



## ANALISIS YURIDIS TERHADAP LEGALITAS SUATU SURAT KEPUTUSAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BUPATI KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT

**Selfianus Laritmas**

(Dosen Tetap Program Studi Ilmu Hukum Universitas Halmahera)

(E-mail: selfianuslaritmas@yahoo.com)

**Yohanis Laritmas**

(Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pattimura)

*Received:* 17 Juni 2018; *Accepted:* 29 Mei 2019; *Published:* 30 Juni 2019

### **Abstract:**

*The State Civil Apparatus hereinafter abbreviated (ASN) is the profession of Civil Servants who are subsequently written (PNS), Provisions regarding the dismissal of Civil Servants are regulated in Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus then written Law No. 5/2014. Matters that are reasons for dismissal of civil servants in article 87 paragraph 1 (one), paragraph 2 (two) and paragraph 4 (four) are civil servants honorably dismissed because: a. Dies; b. at own request; c. reaching retirement age; d. organizational downsizing or government policies that result in early retirement or e. incompetent physically and / spiritually so that they cannot carry out their duties and obligations, paragraph 2 (two) civil servants can be dismissed because they are sentenced to imprisonment based on court decisions that have permanent legal force for committing criminal acts with imprisonment, paragraph 4 (four) commit fraud against Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, b. sentenced to imprisonment or confinement based on a court decision that has permanent legal force because of committing a crime of occupational crime or a criminal offense related to position and / or general criminal offenses. However, the case that occurred in West Southeast Maluku Regency was subsequently written (MTB) Dismissal of Civil Servants for having similar Employee Numbers with other Employees through West Southeast Maluku Regent Decree Number 884-536 of 2014, in the case of dismissal of civil servants this does not have legality or validity, because the dismissal of civil servants must be in accordance with the above article, but the dismissal of civil servants through the MTB Regent Decree Number 884-536 of 2014 is not regulated in Law No. 5/2014.*

**Keywords:** *Dismissal of civil servants, procedures, validity.*

### **I. Pendahuluan**

#### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara hukum telah menempatkan landasan secara yuridis

bahwa bagi setiap warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertuang dalam pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang berbunyi:”Tiap-



tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan layak bagi kemanusiaan”<sup>1</sup>.

Negara menyadari betapa penting arti dan makna pekerjaan untuk kelangsungan hidup setiap warga negaranya, untuk mewujudkan hal ini, tentu membutuhkan pekerjaan tetap guna menghasilkan imbalan berupa materi. Salah satu dari pekerjaan itu ialah mengabdikan kepada negara dengan menjadi pegawai negeri. Pendapat E. Utrecht yang dikutip oleh Muchsan dalam bukunya *Hukum Kepegawaian* menjelaskan bahwa negara merupakan badan hukum yang terdiri dari persekutuan orang (*Gemeenschaap Van Merten*) yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah.<sup>2</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban (subyek hukum).

Menurut Logeman, tiap-tiap pegawai mempunyai hubungan dengan dinas publik (*openbare diensberekking*). Hubungan dinas publik ini ada, apabila menyetujui untuk

mengikatkan dirinya diangkat sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan tertentu yang lebih kurang sejenis (dalam keseluruhan jabatan tertentu) dengan menerima gaji dan imbalan-imbalan pribadi sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai negeri merupakan aparatur yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tersebut yang harus berdasarkan pada segala peraturan yang mengaturnya yang dibuat dan ditetapkan oleh negara.

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 pembukaan UUD NRI 1945, diperlukan aparatur sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat serta dapat menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945. Negara Indonesia juga memiliki tujuan nasional yang telah tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia dan

---

<sup>1</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, *”Hukum Kepegawaian di Indonesia”*, Jakarta, Djambatan, 1995, hal 15

<sup>2</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara, 1982, hal.5



seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”, maka untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut dibutuhkan Aparatur Sipil Negara selanjutnya ditulis ASN yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembantuan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan ASN.

