

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum tentang Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>1</sup> Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh jabatan Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.<sup>2</sup> Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>3</sup>

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki masa kerja yang disesuaikan dengan masa perjanjian kerja dengan pemerintah. Masa kerja yang akan dijalankan bergantung pada kebutuhan instansi pemerintah terkait. Pembedanya dengan aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil yaitu selama bekerja seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak memiliki Nomor Induk Pegawai seperti layaknya seorang PNS. Selain itu Seorang Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja tidak memperoleh Jaminan Pensiun,

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

<sup>2</sup>*Ibid.*, Pasal 1 angka 3

<sup>3</sup>*Ibid.*, Pasal 1 angka 2

Jaminan hari tua serta fasilitas seperti pegawai negeri sipil yang dijelaskan pada 21 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.<sup>4</sup>

## **1. Hak, Kewajiban dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara**

### **a. Hak Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 tentang Hak-hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sesuatu yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dan diperoleh, antara lain <sup>5</sup> :

- a. Gaji, Tunjangan dan fasilitas ;
- b. Cuti ;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua ;
- d. Perlindungan ; dan
- e. Pengembangan Kompetensi ;

Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, PPPK berhak memperoleh <sup>6</sup> :

- a. Gaji dan Tunjangan ;
- b. Cuti ;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan Kompetensi.

---

<sup>4</sup>*Ibid.*,Pasal 21

<sup>5</sup>*Ibid.*,Pasal 21

<sup>6</sup>*Ibid.*,Pasal 22

**b. Kewajiban Pegawai ASN adalah <sup>7</sup>:**

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa ;
- c. Melaksanakan kebijaksanaan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
- g. Menyimpanrahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia ;
- h. Jabatan sesuai denan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- i. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

**C. Kedudukan Aparatur Sipil Negara <sup>8</sup> :**

- a. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara.
- b. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh dipimpin instansi pemerintah

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, Pasal 23

<sup>8</sup>*Ibid.*, Pasal 10

c. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

**d. Fungsi, Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara**

**1) Pegawai ASN berfungsi :**

- a. Pelaksana Kebijakan Publik ;
- b. Pelayanan Publik;, dan
- c. Perekat dan Pemersatu Bangsa.

**2) Pegawai ASN bertugas:**

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
  - c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 3) Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.<sup>9</sup>

**B. Tinjauan Umum tentang Pegawai Negeri Sipil**

Makna Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kamus umum Bahasa Indonesia, “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, kantor dan

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, Pasal 12

sebagainya), sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintah. Jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>10</sup> Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh jabatan Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.<sup>11</sup> Melihat Undang-Undang lain yang berlaku, terdapat pengertian Pegawai Negeri Sipil yang sedikit berbeda dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan pegawai negeri sipil yang dimaksud oleh Undang-Undang ini, meliputi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan/badan hukum lain yang menggunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat.<sup>12</sup>

Berhubungan dengan makna pegawai negeri atau seseorang bisa dikatakan sebagai pegawai negeri jika seseorang tersebut memenuhi sejumlah unsur yaitu :

- a. Memenuhi kriteria syarat-syarat yang diatur;
- b. Dilantik oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diberikan tugas dalam sebuah jabatan Negara lainnya; dan
- d. Diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian pegawai negeri yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian, dapat

---

<sup>10</sup> W,J,S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 702

<sup>11</sup> *Op.Cit.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 angka 3

<sup>12</sup> Faishal Abdullah, 2011, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm.2

dilihat adanya unsur-unsur yang harus dipenuhi dari seorang untuk dapat disingkat sebagai pegawai negeri sebagai berikut:<sup>13</sup>

a. Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditemukan dalam peraturan perundang-perundangan. Ketentuan mengenai persyaratan tentang syarat-syarat seseorang dapat diangkat sebagai pegawai negeri diatur dalam peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2002 tentang Perubahan atas peraturan pemerintah nomor 89 tentang pengadaan pegawai negeri sipil yang menentukan persyaratannya adalah sebagai berikut :

- 1) Warga negara republik Indonesia
- 2) Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun
- 3) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan;
- 4) Tidak pernah dihentikan dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri dan/atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau diberhentikan tidak hormat sebagai pegawai swasta;
- 5) Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- 7) Berkelakuan baik;
- 8) Sehat jasmani dan rohani;
- 9) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah negara kesatuan republik indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;
- 10) Dan syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

---

<sup>13</sup>*Op.Cit.* Faishal Abdullah, hlm. 4

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang dimaksud adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, menidahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Diserahi tugas didalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara liannya.
- c. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Undang-undang aparatur sipil negara menggantikan undang-undang pokok kepegawaian dan sebutan pegawai negeri sipil dirubah menjadi aparatur sipil negara. Pengertian pegawai aparatur sipil negara yaitu pegawai negeri sipil serta pegawai tidak tetap pemerintah yang dilantik oleh pejabat yang berwenang secara kompetitif dan mengacu pada asas merit dan diberi tugas untuk melakukan tugas-tugas pembangunan negara dan tugas pemerintah, memilliki nilai-nilai dasar, profesional, bersih dari intervensi politik, beretika profesi, terbebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta digaji berdasarkan aturan yang berlaku.

