
**PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRATIF DALAM BIDANG KEPEGAWAIAN
BERDASARKAN KEPUTUSAN TATA USAHA NEGARA STUDI
DI PEMERINTAH KOTA MATARAM**

Oleh

Ismi Arifiana Rahmandari¹⁾, Indra Kusumawati²⁾

^{1,2}Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
45 Mataram

Email: ¹ismiarifiana67@gmail.com

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada umumnya masih melanggar kedisiplinan di bidang kepegawaian serta kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Bentuk sanksi administrative terhadap PNS yang melakukan tindak pelanggaran di bidang kepegawaian yaitu hukuman ringan, sedang dan berat. Cara pelaksanaan sanksi terhadap PNS yang melakukan tindak pelanggaran di bidang kepegawaian yaitu hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat dan hukuman berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan structural dan pembebasan dari jabatan.

Kata Kunci: Integritas, Mahkamah Agung, Pengadilan, Pembangunan Nasional, Solid

PENDAHULUAN

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Pegawai Negeri yang sempurna 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.

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. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian

kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

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

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas

yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam situasi instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan (Adlin & Yusri, 2020).

Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram sebagai salah satu lembaga penegak hukum membutuhkan kedisiplinan pegawainya untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Seiring dengan kerja seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya dalam menyelesaikan agenda-agenda reformasi birokrasi, pada tanggal 10 Maret 2008 Presiden telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor : 19 tahun 2008 mengenai tunjangan kinerja untuk lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya. Turunnya tunjangan kinerja adalah awal untuk mendorong seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya lebih keras berusaha memulihkan kepercayaan public dan meningkatkan citra pengadilan dengan kinerja terbaik dan integritas yang solid.

1. Pengertian Penegakan Sanksi Administratif

Administrasi adalah keseluruhan aktivitas dari pejabat-pejabat Negara untuk mencapai tujuan Negara menyelenggarakan kepentingan umum (Amrah, 1985).

Administrasi dalam arti sempit adalah berarti segala kegiatan tulis menulis, catat mencatat, surat menyurat, ketik mengetik serta penyimpanan dan pengurusan masalah-masalah yang hanya bersifat teknis ketatausahaan belaka. Dalam arti luas administrasi Negara sebagai aparat atau gabungan jabatan-jabatan administrasi yang berada di bawah pimpinan pemerintah melaksanakan tugas yang tidak ditugaskan kepada badan-badan pengadilan dan legislative (Rahmat, 2017).

Administrasi yang berarti pengabdian atau pelayanan, yang mengandung arti setiap penyusunan keterangan yang dilakukan secara tertulis dan sistematis dengan maksud mendapatkan suatu ikhtisar dari keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan dan dalam

hubungannya satu dengan yang lain; administrasi dapat berarti pemerintah suatu Negara, provinsi, dan kota-kota besar (kota praja).

Pengertian pegawai negeri sipil pusat adalah PNS yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum (Perum), yayasan dan lain-lain (Jurdi, 2019).

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan (Amrah, 1985).

2. Pengertian Keputusan Tata Usaha Negara

Kompetensi absolute Peradilan Tata Usaha Negara di atur di dalam pasal 1 angka (3) UU No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 9 tahun 2004 yang berbunyi: "Keputusan Tata Usaha Negara yaitu, 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 (Amrah, 1985).

Berdasarkan rumusan pasal 1 angka (3) diatas dapat dipahami bahwa suatu Keputusan Tata Usaha Negara adalah produk yang diterbitkan oleh pejabat Tata Usaha Negara (atau jabatan Tata Usaha Negara) berdasarkan wewenang yang ada padanya (*atributie*) atau diberikan padanya dalam bidang urusan pemerintah (*delegatie*) (Amrah, 1985).

Rumusan masalah masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah bentuk sanksi administratif yang diterapkan terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran di bidang kepegawaian?
2. Bagaimana cara pelaksanaannya terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran di bidang kepegawaian?

