan, kecuali dilarang secara tegas.¹⁸

Sedangkan ditinjau dari segi tanggungjawab dan tanggung gugat, pada delegasi tanggung jawab dan tanggung gugatnya beralih pada delegataris, sedangkan pada mandat tetap berada pada pemberi mandat (*mandans*).

Dan ditinjau dari segi pemberi wewenang, pada delegasi pemberi wewenang tidak dapat menggunakan wewenang itu kecuali setelah ada pencabutan dengan berpegang pada asas *contraries actus*, sedangkan pada mandat pemberi wewenang mandat setiap saat dapat menggunakan sendiri wewenang yang dilimpahkan itu.

3. Kewenangan Mandat

Kewenangan *Mandat* adalah kewenangan yang bersumber dari proses atau prosedur pelimpahan dari pejabat atau badan yang lebih tinggi kepada pejabat yang lebih rendah. Pengertian mandat menurut Hukum Administrasi

¹⁷ Ibid, hlm.128

¹⁸ Philipus M. Hadjon, Fungsi Normatif Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Pidato Guru Besar, 10 Oktober 1994, UNAIR, Surabaya, hlm.8

berbeda dengan pengertian mandat dalam Hukum Tata Negara, jika dikaitkan dengan Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 yang merujuk kepada yang merujuk kepada hubungan fungsional antara MPR dan Presiden sebagai mandataris MPR. Jadi yang digunakan bukan istilah delegasi (delegataris).

Namun jika dihubungkan TAP MPR No.VII/MPR/1978 Tentang Pelimpahan Tugas dan Wewenang kepada Presiden Mandataris dalam rangka menyukseskan dan mengamankan pembangunan nasional, agaknya terdapat perbedaan pengertian yang angat prinsipil antara pengertian mandate menurut Hukum Administrasi Negara dengan Hukum Tata Negara, sebab tanggungjawab dan tanggung gugatnya tetap berada pada pemberi mandat dan tanggungjawab serta tanggung gugatnya berada pada MPR selaku pemberi mandat.¹⁹

Menurut Bintang Saragih, istilah mandat berasal dari J.J Rousseau kemudian melahirkan dua macam teori mandat, yakni teori mandat imperatif dan teori mandat bebas. Menurut teori mandat imperatif si wakil menjadi wakil karena memperoleh instruksi tegas dan telah ditentukan dengan rinci oleh *mandans* sedangkan menurut teori mandat bebas, mandataris setiap waktu dapat bertindak dan tidak tergantung dari instruksi yang diberikan oleh mandans. Jadi seorang mandataris dapat bertindak bebas karena ia telah memperoleh kepercayaan dari *mandans*.²⁰

¹⁹ Ibid, hlm.9

²⁰ Bintang Siragih, MPR RI, Suatu Pemikiran tentang MPR di Masa Mendatang, Gaya Media Pratama, Jakarta, 1992, hlm.9 dan hlm.27

Menurut Djazuli Bahar, arti mandat adalah kuasa penuh untuk mewakili si pemberi kuasa, edangkan menurut Hukum Anglo Saxon mandat adalah suatu instruksi, dimana mandat menurut tafsiran bahasa inggris mencakup political representation. Secara lengkap Djazuli Bahar menyatakan”...membandingkan mengenai political representation/ perwakilan politik yang merupakan sistem perwakilan yang tidak sebenarnya dengan pengertian *mandate* dalam *Grolier Webster dictionary, Encyclopedia edition: sebagai a command, order or injuction. Politics, the instruction as to policy given by the electorate to a representative dan bila secara hukum a contract by which one person requested another to act for him gratuitously, any contract of agency.*

Sedangkan menurut Rosjidi Ranggawidjaja, bahwa mandat adalah suruhan kepada suatu alat perlengkapan untuk melaksanakan kompetensi sendiri maupun berupa tindakan hukum oleh pemegang suatu wewenang dengan diberikan kekuasaan penuh kepada suatu objek lain untuk melaksanakan kompetensi si pemberi mandat atas nama si pemberi mandat.²¹

E. Kajian Umum Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Berdasarkan Pasal 23 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dibentuk dengan Surat Keputusan Presiden Nomor 67

²¹ Rosjidi Ranggawidjaja, Hubungan Tata Kerja MPR,DPR , dan Presiden.Jakarta.hlm 46

Tahun 1980, tertanggal 11 Desember 1980 adalah suatu Badan yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Kemudian dalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa “untuk menjalin kelancaran pembinaan Pegawai Negeri Sipil, dibentuk badan yang bertugas membantu Presiden dalam mengatur dan menyelenggarakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.”

Selanjutnya di dalam penjelasan Pasal tersebut disebutkan juga bahwa, tugas badan yang dibentuk adalah membantu Presiden dalam merencanakan, mengatur dan menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendidikan dan latihan jabatan, kesejahteraan menampung dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin tingkat ringan ataupun sedang tidak dapat mengajukan keberatan, serta bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa pembebasan jabatan. Pegawai Negeri Sipil golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) di Jakarta sesuai dengan prosedur yang ditetapkan yakni keberatan tersebut di ajukan paling lambat 14 hari terhitung mulai tanggal menerima keputusan hukuman

itu, apabila keberatan yang di ajukannya itu melebihi 14 hari tidak dapat dipertimbangkan (kadaluwarsa).²²

Adapun tugas pokok Badan Pertimbangan Kepegawaian sebagaimana telah dituangkan di dalam angka 2 (dua) Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 adalah sebagai berikut :

- 1) Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan hukuman disiplin yakni:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Gol.IV/a kebawah.
- 2) Memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul menjatuhkan hukuman disiplin yang berupa:
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV / b ke atas;
 - b. Pembebasan jabatan bagi pejabat eselon I yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian seperti tercantum dalam Pasal 4 ayat (3) dalam Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 tersebut adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan.

²² www.google.com. 06 Agustus.2007. Badan Administrasi Kepegawaian Negara. Jakarta

Susunan Organisasi seperti Lembaga/Organisasi Lembaga, dan dalam rangka mempermudah serta memperlancar kerja para pegawai maka Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) kemudian sesuai dengan ketentuan angka 3 (tiga) Surat Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 maka Susunan Organisasi BAPEK adalah:

- a. Menteri Negara Penerbitan Aparatur Negara sebagai Ketua
- b. Kepala BAKN (Badan Administrasi Kepegawaian Negara) sebagai sekretaris merangkap Anggota;
- c. Sekretaris Kabinet sebagai Anggota;
- d. Direktorat Jenderal Hukum dan Hukum Perundang-Undangan Departemen Kehakiman sebagai Anggota;
- e. Jaksa Agung Muda Bidang Pembinaan pada Kejaksaan Negeri Republik Indonesia sebagai Anggota;
- f. Direktorat Jenderal Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah (Dirjen PUOD) pada Departemen Dalam Negeri sebagai Anggota;
- g. Ketua Pengurus Korps Pegawai Negeri (KORPRI) sebagai Anggota.

F. Kajian Umum Tentang Putusan

1. Pengertian Putusan

Putusan adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.²³ Menurut Soedikno Mertokusumo²⁴

²³ Soedikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, Yogyakarta Liberty, 1985, hlm. 172

menambahkan bahwa bukan hanya yang diucapkan saja yang disebut putusan, melainkan juga pernyataan yang di tuangkan dalam bentuk tertulis dan kemudian diucapkan oleh hakim di persidangan.

Sebuah konsep putusan (tertulis) tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan sebelum diucapkan di persidangan oleh hakim. Putusan yang diucapkan di persidangan (*uitspraak*) tidak boleh berbeda dengan yang tertulis (*vonnis*). Selanjutnya juga di jelaskan bahwa di dalam literatur Belanda dikenal istilah *vonnis* dan *gewijsde*; yang dimaksud dengan *vonnis* adalah putusan yang belum mempunyai kekuatan hukum yang pasti, sehingga masih tersedia upaya hukum biasa, sedangkan *gewijsde* adalah putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang pasti, sehingga hanya tersedia upaya hukum khusus.

2. Macam-macam Putusan

Dalam hukum acara dikenal dua macam putusan hakim, yaitu putusan akhir (*eindvonnis*) yang mengkhiri perkara yang diperiksa oleh hakim, dan putusan sela (*tussenvonnis*) yang diadakan sebelum hakim memutuskan perkaranya, yaitu untuk memungkinkan atau mempermudah pelanjutan pemeriksaan perkara.²⁵

Putusan akhir berbeda dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dalam putusan akhir dapat merupakan putusan pengadilan tingkat pertama, atau banding, sehingga menunjukkan masih tersediannya upaya hukum. Sedangkan pada putusan yang di sebutkan

²⁴ Ibid.hlm 173

²⁵ Wirjono Prodjodikoro, Hukum Acara Perdata Indonesia, Bandung, 1992, hlm. 127

belakangan sudah tidak tersedia upaya hukum, kecuali upaya hukum luar biasa (istimewa).

Putusan sela dalam hukum acara Peradilan Tata Usaha Negara dimungkinkan dalam hal putusan untuk menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara, putusan permohonan beracara dengan cuma-cuma (prodeo), atau karena kematian kuasa hukum salah satu pihak. Hanya dalam Pasal 113 ayat (1) disebutkan bahwa putusan sela ini tidak dibuat dalam atau sebagai putusan tersendiri, melainkan hanya dicantumkan dalam berita acara sidang.