### **1. Penggolongan Pegawai Negeri Sipil :**

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya berasal dari belanja negara serta anggaran pendapatan. Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja di departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga negara, instansi vertikal di daerah Provinsi Kabputane/Kota. Pegawai Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah atau Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja

padapemerintah daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.<sup>14</sup>

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan diluar instansi utama gajinya ditanggung oleh instansi yang mendapat bantuan kerja. Pejabat yang memiliki wewenang tersebut bisa melantik pegawai yang tidak tetap. Definisi dari pegawai tidak tetap ialah pegawai yang diperkejakan untuk masa waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pembangunan serta pemerintah yang bersifat teknik administrasi serta profesional, sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan dari organisasi tersebut. Pegawai Tidak Tetap tidak dikategorikan sebagai Pegawai Negeri. Pemberian nama Pegawai Tidak Tetap memiliki makna sebagai di luar Pegawai Negeri Sipil dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Istilah Pegawai Tidak Tetap merupakan salah satu usaha prefentif pemerintah dalam kebutuhan pegawai yang sangat banyak tetapi terbatas oleh dana APBN atau APBD dalam sistem penggajiannya.

### **C. Tinjauan Umum tentang Disiplin**

Pengertian disiplin bisa diartikan sebagai sebuah hukuman, meskipun arti yang sejatinya bukanlah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu "*Disciplina*" yang bermakna pendidikan atau latihan kerohanian serta sopan santun atau tabiat. Maka sifat disiplin berhubungan dengan pengembangan siap yang bak bagi pekerjaan.<sup>15</sup> Disiplin adalah sikap atau tindakan seseorang yang secara ikhlas mematuhi segala macam norma-norma serta peraturan yang berlaku, disiplin

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm.37

<sup>15</sup> I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1989, hlm.108



merupakan kegunaan operatif sumber daya manusia yang utama karena ketika tingkat kedisiplinan seseorang semakin tinggi maka meningkat pula prestasi dalam bidang pekerjaannya.

Tanpa adanya disiplin yang baik, tentu sulit bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan secara maksimal. Didalam disiplin harus dilaksanakan didalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sikap disiplin yang baik maka sulit bagi suatu organisasi untuk bekerja secara maksimal dan mewujudkan tujuannya. Sikap disiplin adalah faktor keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan pada pelaksanaannya ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat seseorang dalam sebuah organisasi, antara lain yaitu kemampuan, tujuan, keteladanan pimpinan, balasa jasa, sanksi hukuman, keadilan dan hubungan kemanusiaan.<sup>16</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 1, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm 172

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa yang dimaksud disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah : Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasa yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74

Kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 dan Pasal 4. Kewajiban PNS diatur dalam Pasal 3 antara lain: <sup>18</sup>

Setiap PNS wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan Martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dilaksanakan;

---

<sup>18</sup> Penjelasan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74

9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Ketika kewajiban Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan, maka ada larangan bagi pegawai negeri sipil pula yang harus dihindari. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 yaitu:<sup>19</sup>

Setiap PNS dilarang :

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, Pasal 4

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

10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
  - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
  - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau
  - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk Sesuai Peraturan Perundang-undangan, dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
  - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/wakil kepala daerah;
  - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan hukuman disiplin. Tingkatan serta jenis hukuman disiplin pun bermacam-macam. Hal ini diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu :<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>*Ibid.*, Pasal 7

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

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

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

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

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

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

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

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan tersebut disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan.<sup>21</sup>

Jika PNS tersebut tidak setuju dengan keputusan pejabat terkait pelanggaran disiplin PNS, maka dapat dilakukan upaya administratif , yang terdiri dari:<sup>22</sup>

- a. keberatan; dan
  - b. banding administratif
1. Keberatan

Hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif keberatan adalah hukuman disiplin sedang yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun atau penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun yang dijatuhkan oleh.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>*Ibid.*, Pasal 31 ayat (1), (2), dan (3)

<sup>22</sup>*Ibid.*, Pasal 32

<sup>23</sup>*Ibid.*, Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b



- a. Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara ke bawah;
- b. Sekretaris Daerah/Pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota ke bawah/Pejabat yang setara ke bawah;
- c. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit dengan sebutan lain yang atasan langsungnya Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- d. Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan Kantor Perwakilan Provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Prosesnya:

- a. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.<sup>24</sup>
- b. Pejabat yang berwenang menghukum, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan. Tanggapan disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat tersebut, dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, Pasal 35

<sup>25</sup>*Ibid.*, Pasal 36 ayat (1) dan (2)

- c. Atasan pejabat tersebut wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS dalam jangka waktu 21 hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.<sup>26</sup>
- d. Apabila dalam jangka waktu tersebut pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan, maka atasan pejabat tersebut mengambil keputusan berdasarkan data yang ada. Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.<sup>27</sup>
- e. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum yang ditetapkan dengan keputusan.<sup>28</sup>
- f. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat. Apabila dalam waktu lebih 21 hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.<sup>29</sup>

