

## **BAB II**

### **TINJAUAN HUKUM KEPEGAWAIAN DAN SENGKETA KEPEGAWAIAN**

#### **A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai subjek dari hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari pegawai negeri seperti telah diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Kranenburg sebagaimana dikutip oleh Sri Hartini dkk, memberikan pengertian bahwa “pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya”. Logemann sebagaimana dikutip oleh Sri Hartini, dkk bahwa” dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara”.<sup>1</sup>

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti”orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>2</sup>

Undang-Undang Kepegawaian 2000-2004 Pasal 1 Tentang Pegawai Negeri huruf a Pengertian Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Garfika, 2010), h. 31.

<sup>2</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penyelidikan Bahasa dan Kebudayaan, 1951), h. 514.

tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup>

Dasar Hukum Kepegawaian, antara lain:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2000 Tentang Wewenang, Pemindehan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
6. Dan lainnya.

Pegawai negeri menurut UU Kepegawaian tersebut, meliputi:

- a. Pegawai negeri sipil (PNS)
- b. Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI).
- c. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)

Mahfud M.D. sebagaimana dikutip oleh Sri Hartini dkk, memberikan pengertian bahwa “Pengertian Pegawai Negeri terbagi dalam dua bagian, yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).<sup>4</sup>

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri dalam hukum kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri.

Berdasarkan pengertian stipulatif, terdapat unsur-unsur dari pegawai negeri, yaitu sebagai berikut.

- 1) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.

---

<sup>3</sup> Nur Alam, dan Harmon Harun, *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian 2002-2004*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 2.

<sup>4</sup> Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia...*, h. 32.

Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi: Warga negara Indonesia, Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku, Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku, Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil, Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan, yang diperlukan, Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi, Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan dokter), Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter), Sehat jasmani dan rohani, Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia atau negeri lain yang ditetapkan oleh pemerintah, syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Diserahi tugas dalam jabatan negeri.

Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dengan tugas negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam dalam jabatan negeri apabila yang bersangkutan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk di dalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara lainnya adalah jabatan di luar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi.

4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai timbal jasa dari pemerintah kepada

pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagai tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya.

Pengaturan mengenai gaji Pegawai Negeri Sipil mengacu pada PP No.6 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas PP No. 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah sembilan kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2007.<sup>5</sup>

## **B. Pengertian Sengketa Kepegawaian**

Sengketa kepegawaian dibentuk dari dua kata yakni sengketa dan kepegawaian. Sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak.<sup>6</sup>

Istilah kepegawaian menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok kepegawaian diartikan sebagai segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri.

Istilah sengketa yang dimaksud di sini mempunyai arti khusus sesuai dengan fungsi Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu menilai perbedaan pendapat mengenai penerapan hukum. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dalam mengambil keputusan pada dasarnya mengemban kepentingan umum dan masyarakat, tetapi dalam hal atau kasus tertentu dapat saja keputusan itu dirasakan mengakibatkan kerugian bagi orang atau badan hukum perdata tertentu. Dalam Asas Hukum Tata Usaha Negara kepada yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan.<sup>7</sup>

Dengan berpedoman pada pengertian tentang sengketa Tata Usaha Negara seperti yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4, maka apa yang dimaksud dengan sengketa kepegawaian adalah *sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang yang menduduki jabatan sebagai Pegawai Negeri dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di*

---

<sup>5</sup> Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia...*, h. 36.

<sup>6</sup> Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), h. 2.

<sup>7</sup> A. Siti Soetami, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 3.

*pusat maupun di Daerah sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian.*

Adapun Soegeng Prijodarminto sebagaimana dikutip oleh R. Wiyono mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sengketa kepegawaian adalah *sengketa yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara di Bidang Kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban atau pembinaan Pegawai Negeri Sipil.*<sup>8</sup>

Terdapat beberapa hal dari pengertian sengketa kepegawaian yang perlu mendapat perhatian, yaitu

1. Sengketa kepegawaian tidak hanya terjadi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, tetapi juga termasuk yang terjadi di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, karena menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia juga termasuk Pegawai Negeri.
2. Dalam sengketa kepegawaian tidak termasuk perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan ini adalah sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa menurut Pasal 47, pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara mempunyai tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara.<sup>9</sup>

Pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya, ada dua macam yaitu: pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian tidak dengan hormat. Namun di dalam Skripsi ini, membahas Pemberhentian dengan tidak hormat terhadap Anggota Kepolisian. Dan dapat menimbulkan suatu ketidakpuasan terhadap Anggota Kepolisian, yang dapat memicu terjadinya sengketa kepegawaian.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian RI bahwa, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan

---

<sup>8</sup> R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Sinar Garfika. 2008), h. 11.

<sup>9</sup> R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 10.

hormat. Anggota Kepolisian negara Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat apabila:

- a. Mencapai batas usia pensiun
- b. Pertimbangan khusus untuk kepentingan dinas
- c. Tidak memenuhi syarat jasmani dan/atau rohani
- d. Gugur, tewas, meninggal dunia atau hilang dalam tugas.