G. Kajian Umum Tentang Keputusan Tata Usaha Negara

1. Pengertian Keputusan Tata Usaha Negara

Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) merupakan hukum publik bersegi satu yang dilakukan oleh badan/pejabat pemerintah berdasarkan kekuasaannya yang istimewa. Suatu keputusan mengandung suatu penetapan, yang menurut sifatnya merupakan suatu peraturan. Bahkan keputusan merupakan pula suatu norma penutup atau norma akhir dalam rentetan perbuatan atau tindakan hukum yang dilakukan oleh badan/pejabat tata usaha negara.²⁶

Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual dan final. Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 5

²⁶ Diktat Hukum Administrasi Negara; Achmadur Rifa'i; Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi; 2001.hlm 18

Tahun 1986 *jo* Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 bahwa Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau pejabat beres tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan atas dasar kewenangannya yang berada di luar urusan pemerintahan (eksekutif), misalnya: dibidang ketatanegaraan, atau berkaitan dengan bidang politik. Selain itu ada keputusan-keputusan Tata Usaha Negara yang menimbulkan titik singgung dengan aspek hukum perdata dalam tugas dan fungsi pemerintahan.

Bentuk dari keputusan administratif sangat beraneka ragam, satu sama lain tergantung dari sifat dan pertimbangannya. Keputusan-keputusan tersebut dapat berbentuk formal seperti: surat memo, besluit, Surat Keputusan, dan sebagainya. Tetapi dapat pula berupa suatu pemberitahuan atau nota biasa, dapat pula berupa disposisi pada bagian samping dibubuhi tandatangan dan cap jabatan bahkan dapat secara lisan.

Setiap keputusan administrasi negara mengandung suatu penetapan (*beschikking*). Keputusan atau penetapan yang diambil bisa negatif yang hanya berlaku satu kali saja, sehingga suatu instansi atau seorang ditolak permintaannya dengan seketika boleh mengulangi permintaannya.

Keputusan hukum administratif merupakan perbuatan hukum administratif yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara

melahirkan hubungan-hubungan hukum administratif (*administratief rechtelijke verhoudinge*)

Diketahui pula perbuatan hukum administratif (*administratief rechtelijke besluiten*) pernyataan kehendak Badan atau Pejabat yang mengeluarkan keputusan administrasi karena peraturan dasar yang menjadi sumber dari wewenang administrasi mengharuskan badan atau pejabat tersebut untuk mengeluarkan keputusan administratif, yang mana salah satu perbuatan hukum administratif dapat berupa *beschikking* (penetapan tertulis).²⁷

Isi dari hubungan hukum administrasi yang ditimbulkan oleh suatu keputusan administrasi merupakan perbuatan hukum administratif yang dapat berupa suatu:

- a. Pembebanan kewajiban untuk berbuat sesuatu, untuk tidak berbuat sesuatu atau untuk membiarkan sesuatu;
- b. Pemberian suatu hak untuk menuntut sesuatu;
- c. Pemberian suatu izin, persetujuan untuk berbuat sesuatu yang dilarang;
- d. Suatu kompleks hubungan hukum yang timbul dari status yang dilahirkan oleh suatu perbuatan hukum administratif.

Beschikking merupakan perbuatan hukum administratif, karena merupakan suatu keputusan, bentuknya tertulis dengan syarat:

- a. Badan atau Pejabat mana yang mengeluarkan;
- b. Isi dari nota dan sebagainya itu jelas apa maksud dan tujuannya;
- c. Jelas alamat yang dituju;

²⁷ Tedi Sudrajat. Hukum Kepegawaian, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm 143

d. Dapat menimbulkan suatu akibat hukum.

2. Ciri-Ciri Keputusan Tata Usaha Negara

Kegiatan administrasi negara dalam melaksanakan dan menyelenggarakan tugas pemerintah tersebut bermacam-macam. Salah satu macam kegiatan yang sangat mempengaruhi kehidupan negara dan masyarakat adalah keputusan yang di tentukan oleh pejabat pemerintah/administrasi negara yang bersifat yuridis dan mengandung penetapan (*beschiking*) yang mempunyai akibat hukum yang akan membahayakan bila diambil secara kurang bertanggungjawab.

Keputusan Administratif merupakan suatu pengertian yang sangat umum dan abstrak, yang dalam praktik tampak dalam bentuk keputusan-keputusan yang sangat berbeda. Keputusan administratif dalam praktiknya tampak dalam bentuk keputusan-keputusan yang sangat berbeda namun memiliki ciri-ciri yang sama.²⁸ Keputusan ini diperlukan untuk dapat mengenal dalam praktek keputusan-keputusan/tindakan-tindakan tertentu sebagai keputusan administratif karena hukum positif mengikatkan akibat-akibat hukum tertentu pada keputusan-keputusan tersebut, contohnya suatu penyelesaian hukum melalui hakim tertentu.

Hukum positif mengikatkan akibat-akibat hukum tertentu pada keputusan-keputusan tersebut. Apabila kita melihat dampak suatu keputusan terhadap orang (individu), maka kita dapat melakukan pembagian sebagai berikut :

a. Keputusan dalam rangka ketentuan larangan atau perintah;

²⁸ Op.Cit; hlm.27

Sistemnya adalah bahwa Undang-Undang melarang suatu tindakan tertentu atau tindakan-tindakan tertentu yang saling berhubungan. Terdapat bentuk hukum dalam keputusan ini yaitu dispensasi dan konsesi. Dispensasi berbicara tentang larangan dalam Undang-Undang yang bersangkutan memang secara tegas dimaksudkan sebagai larangan dan kekecualian saja yang dapat memberikan kebebasan. Konsesi berarti kepentingan umum justru menuntut kegiatan-kegiatan dari si penerima konsesi.

b. Keputusan yang menyediakan sejumlah uang

Subsidi yang diberikan atau dikeluarkan oleh penguasa karena penguasa ingin melancarkan kegiatan-kegiatan masyarakat tertentu. Contohnya di Belanda, orang-orang yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, mempunyai hak atas suatu pembayaran tunjangan berdasarkan Algemene Bijstandswet (Undang-Undang Bantuan Umum). Selanjutnya dapat ditunjuk berbagai Undang-Undang Nederland yang memberikan hak atas ganti rugi dalam hal tindakan penguasa yang didasarkan pada hukum.

c. Keputusan yang membebankan suatu kewajiban keuangan;

Sebagai contoh yang paling penting adalah penetapan pajak.

d. Keputusan yang memberikan suatu kedudukan;

Diartikan sebagai keputusan-keputusan yang menyebabkan dapat diperlakukannya beberapa peraturan yang saling berkaitan bagi seseorang tertentu atau suatu denda tertentu. Misalnya, pengangkatan

seorang pegawai negeri dalam arti dari Undang-Undang Kepegawaian.

Ada juga pembagian-pembagian lain karena saling berkaitan antara akibat hukum tertentu dimana ada kewenangan untuk menarik kembali atau membuat peraturan, antara lain:

a. Keputusan yang bebas dan yang terikat;

Keputusan yang bebas dan terikat merupakan keputusan yang letaknya saling berhimpit, yang dengan demikian tidak terdapat dalam dalam praktek. Keputusan bebas, bilamana penguasa mempunyai kebebasan bertindak. Keputusan terikat, bilamana seolah-olah dapat dibaca langsung dari Undang-Undang kapan keputusan itu harus diberikan.

b. Keputusan yang memberi keuntungan dan yang memberi beban;

Seringkali suatu keputusan memberi keuntungan dan yang memberi beban, namun sekaligus pemegang izin terikat pada peraturan-peraturan tertentu.

c. Keputusan yang seketika akan berakhir dan yang berjalan lama;

d. Keputusan yang bersifat perorangan dan yang bersifat kebendaan.

Salah satu ciri yang penting dalam suatu Keputusan Tata Usaha Negara adalah adanya “wewenang” atau “kewenangan” yang selalu harus ada dan yang menjadi dasar berpijak bagi Pejabat Tata Usaha Negara untuk dapat melakukan tindakan-tindakan hukum dan khususnya dalam hal ini adalah menerbitkan keputusan-keputusan Tata Usaha Negara sebagai salah satu instrumen yuridis dalam menjalankan pemerintahan.

Wewenang dalam menjalankan urusan pemerintahan tersebut dapat dilakukan melalui perbuatan atau tindakan yang bersifat atau menurut hukum privat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka,²⁹ dan menggunakan pendekatan *Statue Approach*, yakni pendekatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan hukum yang berlaku untuk mengetahui dan menganalisa Kedudukan dan Kekuatan Hukum Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian Dalam Memutus Sengketa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdasarkan Keppres No.71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres No.67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian *jo* Pasal 35 (2) Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

1. Jenis Bahan Hukum

a. **Bahan Hukum Primer**; yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berkaitan dengan pokok permasalahan,³⁰ yakni:

- a) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;

²⁹ Soerjono Soekanto. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta. Rajawali Press. 1985. hlm. 15

³⁰ Ibid

- b) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
- c) Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Bahan Hukum Sekunder; merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bersifat menunjang,³¹ seperti hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, yang berkaitan dengan pokok permasalahan

c. Bahan Hukum Tertier; merupakan bahan hukum yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder,³² Contoh: Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, Kamus Hukum.

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum diperoleh dari studi pustaka dan studi dokumentasi melalui hasil penelusuran pustaka di Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, Perpustakaan Kota Malang, Surat-surat kabar, majalah, serta browsing melalui internet yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

C. Teknik Memperoleh Bahan Hukum

Bahan Hukum dalam penulisan skripsi ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan, memindahkan bahan hukum, seperti peraturan perundang-undangan, literatur, dan dokumen hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

D. Teknik Analisa Bahan Hukum

Bahan Hukum dalam penulisan ini akan di analisis dengan menggunakan metode *Content Analys* (Analisis Isi) yaitu dengan mendeskripsikan dan menginterpretasikan isi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pokok permasalahan.