METODE PENELITIAN

A. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Studi data skunder yaitu dilakukan dengan jalan mengumpulkan data melalui bahan-bahan bacaan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.
2. Studi data lapangan yaitu dilakukan dengan jalan menggunakan metode wawancara dengan mengajukan pertanyaan pada informan maupun responden yang diperlukan dalam usulan penelitian.

B. Analisis Data

Setelah data diperoleh dari lapangan melalui penelitian lapangan dan kepustakaan, kemudian dilakukan pengolahan data secara kualitatif yaitu data yang diperoleh diuraikan kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang bersumber dari literature dan disajikan secara deskriptif yaitu dengan menjabarkan secara lengkap tentang aspek-aspek tertentu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, kemudian dilakukan analisis dengan cara menyusun secara sistematis sehingga diperoleh suatu kesimpulan terhadap permasalahan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk sanksi administratif yang dikenakan terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran berupa sanksi disiplin. Disiplin pegawai negeri sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Amrah, 1985).

Bentuk sanksi administratif berupa sanksi disiplin itu adalah sebagai berikut:

- a. Hukuman ringan, berupa:
 - Teguran Lisan
 - Teguran Tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Hukuman sedang, berupa:
 - Penundaan kenaikan gaji berkala untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun.
 - Penundaan kenaikan pangkat untuk sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dengan jangka waktu 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari.
- c. Hukuman berat, berupa:
 - Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun dengan jangka waktu 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari.
 - Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja.
 - Pembebasan dari jabatan untuk masa sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun dengan jangka waktu 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari.
 - Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai

pegawai negeri sipil dengan jangka waktu 46 (empat puluh enam) hari.

Faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. Lemahnya pengawasan atasan langsung;
2. Kurangnya pemahaman terhadap perundang-undangan yang berlaku;
3. Kurangnya pembinaan/sosialisasi tentang perundang-undangan di bidang kepegawaian disiplin pegawai;
4. Tingkat kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tutik, dkk (2016) menyatakan pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin menurut ketentuan yang berlaku oleh pejabat yang berwenang. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada Pelaksana BPK (Badan Pembina Kepegawaian dijatuhkan oleh Sekretaris Jenderal selaku Pembina Kepegawaian atau oleh Atasan Langsung sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Sekretaris Jenderal BPK No. 119/SK/VIII-VIII.3/8/2001 tentang Pelimpahan Wewenang Sekretaris Jenderal BPK Kepada Para Pejabat Struktural untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran (Marbun dan Mahfud, 2000)

2. (Hadjon dkk, 2008) Sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran di bidang kepegawaian pelaksanaan tindakan administrative terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dalam lingkup pemerintah kota mataram adalah keputusan yang dipergunakan untuk menilai kinerja pegawai pemerintah telah menerapkan standar kerja melalui regulasi. Dalam hal ini terutama kaitannya untuk menjamin adanya objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil sehari-hari. Bentuk implementasi dari Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, Pasal 20 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang menyatakan : “untuk lebih menjamin objektivitas dalam jabatan

dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Kemudian ditegaskan kembali dalam undang-undang tersebut bilamana telah diadakan penilaian atas prestasi kerja dikenakan ketentuan Pasal 22 sampai dengan Pasal 26 tentang pemberhentian seorang pegawai negeri Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian. Kemudian undang-undang tersebut dijabarkan secara teknis lagi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil. Serta peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil karena:

- a. Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil, sumpah/janji jabatan negeri atau peraturan disiplin pegawai negeri sipil.
- b. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan.

Sedangkan pelaksanaan daripada pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin berdasarkan ketentuan daripada peraturan menteri dalam negeri nomor 5 tahun 2008 tentang pendelegasian wewenang penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil di lingkungan departemen dalam negeri diserahkan kepada pejabat eselon I, eselon II dan eselon IV yaitu pada pasal 2 sampai dengan pasal 5.