Berdasarkan penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Selanjutnya ditulis UU No 5/2014, tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembantuan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang

diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat yang didalamnya termasuk kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil selanjutnya ditulis PNS.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kerja, pengajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan dan memegang peran yang penting, karena pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional, tujuan nasional hanya bisa dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Sejalan dengan tujuan tersebut, penyelenggaraan pemerintah tidak hanya dilakukan dipusat, namun juga di daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah



memerlukan sumber daya Manusia sebagai pelaksananya. Sumber daya Manusia pada pemerintah daerah merupakan unsur yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemerintahan daerah akan dapat diselenggarakan dengan baik sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien jika didukung oleh sumber daya Manusia yang kompeten.<sup>3</sup>Penataan sistem pemerintahan hendaknya diikuti pengaturan kewenangan pemerintah daerah dalam kaitan ini pemerintah daerah berwenang dalam mengawasi, mengangkat serta memberhentikan abdi negara melalui Surat Keputusan (SK) Pengangkatan dan Surat Keputusan (SK) Pemberhentian dengan terhormat atau tidak dengan hormat dan atas permintaan sendiri Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkup pemerintahannya sesuai dengan Undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlaku dan diharapkan senantiasa menjunjung tinggi keadilan dan mengutamakan kebenaran.

Namun kasus yang terjadi di Kabupaten Maluku Tenggara Barat

selanjutnya ditulis MTB, pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS melalui Surat pemberhentian dengan hormat berdasarkan surat Pemerintah Kabupaten MTB Nomor :870/394/2011 Tertanggal 2 April 2011 maka dilakukan rapat tertanggal 25 november 2011 oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia selanjutnya disingkat BKN-RI untuk dijawab surat Pemerintah MTB tersebut. Untuk menjawab surat dengan nomor : 870/394/2011 tertanggal 2 April 2011 tersebut maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) tertanggal 2 januari 2012 menyurati Pemerintah daerah MTB dengan surat Nomor : D 26-15/L.1-1/63 Perihal permasalahan NIP Josty Laritmas. S.Pd dengan tujuan surat kepada Bupati Maluku Tenggara Barat (MTB) Up. Kepala BKD MTB. Pada penjelasan surat tersebut memberikan tanggapan pada poin 1 dan seterusnya NIP : 630-012- 221 adalah atas nama Juliana Angwarmase.

Pemerintah Daerah menerima Surat Badan Kepegawaian Negara Republik

---

<sup>3</sup> Hanif Nurcholis, *Teori & Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*, Jakarta, Grasindo, 2007. hal.6



Indonesia selanjutnya ditulis BKN-RI tertanggal 2 Januari 2012 Nomor : D 26-15/L.1-1/63 Perihal Permasalahan NIP. Atas nama JosLaritmas, S.Pd. Pemerintah Daerah MTB langsung memutuskan untuk menindak lanjuti Surat Badan Kepegawaian Negara tersebut. Bupati MTB mengeluarkan Keputusan dengan Nomor : 884-536 Tahun 2014 tentang pemberhentian dengan hormat Josty Laritmas., S.Pd sebagai Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan di Saumlaki pada tanggal 30 Juni 2014 oleh Bupati Maluku Tenggara Barat Bitzrael.S.Temar.

Berdasarkan kasus diatas, dapat diuraikan bahwa pemberhentian ASN dilakukan berdasarkan ketentuan dan tata-cara pemberhentian Pegawai Negeri yang diterapkan dalam Pasal 87 dan Pasal 88 UU No/5 2014, karena seorang Pegawai Negeri dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat dari jabatan dengan memperoleh atau tidak memperoleh hak-hak tertentu.

Pemberhentian Pegawai Negeri ditetapkan oleh pejabat yang berwenang atas permintaan Pegawai Negeri Sendiri, atau karena alasan lain untuk kepentingan dinas. Penetapan hak seseorang yang

diberhentikan dari jabatan atau dari kedudukannya sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan memperhatikan alasan-alasan dan syarat-syarat yang dimiliki oleh pegawai negeri yang bersangkutan. Hal-hal yang merupakan alasan pemberhentian seseorang pegawai negeri sebagai yang ditetapkan dalam pasal 87 ayat 1(satu) dan pasal 88 ayat 1(satu) UU No 5/ 2014 adalah PNS diberhentikan dengan hormat karena: a. meninggal dunia; b. atas permintaan sendiri; c. mencapai batas usia pensiun; d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. (2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. (3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat