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

- 1) Melakukan tindak pidana
- 2) Melakukan pelanggaran
- 3) Meninggalkan tugas atau hal lain.<sup>10</sup>

Terhadap kasus sengketa kepegawaian mengenai Anggota Polisi yang diberhentikan tidak dengan hormat, prosedur penyelesaian sengketa TUN berbeda dengan prosedur penyelesaian sengketa di pengadilan umum. Pengadilan Tata Usaha Negara dalam memeriksa, mengadili dan memutuskan kasus sengketa tata usaha negara yang terjadi antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, dengan melalui dua cara, yaitu cara langsung dan cara tidak langsung, sedangkan di peradilan umum, gugatan hanya mengenal diajukan secara langsung. Penyelesaian sengketa secara langsung adalah penyelesaian yang tidak membuka kemungkinan diselesaikan melalui upaya administratif, kecuali hanya diajukan gugatan secara langsung ke Pengadilan Tata Usaha Negara, karena merupakan kompetensi mutlak (absolut) Pengadilan Tata Usaha Negara di tingkat pertama. Sedangkan Penyelesaian sengketa tata usaha negara dengan cara tidak langsung maksudnya, sebelum mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara wajib menyelesaikan seluruh upaya administratif lebih dahulu sebagaimana ditentukan dalam peraturan dasarnya.<sup>11</sup>

Upaya peradilan artinya upaya melalui Badan Peradilan, gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Tingkat I Banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan Kasasi ke Mahkamah Agung.<sup>12</sup>

Pengertian upaya administratif adalah seperti yang disebutkan dalam penjelasan Pasal 48 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, yaitu

---

<sup>10</sup> Titik Triwulan T, *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Prenada Media, 2011), h. 524.

<sup>11</sup> Ali Abdullah M, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Prenadamedia Group. 2015), h. 63.

<sup>12</sup> A. Siti Soetami, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*,... h. 17.

suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dapat dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri yang terdiri dari dua bentuk, yaitu keberatan dan /atau *banding administratif*. Dalam hal penyelesaiannya itu harus dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan, maka prosedur tersebut dinamakan "*banding administratif*."<sup>13</sup>

R. Wiyono menyatakan bahwa dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 48 tersebut, dapat diketahui adanya petunjuk sebagai berikut.<sup>14</sup>

- a) Upaya administratif sebagai penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang sudah ada tetap dipertahankan bahkan ini terbuka kemungkinan untuk mengajukan lebih lanjut ke pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara.
- b) Dengan dipergunakannya kalimat "sengketa Tata Usaha Negara tertentu". Maka penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara melalui upaya administratif tidak berlaku untuk semua sengketa Tata Usaha Negara, tetapi hanya sengketa Tata Usaha Negara yang penyelesaiannya tersedia upaya administratif saja.
- c) Pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara baru mempunyai wewenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan Sengketa Tata Usaha Negara, jika seluruh upaya administratif tersebut telah digunakan dan mendapat keputusan.

### **C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan

<sup>13</sup> Ali Abdullah M, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, h. 64.

<sup>14</sup> R. Wiyono, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, ...h. 109.

Pemerintah Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010.<sup>15</sup> Pasal 1 ayat (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Ayat (3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Ayat (4) hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, setiap Pejabat yang berwenang wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran itu.

#### Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

##### Pasal 7

1. Hukuman disiplin ringan;
2. Hukuman disiplin sedang; dan
3. Hukuman disiplin berat

Jenis hukuman ringan terdiri dari:

- a. Teguran Lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak Puas secara tertulis.

Jenis hukuman sedang terdiri dari

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman berat 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

---

<sup>15</sup> “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil” <http://www.fti.itb.ac.id/>, diunduh pada 12 November, 2016, pukul 07.14 WIB.



e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>16</sup>

Pemberhentian Tidak Dengan Hormat terhadap PNS dapat dilaksanakan apabila terdapat:

(1) Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah/janji jabatan Negeri atau peraturan disiplin Pegawai Negeri. Pegawai Negeri Sipil yang ternyata melanggar sumpah/janji atau melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri yang berat menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

(2) Diberhentikan Berdasarkan Putusan Pengadilan

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak hormat karena dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan diancam dengan hukuman yang lebih berat.

Pejabat yang berwenang dalam mempertimbangkan apakah Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, haruslah mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula mempertimbangkan berat ringannya keputusan pengadilan yang dijatuhkan.

Pada dasarnya jabatan yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan kepercayaan dari negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan jabatan yang ada hubungannya dengan jabatan, Pegawai Negeri yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam keputusan Hakim Pidana (sebagai suatu hukuman tambahan) dapat ditetapkan bahwa seseorang tidak boleh memangku jabatan Negeri, dalam hal seorang Pegawai yang dijatuhi hukuman karena telah melakukan suatu pelanggaran jabatan atau pelanggaran lain, disamping melanggar suatu

---

<sup>16</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h. 42.

kewajiban jabatan atau menggunakan kekuasaan, kesempatan, atau alat yang diberikan kepadanya karena jabatan.