Setiap pegawai negeri sipil berhak memperoleh gaji layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 7 menyatakan:

- a. Gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- b. Gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
- c. Gaji pegawai negeri yang adil dan layak sebagaimana ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Setiap pegawai negeri sipil wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila dan undang-undang dasar 1945, Negara dan Pemerintah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- e. Menyimpan rahasia jabatan.

Sanksi disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kalikenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dari untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok semula masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani sanksi disiplin.

Sanksi disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang bersangkutan dapat untuk dipertimbangkan (Hasyimzoem, dkk 2017).

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

pegawai negeri sipil juga diatur tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dan tata cara mengajukan keberatan/pembelaan, apabila seorang pegawai negeri sipil tidak menerima disiplin yang dijatuhkan kepadanya, antara lain:

1. Pelanggaran Disiplin. Secara ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.
2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)
3. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil
4. Pegawai negeri sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat
5. Pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat

Pelaksanaan sanksinya berupa teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis sehingga diharapkan adanya efek jera dan tidak terjadi kembali pelanggaran oleh oknum PNS baik bagi yang telah melakukan dan yang belum melakukan pelanggaran kedisiplinan tersebut.¹

Pelaksanaan penerapan sanksi pelanggaran kedisiplinan pegawai negeri sipil di lingkup pemerintah Kota Mataram dinilai belum dapat diterapkan secara efektif karena belum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku atau sikap tindak bagi PNS yang sudah pernah dikenai sanksi atau dengan kata lain penerapan sanksi terhadap PNS yang telah melakukan pelanggaran kedisiplinan di Kota Mataram belum dapat memberikan dampak yang positif, tentu tetap muncul kasus yang sama dalam melakukan pelanggaran kedisiplinan PNS.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis dalam bab terdahulu, maka dapat

diajukan kesimpulan. Bentuk sanksi administratif adalah sebagai berikut:

- a. Hukuman ringan, berupa:
Teguran lisan, jika pelanggaran masih juga dilakukan maka diberikan teguran tertulis dan juga tidak diindahkan maka diberikan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin terlambat masuk kantor, pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas, tidak melaksanakan pekerjaan selama jam kantor, mangkir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan tidak masuk akal.
- b. Hukuman sedang, berupa:
Penundaan gaji berkala bagi PNS yang malas masuk kantor dan tidak melaksanakan tugas sesuai dengan pereintah atasan dan akan dilanjutkan dengan penundaan kenaikan pangkat dan penurunan pangkat bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin menyalahgunakan wewenang, poligami tanpa ijin atasan dann istri
- c. Hukuman berat berupa:
Penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemindahan dalam rangka penurunan jabatn setingkat rendah bagi PNS yang menduduki jabatan structural, pembebasan dari jabatan bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin cerai tanpa cerai tanpa izin atasan, PNS wanita yang menjadi istri kedua.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adlin, A., & Yusri, A. (2020). Penegakan Hukum Pemerintahan: Kekuasaan Walikota Pekanbaru Memberlakukan Beleidsregels Guna Memutus Penyebaran Virus Covid-19 Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hummanioramaniora*, 4(2), 71-81.
- [2] Amrah, Muslimin, Prof, H. SH. 1985. *Beberapa Asas dan Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*. Bandung, Percetakan Offset Alumni,

- [3] Hadjon Philipus M., Prof. Dr S.H., dkk. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- [4] Hasyimzoem, Y., Satriawan, M. I., Ade, A. F., & Khoiriah, S. (2017). *Hukum Pemerintahan Daerah*. PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Jurdi, F. (2019). *Hukum tata negara Indonesia*. Kencana.
- [6] Marbun SF. dan Mahfud MD. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta, Liberty.
- [7] Rahmat, D. (2017). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kabupaten Kuningan. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 35-42.
- [8] Tutik, T. T., & SH, M. (2016). *konstruksi hukum tata negara Indonesia pasca amandemen UUD 1945*. Prenada Media.