karena: a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI 1945; b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana. Pasal 88 ayat (1) PNS diberhentikan sementara, apabila: a. diangkat menjadi pejabat negara; b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. (2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka penelitian ini lebih menekankan

pada Surat Keputusan Pemberhentian terhadap pegawai negeri sipil yang dikeluarkan oleh pejabat berwenang harus berdasarkan ketentuan undang-undang, namun fakta menunjukkan Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di kabupaten MTB tanpa melalui prosedur yang diatur dalam Undang-Undang. Hal-hal inilah yang menjadi dasar pertimbangan atau yang melatarbelakangi dan mendorong untuk melakukan pengkajian tentang “ *Analisis Yuridis Terhadap Legalitas Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Maluku Tenggara Barat*”

## **II. Kajian Pustaka**

### **A. Konsep Pegawai Negei Sipil**

#### **1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Sebelum berbicara lanjut mengenai Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN, pengertian ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 UU No 5/2014 menyebutkan bahwa ASN adalah profesi

---

<sup>4</sup> Ibid hal, 221



bagi Pegawai Negeri Sipil dan PPK yang bekerja pada instansi Pemerintah. Namun dalam hal ini lebih di Fokuskan Pada Aparatur Sipil Negara yaitu PNS, maka secara normatif Pengertian PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam pasal 1 angka 3 Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pejabat pembina disini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan<sup>5</sup>

Menurut Kranenburg pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara<sup>6</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

---

<sup>5</sup> Muchsan, " *Hukum Kepegawaian di Indonesia* " Jakarta, Bina Aksara, Hlm 12

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 13



Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara<sup>7</sup>.

## **B. Fungsi, Hak, Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil**

### **1. Fungsi Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur Tentang Fungsi Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 10 yaitu:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perikat dan pemersatu bangsa.

### **2. Hak Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang hak Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam pasal 21 yaitu:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiunan dan jaminan
- d. Perlindungan; dan

e. Pengembangan Potensi

### **3. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur kewajiban Pegawai Negeri Sipil di atur dalam pasal 23 yaitu : Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;

- a. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- b. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- c. Menaanti ketentuan Peraturan perundang-undangan
- d. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- e. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan;

---

<sup>7</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika, 2010, Hal.31





- f. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
- g. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **4. Larangan Pegawai Negeri Sipil**

Larangan Pegawai Negeri Sipil diatur di dalam Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 yaitu:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki menjual membeli menggandakan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang

baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;

- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
- g. Memberikan atau menyanggupi akan memberi suatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;



- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1) Ikut sebagai pelaksana kampanye;
  - 2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - 3) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/ atau
  - 4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;

Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara:

- a. Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama 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.

## **5. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara/Pegawai Negeri Sipil**

### **a. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negera mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 87 dan 88 yaitu:

- 1) Menurut Pasal 87 PNS diberhentikan dengan hormat karena:
  - a) meninggal dunia;
  - b) atas permintaan sendiri;
  - c) mencapai batas usia pensiun;
  - d) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
  - e) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- 2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan



putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

- 3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- 4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
  - a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah

memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

- 5) Menurut Pasal 88 PNS diberhentikan sementara:
  - a) diangkat menjadi pejabat negara;
  - b) diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
  - c) ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
  - d) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pemberhentian Aparatur Sipil Negara diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu:

- 1) Menurut Pasal 238 Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri
  - a) PNS yang mengajukan permintaan berhenti,



diberhentikan dengan hormat sebagai PNS

- b) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila PNS yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas.

Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditolak apabila:

- (1) sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan;
- (2) terikat kewajiban bekerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (3) dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS;
- (4) sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;

(5) sedang menjalani hukuman disiplin; dan/ atau

(6) alasan lain menurut pertimbangan

- 2) Pasal 239 menjelaskan tentang Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun :

a) PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

b) Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

(1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;

(2) 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan

(3) 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

c) Pemberhentian karena Perampangan Organisasi atau



Kebijakan Pemerintah Pasal 241 yaitu:

- (1) Dalam hal terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka PNS tersebut terlebih dahulu disalurkan pada Instansi Pemerintah lain.
- (2) Dalam hal terdapat PNS yang bersangkutan tidak dapat disalurkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pada saat terjadi perampingan organisasi sudah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa ke- 10 (sepuluh) tahun, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Apabila PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1):
  - (a) tidak dapat disalurkan pada instansi lain;
  - (b) belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan
  - (c) masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun, diberikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun.
  - (d) Apabila sampai dengan 5 (lima) tahun PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat disalurkan maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (e) Dalam hal pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum berusia 50 (lima puluh) tahun, jaminan pensiun bagi PNS mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.
  - (f) Ketentuan mengenai kriteria dan penetapan



- kelebihan PNS  
sebagaimana dimaksud  
pada ayat (1) diatur  
dengan Peraturan  
Menteri
- 3) Pemberhentian Karena Tidak Cakap  
Jasmani dan/ atau Rohani Pasal 242
- a. PNS yang tidak cakap jasmani  
dan/atau diberhentikan dengan  
hormat apabila:
- 1) tidak dapat bekerja lagi dalam  
semua karena kesehatannya;
  - 2) menderita penyakit atau  
kelainan yang berbahaya bagi  
dirinya sendiri atau  
lingkungan kerjanya; atau
  - 3) tidak mampu bekerja kembali  
setelah berakhirnya cuti sakit.
- b. Ketentuan mengenai tidak cakap  
jasmani dan/atau rohani  
sebagaimana dimaksud pada ayat  
(1) berdasarkan hasil pemeriksaan  
tim penguji kesehatan.
- c. Tim penguji kesehatan  
sebagaimana dimaksud pada ayat  
(2) dibentuk oleh menteri yang  
menyelenggarakan urusan  
pemerintahan di bidang kesehatan.
- d. Tim penguji kesehatan  
sebagaimana dimaksud pada ayat  
12) beranggotakan dokter  
pemerintah.
- e. PNS yang diberhentikan dengan  
hormat sebagaimana dimaksud  
pada ayat (1) mendapat hak  
kepegawaian sesuai dengan  
ketentuan peraturan perundang-  
undangan.
- b. Tata Cara Pemberhentian Pegawai  
Negeri Sipil**
- 1) Tata Cara Pemberhentian atas  
Permintaan Sendiri Pasal 261:
- a) Permohonan berhenti sebagai  
PNS diajukan secara tertulis  
kepada Presiden atau PPK  
melalui PyB secara hierarki
  - b) Permohonan pemberhentian  
atas permintaan sendiri  
disetujui, ditunda, atau ditolak  
diberikan setelah mendapat  
rekomendasi dari PyB.
  - c) Dalam hal permohonan  
berhenti ditunda atau ditolak,  
PPK menyampaikan alasan  
penundaan atau penolakan  
secara tertulis kepada PNS  
yang bersangkutan.



- d) Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima.
  - e) Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
  - f) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- 2) Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun Pasal 262 :
- a) Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun
  - b) PPK atau PyB menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 (tiga) bulan sejak Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun.
  - c) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dan pemberian pensiun paling lama 1 (satu) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.
- 3) Tata Cara Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan Pasal 266:
- a. Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/ penyelewengan diusulkan oleh:
    - 1) PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau



- 2) PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.
- b. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- c. Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

## 6. Kewenangan

### a. Pengertian Kewenangan

Secara umum berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan kewenangan adalah hak dan kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu.<sup>8</sup> Menurut F.P.C.L. Tonnaer

kewenangan pemerintah dalam kaitan ini dianggap sebagai kemampuan untuk melaksanakan hukum positif, dan dengan begitu, dapat diciptakan hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara.<sup>9</sup> Kemudian menurut F.A.M Stroink dan J.G Steenbeek kewenangan Memiliki kedudukan yang penting yaitu sebagai konsep inti dalam kajian hukum<sup>10</sup> tata negara dan hukum administrasi negara. Merujuk akan hal tersebut H.D. Stout berpendapat bahwa wewenang itu adalah sebuah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh hukum publik di dalam hubungan hukum publik<sup>11</sup> Berdasarkan pendapat dari Harbet A Simon yang menyatakan bahwa pengertian wewenang adalah kekuasaan untuk mengambil suatu keputusan yang membimbing tindakan-tindakan individu lainnya.