### (3) Penyelewengan

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan atau pemerintah.

### (4) Pemberhentian Sementara karena Dikenakan Tahanan Sementara oleh Pihak yang Berwajib.

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan tindak pidana kejahatan dikenakan pemberhentian sementara sebagai Pegawai Negeri.

Seorang Pegawai Negeri diberhentikan sementara:

- a. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran jabatan, dengan bukti-bukti yang cukup meyakinkan
- b. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran jabatan, dengan belum cukup bukti-bukti yang meyakinkan
- c. Jika dikenakan tahanan oleh yang berwajib karena didakwa telah melakukan pelanggaran hukum pidana yang tidak menyangkut pada jabatannya, dalam pelanggaran dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan hilangnya kepercayaan atas diri pegawai yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta hilangnya wibawa pegawai itu.

Apabila setelah pemeriksaan oleh pengadilan telah selesai dan ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bersalah dan oleh sebab itu dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan. Apabila pegawai yang dimaksud diberhentikan karena dihukum berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri, bagian gaji yang telah diterima tidak dipungut kembali.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 64.

#### **D. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil**

Pada tahun 2003, Pemerintah melalui kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) telah mengambil inisiatif untuk menjabarkan pokok-pokok etika dalam peraturan perundangan dan diaplikasikan dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Etika berasal dari bahasa Yunani: *ethos*, yang artinya kebiasaan atau watak, etika merujuk kepada dua hal. *Pertama*, etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembedanya dan dalam hal ini etika merupakan salah satu cabang filsafat. *Kedua*, etika merupakan pokok permasalahan di dalam disiplin ilmu itu sendiri yaitu nilai-nilai hidup dan hukum-hukum yang mengatur tingkah laku manusia.<sup>18</sup>

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki keterikatan. Kode etik adalah suatu alat untuk menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi atau suborganisasi atau bahkan kelompok-kelompok yang belum terikat dalam suatu organisasi. Sesuatu alat itu tentunya bisa saja diadakan kalau ia sudah dirasakan perlunya. Pada dasarnya kode etik adalah suatu hukum etik. Hukum etik itu biasanya dibuat oleh suatu organisasi atau suatu kelompok, sebagai suatu patokan tentang sikap mental yang wajib dipatuhi oleh para anggotanya dalam menjalankan tugasnya.

Maka di samping berfungsi sebagai patokan-patokan sikap mental yang ideal bagi segenap unsur organisasi, kode etik dapat pula mendorong keberhasilan organisasi itu sendiri. Organisasi akan berhasil jika para pegawai memiliki inisiatif-inisiatif yang baik, teliti, jujur dan memiliki loyalitas yang tinggi. Kualitas-kualitas seperti inilah yang hendak dicapai melalui perumusan dan pelaksanaan kode etik.

Manfaat lain yang akan didapat dari perumusan kode etik ialah bahwa para aparat akan memiliki moral atas kedudukan yang diperolehnya dari negara atas nama rakyat. Pejabat yang menaati norma-norma dalam kode etik akan menempatkan kewajibannya sebagai aparat pemerintah (*incumbency obligation*) di atas kepentingan-kepentingannya akan karier dan

---

<sup>18</sup> Wahyudi Kumoroto, *Etika Administrasi Negara*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 6

kedudukan. Pejabat tersebut akan melihat kedudukan sebagai alat, bukan sebagai tujuan.

Sebagai aparat negara, para pejabat wajib menaati prosedur, tata kerja, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.<sup>19</sup>

Dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.<sup>20</sup> Segala bentuk pelanggaran dalam bentuk ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korsa dan kode etik, dapat diancam dengan sanksi kode yang penegakannya dilakukan oleh Majelis Kode Etik. Majelis ini merupakan lembaga non struktural pada instansi pemerintah yang bertugas melakukan penegakan pelaksanaan serta menyelesaikan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, pejabat yang berwenang akan menjatuhkan sanksi, yaitu pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk menurut undang-undang.<sup>21</sup>

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai adanya Pegawai Negeri yaitu orang yang bekerja pada suatu pemerintah atau negara Pegawai negeri menurut UU Kepegawaian tersebut, meliputi: Pegawai Negeri Sipil (PNS), Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan Anggota Tentara Nasional Indonesia TNI). Dalam Pembahasan Skripsi ini akan lebih fokus pada Pegawai Negeri yakni Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang diberhentikan Tidak Dengan Hormat dengan adanya Keputusan Tata Usaha Negara dan ini memicu adanya Sengketa Kepegawaian. Karena menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia juga termasuk Pegawai Negeri. Dalam asas Hukum Tata Usaha Negara kepada yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan ke

---

<sup>19</sup> Wahyudi Kumoroto, *Etika Administrasi Negara...*, h. 399.

<sup>20</sup> Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia...*, h. 48.

<sup>21</sup> Jimly Asshiddiqie, *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 197.

pengadilan Tata Usaha Negara. Karena sengketa ini termasuk sengketa Tata Usaha Negara.

Menurut Pasal 47, pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara mempunyai tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara.