## 2. Banding Administratif

---

<sup>26</sup>*Ibid.*, Pasal 36 ayat (3)

<sup>27</sup>*Ibid.*, Pasal 36 ayat (4) dan (5)

<sup>28</sup>*Ibid.*, Pasal 37 ayat (1) dan (2)

<sup>29</sup>*Ibid.*, Pasal 37 ayat (3) dan (4)

Anda dapat mengajukan banding administratif jika Anda dijatuhi hukuman disiplin berat berupa:

- a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNSoleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur.<sup>30</sup>

Upaya hukum banding administratif diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.<sup>31</sup>

Gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara

Jika upaya hukum administratif (keberatan dan/atau banding administratif) tersebut telah ditempuh dan pihak yang bersangkutan masih tetap belum merasa puas, barulah persoalannya dapat digugat dan diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.<sup>32</sup>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak mengatur secara jelas pengertian dari disiplin. Tetapi pada pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 huruf b dijelaskan bahwa setiap aparatur sipil negara wajib melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.<sup>33</sup>

#### **D. Tinjauan Pustaka tentang Sengketa Kepegawaian**

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, Pasal 34 ayat (2) jo. Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e

<sup>31</sup>*Ibid.*, Pasal 38 ayat (1)

<sup>32</sup>*Ibid.*, Pasal 48 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara beserta penjelasannya, Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 77; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3344

<sup>33</sup> Pasal 8 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Sengketa tidak lepas dari suatu konflik. Dimana ada sengketa pasti disitu ada konflik. Begitu banyak konflik dalam kehidupan sehari-hari. Entah konflik kecil ringan bahkan konflik yang besar dan berat. Hal ini dialami oleh semua kalangan, karena hidup ini tidak lepas dari permasalahan. Tergantung bagaimana kita menyikapinya. Kenapa harus mempelajari tentang sengketa. Karena untuk mengetahui lebih dalam bagaimana suatu sengketa itu dan bagaimana penyelesaiannya.

Pengertian sengketa dalam kamus Bahasa Indonesia adalah pertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu obyek permasalahan. Pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu obyek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain.

Sengketa Kepegawaian adalah sengketa atau perselisihan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Sengketa Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari sengketa tata usaha negara dan keputusan/penetapan di bidang kepegawaian merupakan objek sengketa tata usaha negara dari Peradilan Tata Usaha Negara.

- 1. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian** 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. Apabila satu pihak belum merasa puas atas keputusan dari pejabat yang berwenang menghukum, maka seseorang dapat mengajukan upaya administratif, apabila belum memperoleh apa yang diharapkan, selanjutnya dapat menempuh jalan mengajukan keberatan kepada badan peradilan yang lebih tinggi, yaitu mengajukan keberatan melalui BAPEK, Peradilan Tata Usaha Negara atau mengajukan Kasasi kepada Mahkamah Agung.

#### **E. Tinjauan Umum tentang Keputusan**

Menurut Kuncoro Purborono beliau menggunakan istilah keputusan sebagai terjemahan dari *beschiking*. Alasannya penggunaan istilah *ketetapan* itu sekarang sudah mempunyai arti yang yuridis teknis yaitu sebagai keputusan MPR yang berlaku umum. Karena itu menurut beliau digunakan istilah keputusan sebagai terjemahan dari *beschiking* dan juga istilah keputusan sudah lazim digunakan oleh administrasi Negara, misalnya surat keputusan dekan, Surat keputusan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ciri-ciri dari keputusan sendiri dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Konkret : mengatur orang-orang tertentu yang identitasnya disebutkan di dalam keputusan dan obyek yang diputuskan adalah konkret ,tidak abstrak.

Subyek dan Obyek dalam keputusan harus diputuskan dengan tegas :

Dalam hal apa keputusan itu dibuat ? (Obyek)

Kepada siapa keputusan itu diberikan ? (Subyek)

2.Kasuistis, keputusan itu tugasnya menyelesaikan kasus perkasus dimana kasus yang satu dengan yang lainnya berbeda missal : Surat keputusan mendirikan bangunan, Surat Keputusan reklame, Surat Keputusan Pemberhentian PNS.

3.Individual, tidak ditujukan untuk umum tapi keputusan itu ditujukan kepada orang-orang tertentu yang nama dan identitasnya disebutkan dalam keputusan. Keputusan itu hanya berlaku dan mengikat terhadap seseorang tertentu/berupa orang tertentu yang nama dan identitasnya disebutkan dalam keputusan itu. Apabila nama yang disebutkan lebih dari satu maka tiap orang yang dalam keputusan itu harus disebutkan (nama dan identitasnya) satu persatu.

4.Final (keputusan Akhir), keputusan itu sudah mempunyai akibat hukum. Keputusan itu melahirkan suatu hubungan hukum baru,keputusan itu menetapkan suatu status sosial baru. Keputusan itu sudah mendapatkan persetujuan dari atasan yang merupakan keputusan akhir.