E. Definisi Konseptual

- a. Kedudukan adalah kewenangan; kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan tertentu terhadap sesuatu bidang pemerintahan tertentu.
- b. Kekuatan Hukum adalah hukum yang mempunyai daya ikat dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap.
- c. Putusan adalah pendapat pengadilan atau hakim dalam menyimpulkan suatu kesimpulan hukum atas perkara yang ditangani atau yang sedang berlangsung.
- d. Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah suatu Badan yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden yang mempunyai tugas membantu presiden dalam merencanakan, mengatur dan menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendidikan,

dan latihan jabatan, kesejahteraan, menampung dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

- e. Sengketa adalah suatu permasalahan yang timbul dalam bidang tertentu antara orang atau badan hukum dengan badan atau pejabat baik di pusat maupun daerah sebagai akibat dikeluarkannya keputusan.
- f. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Peradilan Tata Usaha Negara

Peradilan Administrasi atau yang disebut dengan Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), pada dasarnya menegakkan hukum Publik, yakni hukum administrasi sebagaimana dituangkan dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa sengketa yang termasuk lingkup kewenangan peradilan tata usaha negara adalah sengketa tata usaha negara. Hal ini ditegaskan lagi dalam rumusan tentang Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) Pasal 1 angka 3 yang mensyaratkan juga tindakan hukum tata usaha untuk adanya keputusan TUN.³³

Wirjono Prodjodikro merumuskan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara (HAPTUN), adalah rangkaian peraturan-peraturan yang memuat cara bagaimana orang harus bertindak terhadap dan di muka pengadilan dan cara bagaimana pengadilan itu harus bertindak, satu sama lain untuk melaksanakan berjalannya peraturan hukum tata usaha negara (Hukum Administrasi Negara). Dengan kata lain yang dimaksud Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara adalah hukum yang mengatur tentang cara-cara bersengketa di peradilan tata usaha negara, serta mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terkait dalam proses penyelesaian sengketa tersebut.

Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara memuat peraturan-peraturan tentang kedudukan, susunan, kekuasaan serta hukum acara yang

³³ Philipus M. Hadjon.2005. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia.Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.hlm 31

berlaku di peradilan tata usaha negara. Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara ini dapat disebut sebagai hukum acara dalam arti luas, karena undang-undang ini tidak saja mengatur tentang cara-cara berperkara di pengadilan tata usaha negara, tetapi sekaligus juga mengatur tentang kedudukan, susunan, dan kekuasaan dari peradilan tata usaha negara. Untuk dapat memahami hukum acara ini, tidak cukup hanya mempelajari pasal-pasal yang tersurat saja, tetapi juga harus memahami asas-asas yang terkandung di dalamnya dan sekaligus mempelajari penjelasannya.³⁴

Sesuai dengan fungsi peradilan tata usaha negara untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat, maka dalam undang-undang ini diberikan kemudahan bagi warga masyarakat pencari keadilan, antara lain: Mereka yang tidak pandai membaca dan menulis dibantu oleh panitera pengadilan untuk merumuskan gugatannya ;

- 1) Warga pencari keadilan dari golongan masyarakat yang tidak mampu diberikan kesempatan untuk berperkara secara cuma-cuma;
- 2) Apabila terdapat kepentingan penggugat yang cukup mendesak, atas permohonan penggugat, ketua pengadilan dapat menentukan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat;
- 3) Penggugat dapat mengajukan gugatannya kepada pengadilan tata usaha negara yang paling dekat dengan tempat kediamannya untuk kemudian diteruskan ke pengadilan yang berwenang mengadilinya;
- 4) Dalam hal tertentu gugatan dimungkinkan untuk diadili oleh pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kediaman penggugat;

³⁴ Rozali Abdullah, 2004, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Raja Grafindo, Jakarta, hlm 2

5) Badan atau pejabat tata usaha negara yang dipanggil sebagai saksi diwajibkan untuk datang sendiri.

Peradilan tata usaha negara tersebut hanya berwenang mengadili sengketa tata usaha negara, yaitu sengketa antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara. Sengketa ini berpangkal dari ditetapkannya suatu keputusan tata usaha negara oleh badan atau pejabat tata usaha negara. Oleh karena itu, pada hakikatnya sengketa tata usaha negara adalah sengketa tentang sah atau tidaknya suatu keputusan tata usaha negara yang telah dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara. Berdasarkan hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa:

- a) Yang dapat digugat dihadapan peradilan tata usaha negara ini adalah badan atau pejabat tata usaha negara;
- b) Sengketa yang dapat diadili oleh peradilan tata usaha negara adalah sengketa mengenai sah atau tidaknya suatu keputusan tata usaha negara, bukan sengketa mengenai kepentingan hak.

Juga perlu diperhatikan bahwa kehadiran Peradilan Tata Usaha Negara melalui Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara tidak hanya melindungi hak individu tetapi juga melindungi hak masyarakat. Untuk itu di samping melindungi hak individu sebagian besar isi Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara melindungi hak-hak masyarakat. Pasal-pasal yang langsung menyangkut perlindungan hak-hak masyarakat adalah : Pasal 49, Pasal 55, dan Pasal 67 :

a) Pasal 49

Pengadilan tidak berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara tertentu dalam hal keputusan yang disengketakan itu dikeluarkan:

1. Dalam waktu perang, keadaan bahaya, keadaan bencana alam, atau keadaan luar biasa yang membahayakan, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Dalam keadaan mendesak untuk kepentingan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pasal 55

Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya keputusan badan atau pejabat tata usaha negara.

c) Pasal 67

Gugatan tidak menunda atau menghalangi dilaksanakannya keputusan badan atau pejabat tata usaha negara serta tindakan badan atau pejabat tata usaha negara yang digugat.

Hukum acara peradilan tata usaha negara mempunyai asas-asas hukum yang melandasinya, yaitu³⁵ :

1. Asas praduga *rechtmatig* (*vermoeden van rechtmatigheid/praesumptio iustae causa*);

Asas ini mengandung makna bahwa setiap tindakan penguasa selalu harus dianggap *rechtmatig* sampai ada pembatalannya. Dengan

³⁵ Rozali Abdullah, Op.Cit, hlm. 313

asas ini, gugatan tidak menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara);

2. Asas pembuktian bebas;

Hakim yang menetapkan beban pembuktian. Hal ini berbeda dengan ketentuan Pasal 1865 BW. Asas ini dianut Pasal 107 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara hanya saja masih dibatasi ketentuan Pasal 100;

3. Asas keaktifan hakim (*dominus litis*);

Keaktifan hakim dimaksudkan untuk mengimbangi kedudukan para pihak karena tergugat adalah pejabat tata usaha negara sedangkan penggugat adalah orang atau badan hukum perdata. Penerapan asas ini antara lain terdapat dalam ketentuan Pasal 58 dan Pasal 63.

4. Asas putusan pengadilan mempunyai kekuatan mengikat "*erga omnes*".

Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa hukum publik. Dengan demikian putusan pengadilan Tata Usaha Negara berlaku bagi siapa saja- tidak hanya bagi para pihak yang bersengketa. Dalam rangka ini kiranya ketentuan Pasal 83 tentang intervensi bertentangan dengan asas "*erga omnes*".

Menurut Pasal 47 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara. Dan yang dimaksud 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 dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan yang dimaksud keputusan tata usaha negara menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, 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 konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang.

Dari hal ini jelas bahwa sebenarnya kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara menurut Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara adalah lebih sempit bila dibandingkan dengan kompetensi peradilan tata usaha negara menurut Thorbecke dan Buys. Menurut Thorbecke bilamana pokok sengketa terletak dilapangan hukum publik sudah tentulah hakim administrasi yang berwenang memutuskannya. Sedangkan menurut Buys maka ukuran yang harus di pakai dalam menentukan berwenang atau tidaknya hakim administrasi negara ialah pokok dalam perselisihan (*objectum litis*). Bilamana yang bersangkutan dirugikan dalam hak privatnya dan oleh karena itu, meminta ganti kerugian, jadi *objectum litis* adalah suatu hak privat, maka perkara yang bersangkutan harus diselesaikan oleh hakim biasa.

Kompetensi sebagaimana dikemukakan oleh buys ini lebih sempit bila dibandingkan dengan kompetensi Thorbecke. Menurut Buys walaupun pokok dalam perselisihanya (*objectum litis*) terletak di lapangan hukum publik, bila yang dirugikan adalah hak privat sehingga perlu meminta ganti

rugi, maka yang berwenang mengadili adalah hakim biasa atau peradilan umum.³⁶

- a. Kompetensi peradilan tata usaha negara menurut Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara jauh lebih sempit lagi, karena tidak semua perkara yang pokok sengketanya terletak di lapangan hukum publik dapat diadili di peradilan tata usaha negara. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat di gugat di peradilan tata usaha negara, haruslah memenuhi syarat-syarat :

- 1) Bersifat tertulis, hal ini diperlukan untuk memudahkan pembuktian. Pengertian tertulis di sini bukanlah dalam arti bentuk formalnya, melainkan cukup tertulis, asal saja :
 - a) Jelas badan atau pejabat tata usaha yang mengeluarkannya ;
 - b) Jelas isi dan maksud tulisan tersebut yang menimbulkan hak dan kewajiban ;
 - c) Jelas kepada siapa tulisan itu ditujukan.

Mengenai syarat tertulis ini ada pengecualiannya sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu:

- 1) Apabila badan atau pejabat tata usaha negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal itu menjadi kewajibannya, maka hal tersebut disamakan dengan keputusan tata usaha negara;
- 2) Jika suatu badan atau pejabat tata usaha negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagaimana

³⁶ Ibid., hlm. 24

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dimaksud telah lewat, maka badan atau pejabat tata usaha negara tersebut dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan yang di maksud;

3) Dalam hal peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka setelah lewat jangka waktu empat bulan sejak diterimanya permohonan, badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.

