

HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Analisa Putusan Pengadilan Tata Usaha Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg)
Fadly Putra Jaya, Siti Chusnul Nurlaela, Asep Yusdi Hidayat, Resty Meliyanti, Dewi Maesaroh
Email:fadlyputrajaya@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hukuman Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang mengenai disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil pada putusan nomor 20/G/2020/PTUN.Smg Penelitian ini membahas hukum normatif yang menggunakan peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta kasus secara fakta dialami oleh Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian sesuai dengan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang nomor 20/G/2020/PTUN.Smg menyatakan bahwa Gubernur Jawa Tengah membatalkan Keputusan No.862.3/035/2020 tentang penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tanggal 2 Januari 2020. Mencabut keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 tentang penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil kemudian dikembalikan kedudukan dan harkat martabat seperti semula.

Kata Kunci: Pertimbangan Hukuman PNS, Pengadilan Tata Usaha Negara.

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil berperan penting karena merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Hal ini tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Tujuan pembangunan nasional untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung Aparatur Sipil Negara.

Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri Sipil juga wajib setia dan taat Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, UUD 1945, negara dan pemerintah.

Tujuan pembangunan nasional dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan membutuhkan sarana negara. Hal tersebut terdiri dari sarana yuridis, sarana personil, sarana materiil dan sarana finansial. Sarana personil dimaksud terdiri dari pejabat negara dan Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil diatur secara khusus melalui peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang mengatur kedudukan, norma, standar dan prosedur yang berkaitan dengan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, larangan, sanksi, dan upaya perlindungan hukum. Dalam melaksanakan tugas, Pegawai Negeri Sipil terikat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur keseluruhan tahap kepegawaian meliputi

pengangkatan, pengembangan karier, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. 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. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri dimaksud maka Pegawai Negeri Sipil dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan disamping hak-hak kepegawaian yang didapat. Sebagai Aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil dituntut mempunyai jiwa yang handal, profesional, dan bermoral dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik *good governance*.

Wujud pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin pada Pegawai Negeri Sipil. Dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat birokrasi diatur dengan sejumlah kewajiban, larangan dan sanksi kepegawaian yang disebut dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi. Hal ini dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil agar mereka yang melanggar kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, Pemerintah Indonesia telah membuat regulasi dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi hukuman disiplin merupakan konsekuensi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun sanksi hukuman disiplin yang diberikan harus berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.

Sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau merupakan tindakan penyalagunaan wewenang maupun tindakan sewenang-wenang dan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga Pegawai Negeri Sipil mempunyai hak untuk malakukan upaya hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya Hukum penyelesaian sengketa kepegawaian sejalan dengan Pasal 48 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan:

Pasal 48

(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 administratif yang tersedia. (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Perma Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, Eksistensi lembaga upaya administratif (keberatan dan banding administrasi) secara yuridis telah diatur dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana telah dikemukakan di atas namun dalam implementasinya masih ditemukan sejumlah kendala sehingga maksud dan tujuan disediakannya upaya administratif sebagai sarana perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil belum dapat dirasakan dengan maksimal (Marbun, 2012)

Penelitian ini berawal dari kasus yang dialami oleh Sri Endang Mulyani, S.Pd. warga Indonesia, yang bekerja sebagai Guru PNS di SMA Negeri 1, Kabupaten Kudus. Bertempat tinggal di Honggosoco RT.01, RW.IV, Nomor 94, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 tentang penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd, tertanggal 2 Januari 2020. Surat keputusan Gubernur Jawa Tengah memberikan hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, karena Sri Endang Mulyani, S.Pd. berteman dengan saudara SUPARJO dan dianggap melakukan pelanggaran terhadap kewajiban pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan negara. Sri Endang Mulyani, S.Pd. merasa keberatan dan dirugikan atas keputusan tersebut, diantara kerugian yang dialami adalah harga dirinya menjadi rendah dan jatuh dihadapan keluarga, dan para Guru yang ada dilingkungan kerja, dengan diturunkan pangkat setingkat lebih rendah menjadikan tunjangan semakin berkurang dan karir kerja menjadi terhambat. dengan adanya kerugian yang diderita tersebut, maka sesuai Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang untuk menyatakan keputusan tata usaha obyek sengketa yang diterbitkan oleh Gubernur Jawa Tengah tersebut di atas agar dinyatakan batal atau tidak sah dan merehabilitasi kedudukan dan martabatnya.

Berdasarkan latar belakang diuraikan, penulis tertarik melakukan penulisan yang berjudul Pertimbangan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Analisa Putusan Pengadilan Tata Usaha Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah: Bagaimana Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Putusan PTUN Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg)

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, yang didukung dengan bahan hukum sekunder berupa literatur dan sumber lain yang memuat penjelasan yang berkaitan secara konseptual dan teoritis dengan objek kajian, dan guna menemukan jawaban atas isu hukum yang diangkat maka teknik deskriptif digunakan sebagai suatu teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah UU No. 5 Tahun 1986 Jo. UU No. 9 Tahun 2004 Jo. UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. Tentang Sengketa Tata Usaha Negara terhadap hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