2) Bersifat konkret, artinya objek yang diputus dalam keputusan tata usaha negara itu berwujud tertentu atau dapat ditentukan;

c) Bersifat individual, artinya keputusan tata usaha negara itu tidak ditujukan untuk umum, tetapi ditujukan untuk orang-orang atau badan hukum perdata tertentu. Jadi tidak berupa suatu peraturan yang berlaku umum;

d) Bersifat final, artinya sudah definitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum, atau ketetapan yang tidak membutuhkan lagi persetujuan dari instansi atasannya.³⁷

Disamping itu, menurut ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara pengadilan tidak berwenang mengadili suatu sengketa tata usaha negara, dalam hal keputusan tata usaha negara itu dikeluarkan:

³⁷ Ibid., hlm.26

- a. Dalam waktu perang, keadaan bahaya, keadaan bencana alam, atau keadaan luar biasa yang membahayakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Dalam keadaan mendesak untuk kepentingan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam praktiknya alasan "dalam keadaan mendesak untuk kepentingan umum" bisa menimbulkan permasalahan, karena sampai sekarang sulit ditentukan batasan dan ukuran yang objektif tentang "kepentingan umum". Biasanya pengertian "kepentingan umum" itu selalu dilihat dari sudut kacamata penguasa, sehingga sering merugikan kepentingan rakyat banyak. Oleh karena itu, para hakim pada pengadilan di lingkungan peradilan tata usaha negara dituntut harus berani menentukan sikap di dalam menentukan ada atau tidaknya suatu "kepentingan umum" berdasarkan ukuran-ukuran yang objektif menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap berpegang pada prinsip bahwa peradilan tata usaha negara tersebut bertugas memberikan perlindungan kepada warga masyarakat pencari keadilan dari tindakan sewenang-wenang para penguasa.

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, ada beberapa keputusan yang tidak termasuk dalam pengertian Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat digugat dihadapan peradilan tata usaha negara, yaitu:

- a. Keputusan tata usaha negara yang merupakan perbuatan hukum perdata;
- b. Keputusan tata usaha negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum;

- c. Keputusan tata usaha negara yang masih memerlukan persetujuan;
- d. Keputusan tata usaha negara yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan kitab undang-undang hukum acara pidana atau peraturan perundang-undangan lain yang bersifat hukum pidana;
- e. Keputusan tata usaha negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Keputusan tata usaha negara mengenai tata usaha angkatan bersenjata Republik Indonesia;
- g. Keputusan panitia pemilihan, baik di pusat maupun di daerah, mengenai hasil pemilihan umum.

Mengenai kompetensi ini ternyata Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara masih bersifat mendua, karena masih memberikan kewenangan kepada badan-badan lain di luar pengadilan yang ada di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadili sengketa Tata Usaha Negara tertentu. Hal ini terlihat dari Pasal 48 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menyebutkan:

1. 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 administrasi yang tersedia;

2. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jika seluruh upaya administratif telah diselesaikan.

Yang di maksud upaya administratif di sini adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata, apabila ia merasa tidak puas terhadap suatu keputusan tata usaha negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan instansi yang bersangkutan.³⁸ Upaya administratif tersebut terdiri dari:

- a. Keberatan diajukan kepada atasan pejabat yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang bersangkutan;
- b. Banding administratif dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang bersangkutan, seperti majelis pertimbangan pajak, badan pertimbangan kepegawaian, panitia penyelesaian perselisihan perburuhan, panitia urusan perumahan, DPRD bagi suatu peraturan daerah dan lain-lain.

Hal ini dapat diketahui dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dikeluarkannya keputusan tata usaha negara yang bersangkutan. Peraturan Perundang-undangan dimaksud memberi kemungkinan untuk menempuh suatu upaya administratif bagi penyelesaian suatu sengketa Tata Usaha Negara di bidang yang bersangkutan. Sebagai contoh dapat dikemukakan:

- a. Sengketa kepegawaian sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) dan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980;

³⁸ Ibid., hlm.28

- b. Perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta;
- c. Sengketa perpajakan sebagaimana di atur dalam *Regel ing van het beroep in belastingzaken* jo Undang-undang Nomor 5 Tahun 1959 tentang Perubahan *regeling van het beroep in belastingzaken*;³⁹

Untuk sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud oleh Pasal 48 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, yang berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan pada tingkat pertama adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN). Sengketa tersebut baru dapat diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara setelah menempuh semua upaya administratif yang dimungkinkan oleh peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dibuatnya keputusan tata usaha negara yang bersangkutan. Seandainya para pihak masih merasa tidak puas atas putusan pengadilan tinggi tata usaha negara tersebut, dapat diajukan Kasasi ke Mahkamah Agung (Pasal 51 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara)

Sikap mendua dari Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara dengan memberikan kewenangan kepada badan-badan lain selain pengadilan di dalam lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara tertentu, sebenarnya hal itu kurang menguntungkan bagi perkembangan Peradilan Tata Usaha Negara itu sendiri, sebagai suatu peradilan yang utuh dan mandiri di

³⁹ Ibid., hlm.29

samping juga dapat merugikan warga masyarakat pencari keadilan. Dengan adanya pemberian wewenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan suatu sengketa Tata Usaha Negara tertentu kepada badan-badan lain selain pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, jelas akan dapat mengurangi kemandirian dan keutuhan Peradilan Tata Usaha Negara.

Bagi warga masyarakat pencari keadilan hal ini kurang menguntungkan, karena upaya penyelesaian secara administratif yang dilakukan di lingkungan instansi yang bersangkutan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang bersangkutan, dirasakan kurang dapat memberi rasa keadilan. Penyelesaian secara ini akan dapat menimbulkan tekanan-tekanan secara psikologis, sehingga para pencari keadilan kurang bebas di dalam mengungkapkan masalahnya, karena adanya ikatan birokratis. Penyelesaian secara ini lebih banyak menimbulkan rasa ketidakpuasan, yang akhirnya berlanjut ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, sehingga upaya administratif yang sudah ditempuh dengan membuang waktu, tenaga, dan pikiran akan menjadi sia-sia.

Berdasarkan Pertimbangan tersebut, sebaiknya penyelesaian secara administratif melalui badan-badan di luar pengadilan yang ada di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara dihapuskan saja, sehingga wewenang mengadili yang ada pada Pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara menjadi utuh. Apalagi khusus di bidang kepegawaian, Undang-Undang Pokok Kpegawaian dalam Pasal 35 dengan tegas menyebutkan bahwa penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan, untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara yang di

maksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Pengaturan yang ada dalam PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang upaya administratif, tentunya dimaksudkan untuk berlaku sementara menjelang terbentuknya suatu peradilan tata usaha negara yang mandiri dan permanen. Dengan dibentuknya Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, maka kewenangan yang semula diberikan kepada badan-badan lain selain dari pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, harus ditarik kembali dan diserahkan sepenuhnya kepada Pengadilan yang ada di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, sebagaimana di kehendaki oleh Pasal 35 Undang-Undang Pokok Kepegawaian.³⁹

Di samping mengadili pada tingkat pertama sengketa tata usaha negara sebagaimana di maksud dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, pengadilan tinggi tata usaha negara juga berwenang (Pasal 51 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara) :

- a. Memeriksa dan memutus sengketa tata usaha negara di tingkat banding ;
- b. Memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antara pengadilan tata usaha negara di dalam daerah hukumnya.

Selain itu juga hukum acara yang digunakan dalam proses Peradilan Tata Usaha Negara mempunyai persamaan dengan hukum acara yang

³⁹ Ibid hlm, 32

digunakan pada peradilan umum untuk perkara perdata. Dengan beberapa perbedaan antara lain⁴⁰ :

- a. Pada peradilan tata usaha negara hakim berperan lebih aktif dalam proses persidangan guna memperoleh kebenaran materiel dan untuk itu Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 mengarah pada ajaran pembuktian bebas ;
- b. Suatu gugatan tata usaha negara pada dasarnya tidak bersifat menunda pelaksanaan keputusan tata usaha negara yang disengketakan.

Pengajuan gugatan dalam hukum acara Tata Usaha Negara agak berbeda dengan hukum acara perdata pada peradilan umum, karena adanya pembatasan waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam Pasal 55, di mana disebutkan bahwa gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya keputusan badan/pejabat tata usaha negara. Prosedur ini dimulai dengan gugatan yang diajukan oleh penggugat karena adanya keputusan yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang dianggap merugikannya.

Tolok ukur subjek yang bersengketa dapat kita lihat pada Pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 yang berbunyi : Tergugat adalah badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya, yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata. Yang dimaksud dengan wewenang dalam hal ini tentu wewenang untuk melaksanakan urusan pemerintahan.

⁴⁰ Angka 5 Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Pasal tersebut tidak membuka kemungkinan bagi badan atau pejabat tata usaha negara untuk bertindak sebagai penggugat karena dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tidak ada pengaturan mengenai kemungkinan terjadinya gugatan rekonsensi.

Perbuatan tata usaha dapat digolongkan dalam:

- a. Mengeluarkan keputusan (*beschikking*);
- b. Mengeluarkan peraturan (*regeling*);
- c. Melakukan perbuatan materiil (*materiele daad*).⁴¹

Dari ketiga perbuatan itu yang menjadi kompetensi peradilan tata usaha negara adalah golongan pertama. Sebagai tolok ukur objek sengketa Peradilan Tata Usaha Negara dapat dilihat pada Pasal 1 ayat (3) : Keputusan tata usaha negara 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 konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan tata usaha negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang, yang berisi tuntutan agar keputusan tata usaha negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi (Pasal 53 ayat 1). Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan, sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 Pasal 53 adalah:

⁴¹ Siti Soetami, 2001, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Refika Aditama, Bandung, hlm, 22

- a. Keputusan tata usaha negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Badan atau pejabat tata usaha negara pada waktu mengeluarkan keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 telah menggunakan wewenang untuk tujuan lain dari maksud diberikannya wewenang tersebut
- c. Badan atau pejabat tata usaha negara pada waktu mengeluarkan atau tidak mengeluarkan keputusan sebagaimana di maksud dalam ayat (1), setelah mempertimbangkan semua kepentingan yang tersangkut dengan keputusan itu seharusnya tidak sampai pada pengambilan tersebut.

Ketentuan-ketentuan di atas ini:

1. Memberikan petunjuk kepada penggugat dalam menyusun gugatannya agar dasar gugatan yang diajukan itu mengarah kepada alasan yang dimaksudkan pada huruf a,b, dan c;
2. Merupakan dasar pengujian dan dasar pembatalan bagi pengadilan dalam menilai apakah keputusan tata usaha negara yang di gugat itu bersifat melawan hukum atau tidak untuk kemudian keputusan yang di gugat itu perlu dinyatakan batal atau tidak.

Alasan-alasan yang di maksud pada angka 2 adalah:

- a. Suatu keputusan tata usaha dapat dinilai bertentangan dengan peraturan perundang-undangan apabila keputusan yang bersangkutan itu :
 1. Bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat prosedural/formal. Misalnya : sebelum keputusan pemberhentian dikeluarkan, seharusnya pegawai yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri;

2. Bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat materiel/substansial. Misalnya : Keputusan pada tingkat banding administratif, yang telah salah menyatakan gugatan penggugat diterima atau tidak;
 3. Dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang tidak berwenang. Misalnya peraturan dasarnya telah menunjuk pejabat lain yang berwenang untuk mengambil keputusan
- b. Dasar pembatalan ini sering disebut penyalahgunaan wewenang. Setiap penentuan norma-norma hukum di dalam setiap peraturan itu tentu mempunyai tujuan dan maksud tertentu. Oleh karena itu, penerapan ketentuan tersebut harus selalu sesuai dengan tujuan dan maksud khusus diadakannya peraturan yang bersangkutan. Dengan demikian, peraturan yang bersangkutan tidak dibenarkan untuk diterapkan guna mencapai hal-hal di luar maksud tersebut. Dengan begitu, wewenang materiel badan atau pejabat tata usaha negara juga terbatas pada ruang lingkup maksud bidang khusus yang telah ditentukan dalam peraturan dasarnya;
 - c. Dasar pembatalan ini sering disebut larangan berbuat sewenang-wenang. Suatu peraturan dasar yang memberikan wewenang kepada badan atau pejabat tata usaha negara ada kalanya mengatur secara sangat terperinci dan ketat apa yang harus dilaksanakan dan mengikat badan atau pejabat tata usaha negara dalam melakukan urusan pemerintahan. Pengaturan tersebut demikian mengikat badan atau pejabat tata usaha negara sehingga badan/pejabat yang bersangkutan tinggal melaksanakan secara harafiah.⁴²

⁴² Ibid., hlm 24.

Sesuai dengan Pasal 55 tenggang waktu pengajuan gugatan peradilan tata usaha negara adalah sembilan puluh hari. Ketentuan mengenai tenggang waktu 90 hari itu ternyata tidak ada ketentuan pengecualiannya, artinya selalu dihitung sejak diterimanya atau setelah diumumkan keputusan badan/pejabat tata usaha negara yang di gugat. Mengenai masalah tenggang waktu untuk mengajukan gugatan ini tidak perlu dibedakan antara yang berlaku bagi penggugat sebagai alamat yang di tuju dengan penggugat sebagai pihak ketiga yang berkepentingan. Maksudnya apabila pihak ketiga yang berkepentingan itu hendak mengajukan gugatan sendiri (bukan melakukan suatu intervensi ke dalam suatu proses yang sedang berjalan) maka ketentuan-ketentuan mengenai tenggang untuk mengajukan gugatan yang berlaku bagi penggugat pada umumnya juga berlaku baginya.

Dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tanggal 3 Juli 1991 tersebut diadakan penghalusan mengenai tenggang waktu ini khusus yang berlaku bagi pihak ke-3 (bukan alamat yang dituju) sebagai berikut : “ Bagi mereka yang tidak dituju oleh suatu keputusan tata usaha negara, yang merasa kepentingannya dirugikan maka tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 dihitung secara kasuistis sejak saat ia merasa kepentingannya dirugikan oleh keputusan tata usaha negara yang bersangkutan. Penghalusan ini tentunya dimaksud untuk lebih memenuhi rasa keadilan yang berupa kesempatan untuk menggugat bagi pihak ketiga bukan alamat yang dituju.⁴³

⁴³ Ibid, hlm 27

B. Unsur-Unsur Peradilan Administrasi

Pengertian peradilan administrasi dapat ditinjau dalam arti luas dan arti sempit, atau dapat pula digolongkan dari segi murni dan tidak murni. Untuk peradilan administrasi dalam arti “sempit” atau “murni” atau “sesungguhnya” lazim juga disebut “*eigenlijk administrative rechtspraak*”, sedangkan pengertian peradilan administrasi yang tidak murni atau tidak sesungguhnya disebut “*administrative beroep atau oneigenlijke administrative rechtspraak atau quasi rechtspraak*”.⁴⁴

S.F. Marbun sependapat dengan Sjachran Basah yang menggolongkan pengertian peradilan administrasi dalam arti luas yang mencakup peradilan administrasi sesungguhnya dan peradilan administrasi tidak sesungguhnya, dengan mendasarkan pada cara menjalankan hukum.

Namun demikian penulis persyaratan lain yakni: adanya kemampuan mencari dan menemukan fakta, kemudian menerapkan kaedah-kaedah hukumnya dengan tidak memihak dan tidak dipengaruhi oleh kebijaksanaan pemerintah. Fungsi demikian ini pada hakekatnya sama dengan fungsi sebuah peradilan. Unsur-unsur peradilan administrasi murni adalah:⁴⁵

1. Adanya suatu instansi atau badan yang netral dan dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan, sehingga mempunyai kewenangan untuk memberikan keputusan;
2. Terdapat suatu peristiwa hukum konkrit yang memerlukan kepastian hukum;
3. Terdapat suatu peristiwa hukum yang abstrak dan mengikat umum;

⁴⁴ Sjachran Basah. Peradilan Administrasi Indonesia. Rajawali Press. Jakarta. 1989. hlm 31

⁴⁵ Sjachran Basah. Eksistensi dan Tolak Ukur Peradilan Indonesia. Rajawali Press. hlm 33

4. Adanya sekurang-kurangnya dua belah pihak;
5. Adanya hukum formal

Peradilan yang bebas dan merdeka akan melahirkan peradilan yang netral. Untuk mewujudkan semua itu diperlukan jaminan bahwa hakim dalam pelaksanaan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah maupun pengaruh lainnya. Salah satunya kongkritisasi dari jaminan dari jaminan tersebut dijabarkan dalam pengangkatan hakim. Hakim diangkat dan diberhentikan oleh presiden sebagai kepala negara atas usulan menteri kehakiman dengan persetujuan ketua Mahkamah Agung.

Peradilan administrasi tidak murni merupakan peradilan yang tidak sesungguhnya. Peradilan administrasi tidak murni disebut juga peradilan semu yang punya nama belanda “*administrative beroep*”. Kedua peradilan ini adalah sebagai penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara. Sengketa Tata Usaha Negara itu bisa terjadi atas empat unsur, antara lain:

1. Adanya sengketa yang timbul dalam lapangan Tata Usaha Negara;
2. Pihak yang terlibat dalam sengketa ini bisa seseorang (person) atau badan hukum (*rechtsperson*) yang berstatus sebagai penggugat, sedangkan badan tata usaha Negara atau pejabat tata usaha Negara yang menjadi tergugat;
3. Biasanya sengketa bisa terjadi karena di keluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara. Kemudian ketetapan atau keputusan tersebut dirasakan merugikan pihak lain sehingga pihak tersebut mengajukan gugatan lewat peradilan administrasi murni maupun peradilan administrasi tidak murni;
4. Sengketa bukan hanya menyangkut lapangan tata usaha Negara saja namun sengketa juga meliputi sengketa kepegawaian juga.

Jadi sebenarnya beda peradilan administrasi murni dan tidak murni terletak pada tata cara peradilannya semata. Peradilan administrasi murni itu merupakan peradilan yang sesungguhnya dan merupakan kenyataan dalam kehidupan.

Sedangkan peradilan administrasi tidak murni adalah peradilan semu yang memuat teori-teori. Teori-teori tersebut dipraktekkan melalui peradilan administrasi murni. Peradilan administrasi murni dan peradilan administrasi tidak murni mempunyai hubungan yang erat dan tidak bisa di pisahkan satu sama lain, karena keduanya saling berkaitan.⁴⁶

Berdasarkan uraian di atas maka Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) termasuk Peradilan Administrasi Tidak Murni/Semu/Tidak Sesungguhnya, karena pihak yang terlibat dalam sengketa tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sengketa yang menyangkut kepegawaian dimana sengketa tersebut bisa terjadi karena dikeluarkannya keputusan tata usaha negara dan keputusan tersebut dirasa merugikan sehingga pihak tersebut mengajukan keberatan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, dan keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) adalah mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak, akan tetapi apabila keputusan tersebut masih dirasa kurang puas maka dapat mengajukan banding melalui mekanisme dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni melalui Peradilan Tata Usaha Negara dengan mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dan apabila masih dirasa kurang puas lagi oleh para pihak maka tersedia upaya lain yakni mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dan

⁴⁶ Ibid.

apabila dirasa puas maka keputusannya bersifat final dan wajib ditaati oleh para pihak.