D. Pembahasan

1. Kasus Posisi

Penggugat pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut: Bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada Penggugat oleh Tergugat tidak melalui mekanisme sebagaimana Pasal 7 ayat (1), (2),(3) dan (4) PP No. 53 Tahun 2010, karena Tergugat sebagai Pembina Kepegawaian dari PNS berkewajiban untuk membina terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan Pelanggaran dengan tujuan memperbaiki kesalahan dari PNS yang bersangkutan dan hendaknya penjatuhan disiplin kepada PNS hendaknya berjenjang melalui hukuman disiplin ringan, sedang dan berat dan Penggugat belum pernah dijatuhi hukuman ringan dan sedang sebagaimana Pasal 7 ayat (2) dan (3) PP No. 53 Tahun 2010 selama menjadi PNS, bahwa dasar penerbitan Objek Sengketa Pasal 3 angka 6 PP No 53 Tahun 2010 yaitu menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS, yang kemudian memutuskan mejatuhkan hukuman berat kepada Penggugat adalah tidak tepat dijadikan dasar hukum kepada Penggugat, karena tindakan yang dilakukan Penggugat adalah tindakan pribadi Penggugat berkomunikasi kepada pria lain dalam batas kewajaran berteman dan tidak berpotensi mencemarkan nama baik atau berdampak negative institusi unit kerja atau pemerintah, bahwa diterbitkannya Objek Sengketa melanggar asas Kepastian Hukum, Asas Keterbukaan, dan Asas Kecermatan.

Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat yang pada pokonya mendalilkan bahwa Objek Sengketa Terbit telah sesuai kewenangan, Prosedur dan terbukti Penggugat melakukan Pelanggaran terhadap Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010; Bahwa terhadap bahwa Pasal 53 ayat (2) huruf a. dan b. Undang-Undang Peratun putusan.mahkamahagung.go.id (lihat UU No. 9/2004), memberi batasan kewenangan Pengujian Pengadilan dalam penyelesaian Pokok Sengketa meliputi :

1. Apakah Objek Sengketa dikeluarkan Tergugat bertentangan atau tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dilihat dari aspek kewenangan, aspek prosedural/formal dan aspek Materiel/ substansial?;
2. Apakah Objek sengketa dikeluarkan bertentangan atau tidak bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB)?;
3. Pertimbangan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Analisa Putusan Pengadilan Tata Usaha Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg), dapat di analisa pertimbangan hukum hakim atas kasus posisi diatas sebagai berikut :
 - a. Penggugat dianggap oleh Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS
 - b. Penggugat oleh Tergugat telah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - c. Terkait pertimbangan yang tergugat catumkan di objek sengketa dengan kalimat/*frase* **“terbukti mempunyai hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami sahnya”**, secara materiel/substansial, oleh hakim dipandang tidak memenuhi unsur/kualifikasi yang membuktikan penggugat telah melanggar kewajiban yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010, sehingga objek sengketa yang diterbitkan oleh tergugat cacat hukum secara materiel/substansial;
 - d. Atas objek sengketa yang cacat hukum sebagaimana pertimbangan hukum hakim haruslah dinyatakan batal dan diperintahkan kepada Tergugat untuk mencabut objek sengketa, serta merehabilitasi hak-hak Penggugat dengan cara mengembalikan kedudukan harkat dan martabat Penggugat seperti semula;
 - e. Mengenai objek Sengketa cacat hukum dan dinyatakan batal, maka pengujian terhadap Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) tidak musti dipertimbangkan lagi.
 - f. Mengingat keseluruhan uraian pertimbangan hukum dalam putusan maka sudah sepatutnya gugatan penggugat dikabulkan untuk seluruhnya

E. Penutup

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diatas maka kelompok kami dapat menarik kesimpulan bahwa Pertimbangan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam putusan

perkara No.20/G/2020/PTUN.SMG secara hukum sudah tepat hal ini didasarkan pada bukti bukti dan fakta serta peristiwa hukum dan hukum formil yang ada, karena secara materiel/substansi objek sengketa tidak memenuhi unsur/klasifikasi yang membuktikan seseorang/PNS/Penggugat telah melanggar kewajiban yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 angka 6 PP No 53 Tahun 2010 sehingga objek sengketa cacat hukum secara materiel e/substansi.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas, kelompok kami memberikan saran kepada apatur pemerintah dalam hal penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih cermat dan hati hati, dalam mencantumkan perbuatan yang dilanggar, karena secara materiel e/substansi, harus sesuai dengan dasar peraturan yang berlaku, sehingga tidak terjadi cacat hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Heriyanto, Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. *Pakuan Law Review*, Vol. IV, No. 1.
- Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi* 2.2 (2019): 225-237.
- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal, and Wawan Supriyatna. "Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights." *International Journal of Arts and Social Science* 3.3 (2020): 354-361.
- Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 1.1 (2020).

- Indriani, lin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.3 (2020): 406-411.
- Susanto, Susanto. "Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia." *Jurnal Cita Hukum* 6.1 (2018): 139-162.
- SUSANTO, SUSANTO, Sarwani Sarwani, and Slamet Afandi. "Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)." *Inovasi* 1.1 (2018).
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- SUSANTO, SUSANTO. "Harmonisasi Hukum Makna Keuangan Negara Dan Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Pada Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Persero." *Proceedings Universitas Pamulang* 2.1 (2017).
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang nomor: 20/G/2020/PTUN.smg
- S. F. Marbun, 2012, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta
- T. Tedy Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Pertama Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.