C. Kedudukan BAPEK Menurut Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980.

Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah suatu badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Bahwa sehubungan dengan perkembangan dan kebutuhan dan untuk lebih meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas Badan Pertimbangan Kepegawaian, maka dirubahlah Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 menjadi Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dalam perubahannya, Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 hanya mengubah Pasal 3 dan Pasal 5 saja.

Pasal 3: Badan Pertimbangan Kepegawaian terdiri atas:

- a. Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara sebagai Ketua merangkap Anggota;
- b. Menteri Sekretaris Negara sebagai Anggota;
- c. Jaksa Agung sebagai Anggota;
- d. Kepala Badan Koordinasi Intelijen Negara sebagai Anggota;
- e. Direktur Jenderal Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman sebagai Anggota;
- f. Ketua Pengurus Pusat KORPRI sebagai Anggota;
- g. Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara sebagai Sekretaris merangkap Anggota.

Pasal 5:

- a. Untuk melancarkan pelaksanaan tugas, pada Badan Pertimbangan Kepegawaian dibentuk sebuah Sekretariat;
- b. Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipimpin langsung oleh Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- c. Susunan Organisasi Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara selaku Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian setelah mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara;
- d. Pada Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian ditugaskan sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara selaku Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas maka kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian(BAPEK) berdasarkan Keppres Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah suatu badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Presiden yang mempunyai fungsi memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan hukuman disiplin yakni:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Gol.IV/a kebawah.

Serta memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul menjatuhkan hukuman disiplin yang berupa:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV / b ke atas;
- b. Pembebasan jabatan bagi pejabat eselon I yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

D. Kedudukan BAPEK menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyebutkan “Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administrasi kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dalam penjelasan Pasal 35 ayat (2) menyebutkan, Pegawai Negeri Sipil golongan tertentu yang dijatuhkan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat dan tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, dapat mengajukan banding administrasi ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dari rumusan pasal tersebut baik dalam ketentuan pokoknya maupun dalam penjelasan Pasal 35 ayat 2, Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah

pejabat yang termasuk memiliki kewenangan dalam memberikan sanksi kepada para Pegawai Negeri Sipil yang diduga telah melakukan pelanggaran-pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Disamping itu kedudukan dan kewenangan Badan Pertimbangan Kepegawaian dibatasi pada sengketa-sengketa tertentu dan tingkat golongan atau kepangkatan tertentu juga yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pasal tersebut memberikan penegasan bahwa Badan Pertimbangan Kepegawaian termasuk salah satu lembaga yang dapat memberikan sanksi atau hukuman.

Hal ini juga dapat dilihat dalam rumusan Pasal 23-24 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang menyebutkan: Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Yang maksud dengan pelanggaran pada Pasal 6 ayat (4) huruf c dan d berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 24 :

- (1) Badan Pertimbangan Kepegawaian wajib mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil kepadanya.
- (2) Keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian, adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan.

Dalam ketentuan Pasal 1 huruf 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari rumusan pasal tersebut untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Republik Indonesia;
- b. memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- c. diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- d. disertai tugas dalam suatu jabatan tertentu;
- e. mendapat gaji sesuai peraturan perundang-undangan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil membedakan antara Pegawai Negeri Pusat dan Pegawai Negeri Daerah dalam Pasal 1 adalah:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kantor Negara Koordinator, Kantor Menteri Negara, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Badan Narkotika Nasional, Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh Pejabat Struktural Eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah non-Departemen, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya;
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Berdasarkan uraian diatas maka kedudukan BAPEK menurut pasal 35 (2) Undang-Undang No 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai pejabat yang memiliki kewenangan dalam memberikan sanksi kepada para Pegawai Negeri Sipil yang di duga telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam PP. Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu kedudukan dan kewenangan badan pertimbangan kepegawaian dibatasi pada sengketa-sengketa tertentu dan

tingkat golongan atau kepangkatan tertentu yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

E. Kekuatan Hukum Putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)

Dalam penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat, tidak selalu harus berjenjang mulai dari hukuman disiplin tingkat ringan, hukuman disiplin tingkat sedang, kemudian hukuman disiplin tingkat berat, tetapi dapat dilakukan dengan penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan.⁴⁷

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis disiplin hukuman sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3 dan 4) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal menerima keputusan hukuman disiplin. Adalalalnya pejabat yang berwenang menghukum keliru dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sehingga terbuka kesempatan untuk meninjau kembali. Penyelesaian sengketa kepegawaian melalui banding administratif dilakukan melalui BAPEK sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Upaya banding administratif

⁴⁷ Sjachran Basah, Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi, Bandung, 1985.hlm 122

merupakan prosedur yang hanya dapat di tempuh pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian.

Di dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, yang menyebutkan:

1. 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 administrasi yang tersedia;
2. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jika seluruh upaya administratif telah diselesaikan.

Upaya administratif di sini adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata, apabila ia merasa tidak puas terhadap suatu keputusan tata usaha negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan instansi yang bersangkutan.

Upaya administratif tersebut terdiri dari :

1. Keberatan diajukan kepada atasan pejabat yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang bersangkutan;
2. Banding administratif dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang bersangkutan, seperti majelis pertimbangan pajak, Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajukan banding tidak dapat diberikan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala. Nantinya, apabila

keputusan BAPEK membatalkan keputusan pejabat pembina kepegawaian (yang memberi hukuman), maka pegawai negeri sipil tersebut dapat dipertimbangkan lagi kenaikan pangkatnya sesuai persyaratan yang ditentukan.

Banding administratif ini sendiri, bisa diajukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan secara tertulis, disertai alasannya, dengan tembusan kepada pejabat pembina kepegawaian. Sementara jika tidak mengajukan banding administratif, pembayaran gaji pegawai negeri sipil bersangkutan dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 keputusan hukumnya diterima.

Maka keputusan badan pertimbangankepegawaian itu sama dengan putusan Pengadilan Negeri, yang artinya bahwa keputusan badan pertimbangan kepegawaian adalah produk hukum karena kekuatan putusannya adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan. Namun upaya tersebut masih dapat dilakukan banding melalui mekanisme hukum dan perundang undangan yang berlaku, yaitu melalui Peradilan Tata Usaha Negara.⁴⁸

Sesuai dengan Pasal 53 (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dinyatakan bahwa “Seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan secara tertulis kepada pengadilan yang berwenang mengadili berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang

⁴⁸ Sukamto. Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara; Yogyakarta; 2004. hlm. 79

disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi atau rehabilitasi". Maka, penyelesaian sengketa kepegawaian hanya dapat dilakukan terhadap orang perorangan atau badan hukum yang berhubungan dengan masalah kepegawaian dalam ruang lingkup Tata Usaha Negara.

Peradilan Tata Usaha Negara dalam menyelesaikan, menetapkan dan memutus suatu perkara harus memegang prinsip "Perundang- Undangan yang derajatnya lebih rendah harus tunduk kepada perundang undangan yang derajatnya lebih tinggi dan ketentuan hukum belakangan mengesampingkan ketentuan hukum terdahulu berdasarkan azas *Lex a posteriori derogate, lex a priori*. Sebagai dasar kewenangan hakim Peradilan Tata Usaha Negara dalam menetapkan dan memutuskan perkara sengketa kepegawaian adalah Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa dan mengadili sesuatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.

Hanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan.⁴⁹ Putusan hakim memperoleh kekuatan hukum yang tetap, apabila tidak ada upaya hukum lain lagi yang masih dapat diterapkan. Apabila keberatan dikabulkan, maka dalam putusan pengadilan dapat ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan, yaitu berupa pencabutan keputusan yang di sengketakan dengan menerbitkan keputusan yang baru.

⁴⁹ Zairin Harahap; Peradilan Tata Usaha Negara; Jakarta; Rajawali Press; 1997, hlm.112

Kewajiban ini dapat disertai pembebanan ganti rugi, apabila putusan ini mengenai masalah kepegawaian, maka disamping kewajiban pembebanan ganti rugi juga disertai kewajiban melakukan rehabilitasi. Rehabilitasi ini merupakan pemulihan hak penggugat dalam kemampuan kedudukan, harkat dan martabatnya sebagai PNS seperti semula sebelum ada keputusan yang disengketakan.

Dalam hal kepegawaian menyangkut suatu jabatan ternyata telah diisi oleh pejabat lain, maka yang bersangkutan dapat diangkat dalam jabatan lain yang setingkat dengan jabatan semula. Apabila hal itu tidak mungkin, maka yang bersangkutan akan diangkat kembali pada kesempatan pertama setelah ada formasi dalam jabatan yang setingkat atau dapat ditempuh ketentuan lain sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di bidang kepegawaian.

Selain itu Undang Undang ini juga mengatur upaya paksa terhadap putusan yang telah diputuskan, pemerintah membayar uang paksa, sanksi administratif dan pemberitahuan di media cetak setempat. Keputusan Tata Usaha Negara merupakan penetapan tertulis yang dilakukan oleh Negara atau pejabat yang berwenang, berisi tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang undangan bersifat konkrit, individual dan final. Bersifat konkrit, artinya obyek yang diputuskan dalam Keputusan Tata Usaha Negara tidak abstrak tetapi berujud dan dapat ditentukan. Seperti keputusan pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil, dapat dibuktikan dengan surat keputusan. Bersifat individual, artinya Keputusan Tata Usaha Negara tidak ditujukan

untuk umum, tetapi tiap tiap orang, badan atau lembaga. Bersifat final, artinya sudah difinitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum yang tetap.⁵⁰

Dalam waktu 4 (empat) bulan setelah putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum yang tetap dan para pihak tidak melaksanakan putusan pengadilan itu, maka Keputusan Tata Usaha Negara yang di sengkatakan secara otomatis atau dengan sendirinya tidak mempunyai kekuatan hukum lagi. Apabila para pihak masih belum merasa puas juga atas penetapan pengadilan, maka para pihak yang berkepentingan dapat mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung untuk ditetapkan kembali, dan putusan Mahkamah Agung wajib ditaati oleh pihak yang berkepentingan.



⁵⁰ Ibid., hlm. 66



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis atas isu-isu hukum sebagaimana telah disampaikan dalam bab-bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam Hukum Administrasi kedudukan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) adalah sebuah badan yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi berupa memeriksa dan mengambil keputusan berupa keberatan hukum disiplin kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diduga telah melakukan pelanggaran sebagaimana telah di atur dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Selain itu kedudukan BAPEK adalah suatu badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.
2. Kekuatan hukum Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dalam memutus sengketa pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil mempunyai kekuatan keputusan yang mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang bersangkutan, akan tetapi apabila masih dirasa belum puas oleh pihak yang berkepentingan maka dapat dilakukan banding melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dan apabila para pihak masih belum merasa puas juga maka disediakan upaya hukum lain yakni mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, namun dibatasi pada sengketa-sengketa tertentu dan tingkat golongan atau kepangkatan tertentu yang

dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu bagi Pegawai Negeri Sipil yang di jatuhkan hukuman disiplin dapat mengajukan banding administrasi ke Badan Pertimbangan Kepegawaian(BAPEK).

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Seharusnya dalam rangka mewujudkan aparatur Negara yang bersih dan berwibawa para Pegawai Negeri Sipil diharuskan disiplin dalam mematuhi dalam segala ketentuan peraturan yang berlaku karena banyak Pegawai Negeri Sipil terkait dengan masalah kedisiplinan.
2. Seharusnya dalam hal memeriksa dan mengambil keputusan, Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) tidak diberikan kewenangan terlalu luas sebagaimana di atur dalam Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Keppres Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, karena akan dikhawatirkan akan mreneurangi kemandirian dan keutuhan Peradilan Tata Usaha Negara.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur:

1. *Bintan Siragih.1992. MPR RI.Suatu Pemikiran tentang MPR di Masa Mendatang.* Gaya Media Pratama.Jakarta.
2. *C.S.T.Kansil.1979.Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian.* Pradnya Paramitha. Jakarta.
3. *Djarmika.1995. Sastra Hukum Kepegawaian Indonesia.* Djambatan.Jakarta.
4. *Lutfi Effendi.2004. Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara.* Bayumedia. Malang.
5. *Marbun.2005.Peradilan Administrasi dan Upaya Administratif Di Indonesia.*UII Press.
6. *Marsono. Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.* Ikhtiar Baru. Jakarta.
7. *Moenir.1983.Pendekatan Manusia Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Gunung Agung. Jakarta.
8. *Philipus M. Hadjon. 2005. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia.* Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
9. *Philipus M. Hadjon.1994. Fungsi Normatif Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih.* Pidato Guru Besar 10 Oktober 1994. UNAIR. Surabaya.
10. *Prajudi Atmosudirjo. 1981 .Hukum Administrasi Negara.*Ghalia Indonesia. Jakarta.

11. **Rozali Abdullah. 2004.***Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Raja Grafindo. Jakarta.
12. **Setiajeng Kadiarsih.2007.** *Hukum Kepegawaian..* Sinar Grafika, Jakarta.
13. **Siti Soetami.2001.** *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Refika Aditama. Bandung.
14. **Sjachran Basah.1989.** *Hukum Acara Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Administrasi*. Rajawali Press. Jakarta.
15. **Sjachran Basah.1989.***Peradilan Administrasi di Indonesia*. Rajawali Press. Jakarta.
16. **Sjachran Basah.1989.** *Eksistensi dan Tolak Ukur Peradilan Indonesia*. Rajawali Press. Jakarta.
17. **Soedikno Mertokusumo.1985.** *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty. Yogyakarta.
18. **Soerjono Soekanto.1985.** *Penelitian Hukum Normatif*.Rajawali Press. Jakarta.
19. **Sri Hartini.2008.** *Hukum Kepegawaian di Indonesia*.Sinar Grafika. Jakarta.
20. **Sukamto. 2004.** *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta.
21. **Tedi Sudrajat. 2007.***Hukum Kepegawaian*. Sinar Grafika. Jakarta.
22. **Wicipto Setiadi. 1994.** *Hukum Acara Pengadilan Tata Usaha Negara Suatu Perbandingan*.Raja Grafindo Persada.Jakarta
23. **Wirjono Prodjodikoro.1992.** *Hukum Acara Perdata Indonesia*.Bandung.
24. **W.J.S Purwadarminta. 1986.** *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.

25. *Zairin Harahap.2008.Peradilan Tata Usaha Negara*. Grafindo. Jakarta.

Undang-Undang:

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
3. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
4. Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Website:

1. www.google.com//Badan Kepegawaian Negara
2. www.hukumonline.com//Eksistensi Peradilan Tata Usaha Negara
3. [www. Google. Com//Disiplin Pegawai Negeri Sipil](http://www.Google.Com//Disiplin Pegawai Negeri Sipil)

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 30 TAHUN 1980
TENTANG PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, dipandang perlu menetapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan dipandang tidak sesuai lagi, oleh sebab itu perlu ditinjau kembali dan disempurnakan;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor II / MPR / 1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Ekaprasetya Pancakarsa);
3. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3021).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERATURAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

- a. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil ;

- b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja;
- c. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena
melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- d. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- e. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang
berwenang menghukum;
- f. perintah kedinasan adalah perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan;
- g. peraturan kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

BAB II **KEWAJIBAN DAN LARANGAN**

Pasal 2

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib :

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
- b. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
- c. menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d. mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;

- f. memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g. melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- h. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- i. memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j. segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan tau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material;
- k. mentaati ketentuan jam kerja;
- l. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- n. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- o. bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- p. membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- q. menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
- r. mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
- t. mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;
- u. berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
- v. hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;

- w. menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat;
- x. mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku;
- y. mentaati perintah kedisiplinan dari atasan yang berwenang;
- z. memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Pasal 3

- 1) Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang:
- a. melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil;
 - b. menyalahgunakan wewenangnya;
 - c. tanpa izin 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 di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan 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 diluar lingkungan kerjanya;
 - h. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat di duga 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 suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi 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 sesuatu 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 pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat 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 memegang jabatan eselon I.
 - r. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
- 2) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah yang akan melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf q, wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

BAB III

HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Pertama Pelanggaran Disiplin

Pasal 4

Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3, adalah pelanggaran disiplin.

Pasal 5

Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Bagian Kedua Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 6

- 1) Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- 2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. tegoran lisan;
 - b. tegoran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- 4) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. pembebasan dari jabatan;

- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai Negeri Sipil; dan
- d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Ketiga Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pasal 7

- 1) Pejabat yang berwenang menghukum adalah :
 - a. Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang :
 1. berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b keatas, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d;
 2. memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf b;
 - b. Menteri dan Jaksa Agung bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam :
 1. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;
 2. Pasal 6 ayat (4) huruf b bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden;
 - c. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam:
 1. Pasal 6 ayat (4) huruf d;
 2. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;

3. Pasal 6 ayat (4) huruf b bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden;
- d. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam:
 1. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan pada Daerah Otonom;
 2. Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
 3. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;
 - e. 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.
3. Jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah dalam lingkungan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Lembaga Pemerintah Non Departemen hanya dapat dijatuhkan oleh Menteri/Sekretaris Negara.
4. Jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah dalam lingkungan Daerah Otonom, hanya dapat dijatuhkan oleh Menteri Dalam Negeri atas usul Gubernur Kepala Daerah yang bersangkutan.

Pasal 8

Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b huruf c, dan huruf d dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat lain dalam lingkungan kekuasaannya untuk menjatuhkan hukuman

disiplin dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon V atau jabatan lain yang setingkat dengan itu;
- b. untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon IV atau pejabat lain yang setingkat dengan itu;
- c. untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) huruf a dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon III atau jabatan lain yang setingkat dengan itu;
- d. untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon II atau jabatan lain yang setingkat dengan itu; e. untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a dan huruf b dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang setingkat dengan itu.

Bagian Keempat

Tatacara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian

Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 9

- 1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu.
- 2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan :

1. secara lisan, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2);
2. secara tertulis, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4).
- 3) Pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan secara tertutup.

Pasal 10

Dalam melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain apabila dipandang perlu.

Pasal 11

Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, dapat memerintahkan pejabat bawahannya untuk memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 12

- 1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, pejabat yang berwenang menghukum memutuskan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan secara seksama pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- 2) Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), antara lain harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pasal 13

- 1) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin.
- 2) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Pasal 14

- 1) Jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- 2) Jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b, dan huruf c, dinyatakan secara tertulis dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- 3) Semua jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan surat keputusan dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- 4) Penyampaian hukuman disiplin dilakukan secara tertutup.

Bagian Kelima

Keberatan atas Hukuman Disiplin

Pasal 15

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) tidak dapat mengajukan keberatan.
- 2) Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4), dapat mengajukan

keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal ia menerima keputusan hukuman disiplin tersebut.

Pasal 16

Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) diajukan secara tertulis melalui saluran hirarki. Dalam surat keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus dimuat alasan-alasan dari keberatan itu.

Pasal 17

Terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden tidak dapat diajukan keberatan.

Terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, tidak

dapat diajukan keberatan, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d.

Pasal 18

Setiap pejabat yang menerima surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin, wajib

menyampaikannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu.

Pasal 19

Apabila ada keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan wajib memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Tanggapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan secara tertulis dan disampaikan kepada

atasan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu.

Pasal 20

- 1) Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang menerima surat keberatan tentang penjatuhan hukuman disiplin, wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu.
- 2) Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu.

Pasal 21

- 1) Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat atau mengubah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- 2) Penguatan atau perubahan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan surat keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- 3) Terhadap keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), tidak dapat diajukan keberatan).

Bagian Keenam

Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 22

- 1) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) yang dijatuhkan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil berlaku sejak tanggal disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada yang bersangkutan.
- 2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4) :

- a. apabila tidak ada keberatan, mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin itu, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf b;
- b. apabila ada keberatan, mulai berlaku sejak tanggal keputusan atas keberatan itu, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) *19730 huruf b;
- c. jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf b, mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum;
- d. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin itu berlaku pada hari ketiga puluh terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut.

BAB IV

BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN

Pasal 23

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- 2) Badan Pertimbangan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dibentuk dengan Keputusan Presiden.

Pasal 24

- 1) Badan Pertimbangan Kepegawaian wajib mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil kepadanya.
- 2) Keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian, adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan.

BAB V**KETENTUAN - KETENTUAN LAIN****Pasal 25**

Apabila ada alasan-alasan yang kuat, pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b, huruf c, dan huruf d dapat meninjau kembali hukuman disiplin yang telah dijatuhkan oleh pejabat bawahannya yang berwenang menghukum dalam lingkungannya masing-masing.

Pasal 26

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun pada waktu sedang menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf a dan b, dan ayat (4) huruf a, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin.

Pasal 27

Ketentuan-ketentuan Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagi :

- a. Calon Pegawai Negeri Sipil;
- b. Pegawai bulanan di samping pensiun.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai bulanan di samping pensiun, hanyalah jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam.Pasal 6 ayat (2) dan ayat (4) huruf b.

Pasal 28

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Pemerintah ini diatur lebih lanjut dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

Ketentuan-ketentuan teknis tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini ditetapkan oleh Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

Hukuman jabatan yang telah dijatuhkan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dan sedang dijalani oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tetap berlaku.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan (Lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 202) dan segala peraturan perundang-undangan lainnya yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 32

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar supaya setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 30 Agustus 1980

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta pada tanggal 30 Agustus

1980 MENTERI/SEKRETARIS NEGARA

REPUBLIK INDONESIA,

SUDHARMONO, SH

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 1999
TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG
NOMOR 8 TAHUN 1974
TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- c. bahwa untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut pada huruf b, diperlukan upaya meningkatkan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Pegawai Negeri;
- d. bahwa sehubungan dengan huruf a, b, dan c tersebut di atas, dipandang perlu untuk mengubah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 27 ayat (1), dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041);

3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
4. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851).

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN.

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, diubah sebagai berikut

1. Judul BAB I dan ketentuan Pasal I menjadi berbunyi sebagai berikut:

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

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.
2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang Dasar 1945 dan Pejabat Negara yang ditentukan oleh Undang-undang.
5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.
6. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan,
7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

2. Judul BAB II, ketentuan Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4 menjadi berbunyi sebagai berikut :

BAB II

JENIS, KEDUDUKAN, KEWAJIBAN, DAN HAK PEGAWAI NEGERI

Bagian Pertama

Jenis dan Kedudukan

Pasal 2

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

3. Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Pasal 3

- 1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan;
- 2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- 3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Bagian Kedua

Kewajiban

Pasal 4

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Ketentuan Pasal 7 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- 1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya;
- 2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan;
- 3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
4. Judul Bagian Keempat BAB II dan ketentuan Pasal II berbunyi sebagai berikut

Bagian Keempat

Pegawai Negeri Yang Menjadi Pejabat Negara

Pasal 11

- 1) Pejabat Negara terdiri dari atas :
 - a. Presiden dan Wakil Presiden;
 - b. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 - c. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan;
 - d. Ketua, Wakil Ketua, dan Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung, serta ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua Badan Peradilan;
 - e. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Pertimbangan Agung;
 - f. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
 - g. Menteri dan jabatan yang setingkat Menteri;
 - h. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
 - i. Gubernur dan Wakil Gubernur;
 - j. Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
 - k. Pejabat Negara lainnya yang ditentukkan oleh Undang- undang.
- 2) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri;
- 3) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara tertentu tidak perlu diberhentikan dari jabatan organiknya;
- 4) Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah selesai menjalankan tugasnya dapat diangkat kembali dalam jabatan organiknya.
5. Judul BAB III, ketentuan Pasal 12, dan Pasal 13 menjadi berbunyi sebagai berikut :

BAB III

MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Pertama

Tujuan Manajemen

Pasal 12

- 1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna;
- 2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Bagian Kedua

Kebijaksanaan Manajemen

Pasal 13

- 1) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum.
- 2) Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan.
- 3) Untuk membantu Presiden dalam merumuskan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan memberikan pertimbangan tertentu, dibentuk Komisi Kepegawaian Negara yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
- 4) Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), terdiri dari 2 (dua) Anggota Tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta 3 (tiga) Anggota Tidak Tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh presiden.
- 5) Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), secara *ex officio* menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara

6) Komisi Kepegawaian Negara mengadakan sidang sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan.”

6. Ketentuan Pasal 15 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 15

1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.

2) Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

7. Ketentuan Pasal 16 ayat (2) menjadi berbunyi sebagai berikut :

“(2) Setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.”

8. Di antara Pasal 16 dan Pasal 17 disisipkan (satu) pasal, yakni Pasal 16 A berbunyi sebagai berikut :

Pasal 16 A

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

2) Persyaratan, tata cara, dan pengangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah."

9. Ketentuan Pasal 17 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 17

1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.

2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

3) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.

10. Ketentuan Pasal 19 dihapus.

11. Ketentuan Pasal 20 menjadi berbunyi sebagai berikut :

Pasal 20

Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

12. Ketentuan Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 26 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 22

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

Pasal 23

- 1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. atas permintaan sendiri;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. perampangan organisasi pemerintah; atau
 - d. tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena:
 - a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; atau
 - b. 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.
- 4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih; atau

- b. melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- c. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 1. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan 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.

Pasal 24

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

Pasal 25

1. Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden.
2. Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.
3. Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non- Departemen, Sekretaris jenderal Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Sekretaris Jenderal Departemen, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, dan Jabatan setingkat, ditetapkan oleh Presiden

Bagian Kelima

Sumpah, Kode Etik, dan Peraturan Disiplin

Pasal 26

- 1) Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengucapkan sumpah/janji.
- 2) Susunan kata-kata sumpah/janji adalah sebagai berikut:

Demi Allah, saya bersumpah/berjanji: Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab; Bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan; Bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara”

13. Ketentuan Pasal 30, Pasal 31, dan Pasal 32 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

- 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.

Bagian Keenam
Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 31

- 1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan
- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh
Kesejahteraan

Pasal 32

- 1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil;
 - 2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil;
 - 3) Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya;
 - 4) Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran;
 - 5) Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah;
 - 6) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan.
14. Ketentuan Pasal 34 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 34

1. Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Negara
2. Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas

sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

15. Di antara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan 34 A 1 (satu) pasal, yakni Pasal, yakni Pasal 34 A berbunyi sebagai berikut:

Pasal 34 A

1. Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah.
 2. Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat Daerah dibentuk oleh Kepala Daerah".
16. Ketentuan Pasal 35 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 35

1. Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.
 2. Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
 3. Badan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah."
17. Judul Bab IV dan Ketentuan Pasal 37 menjadi berbunyi sebagai berikut:

BAB IV

MANAJEMEN ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA DAN ANGGOTA

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Pasal 37

Manajemen Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, masing-masing diatur dengan Undang-undang tersendiri

Pasal II

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

Pada tanggal 30 September 1999

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Ttd

BACHARUDDIN YUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 30 September 1999

**MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

ttt

M U L A D I

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1999 NOMOR 169

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT KABINET RI

Kepala Biro Peraturan

Perundang-undangan II

Plt.

(Edy Sudibyo)



KEPUTUSAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 71 TAHUN 1998
TENTANG PERUBAHAN ATAS
KEPUTUSAN PRESIDEN NOMOR 67 TAHUN 1980
TENTANG BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

bahwa sehubungan dengan perkembangan dan kebutuhan dan untuk lebih meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas Badan Pertimbangan Kepegawaian, dipandang perlu mengubah Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;

Mengingat :

1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian (Lembaran Negara Ta-hun 1974 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041); Pokok-pokok Nomor 55,
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3176); 4. Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN PRESIDEN TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN PRESIDEN
NOMOR 67 TAHUN 1980 TENTANG BADAN PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN.**

Pasal 1

Mengubah ketentuan dan menambah ketentuan baru dalam Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, sebagai berikut :

1. Mengubah ketentuan dalam Pasal 3, sehingga seluruhnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 3

Badan Pertimbangan Kepegawaian terdiri atas :

1. Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara sebagai Ketua merangkap Anggota;
2. Menteri Sekretaris Negara sebagai Anggota;
3. Jaksa Agung sebagai Anggota;
4. Kepala Badan Koordinasi Intelijen Negara sebagai Anggota;
5. Direktur Jenderal Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman sebagai Anggota;
6. Ketua Pengurus Pusat KORPRI sebagai Anggota;
7. Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara sebagai Sekretaris merangkap Anggotal.

2. Menambah ketentuan baru diantara Pasal 3 dan Pasal 4, dijadikan Pasal 3A, yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 3 A

Badan Pertimbangan Kepegawaian melaksanakan sidang sekurang-kurangnya satu kali dalam 1 (satu) bulan.”

3. Mengubah ketentuan dalam Pasal 5, sehingga seluruhnya berbunyisebagai berikut :

Pasal 5

- 1) Untuk melancarkan pelaksanaan tugas, pada Badan Pertimbangan Kepegawaian dibentuk sebuah Sekretariat.
- 2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipimpin langsung oleh Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- 3) Susunan Organisasi Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara selaku Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian setelah mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara.
- 4) Pada Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian ditugaskan sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara selaku Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian.”