Wewenang merupakan hubungan antara dua individu dimana salah satunya

<sup>8</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka, 2003, hlm.1272.

<sup>9</sup>Ridwan HR, *Op.cit*, hlm.98.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm.99.

<sup>11</sup> Herbert A Simon, *Perilaku Administrasi*, Jakarta, PT Bina Aksara, 1984, hlm. 195.





adalah atasan dan yang lainnya bawahan. Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa wewenang terdiri atas sekurang-kurangnya ada tiga komponen hukum yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengaruh, Komponen pengaruh ini menekankan penggunaan wewenang yang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum.
- 2) Dasar Hukum, komponen dasar hukum ini dimaksudkan untuk menegaskan bahwa wewenang itu harus mempunyai dasar hukum yang jelas.
- 3) Komfornitas Hukum, komponen komfornitas hukum ini dimaksudkan untuk menjelaskan bahwa wewenang itu haruslah mempunyai suatu standar yaitu standar umum untuk semua jenis wewenang dan standar khusus untuk semua wewenang.<sup>12</sup>

Menurut S.F. Marbun dalam bukunya yang berjudul *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia* menyatakan bahwa wewenang adalah kemampuan untuk melakukan suatu

tindakan hukum publik atau secara yuridis wewenang adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan-hubungan hukum. Sedangkan menurutnya secara pribadi, kewenangan adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan secara bulat yang berasal dari kekuasaan legislatif maupun kekuasaan dari pemerintah. Jadi kewenangan merupakan kumpulan dari wewenang-wewenang<sup>13</sup>.

## 7. Jenis-Jenis Kewenangan

### a. Berdasarkan Sumber dan Cara Memperoleh Kewenangan

Berdasarkan dengan pilar negara hukum, yaitu asas legalitas atau *legaliteitsbeginsel* atau *het beginsel van wetmatigheid van bestuur*, maka berdasarkan prinsip ini tersirat bahwa wewenang pemerintahan berasal dari undang-undang, artinya sumber wewenang bagi pemerintah adalah

---

<sup>12</sup> Philipus M Hadjon, " *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*", Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2008, hlm. 135.

<sup>13</sup> SF Marbun, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, Yogyakarta :Liberty, 1997, 135.



peraturan perundang-undangan. Secara teoritik kewenangan yang bersumber dari peraturann perundang-undangan tersebut diperoleh melalui tiga cara yaitu atribusi, delegasi, dan mandat.

Berdasarkan buku DR Ridwan HR, HD Van Wijk/Willem Konijnenbelt menjelaskan mengenai Kewenangan yang diperoleh melalui tiga cara tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat undang-undang kepada organ pemerintahan. Artinya bahwa wewenang Untuk membuat suatu keputusan langsung bersumber pada undangundang. Kewenangan ini disebut juga kewenangan asli.
- 2) Delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada pemerintahan lainnya. Artinya adalah adanya penyerahan wewenang untuk membuat keputusan oleh pejabat pemerintahan kepada pihak lain, atau dengan kata lain pemindahan tanggung jawab dari yang memberi delegasi atau

yang disebut delegans kepada yang menerima delegasi atau yang disebut *delegataris*.

- 3) Mandat terjadi pada saat organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya. Artinya organ pemerintahan yang merupakan atasan memberikan wewenang kepada bawahan untuk membuat suatu keputusan atas namanya sebagai pejabat yang memberikan mandat dan tanggung jawab pemberi mandat bukan menjadi tanggung jawab dari penerima mandat atau yang disebut *mandataris*.<sup>14</sup>

Mengenai atribusi, delagasi, dan mandat diatur juga pada UU No. 30 Tahun 2014 pada pasal 1 angka 21, angka 22, dan angka 23 yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pasal 1 angka 21 atribusi adalah pemberian kewenangan kepada badan atau pejabat pemerintahan oleh Undang-Undang Dasar 1945 atau Undang-Undang.

---

<sup>14</sup> Ridwan HR, *Op.cit*, hlm. 101-102.



2) Berdasarkan pasal 1 angka 22 delegasi adalah pelimpahan kewenangan dari badan atau pejabat pemerintahan yang lebih tinggi kepada badan atau pejabat pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi.

Berdasarkan pasal 1 angka 23 mandat adalah pelimpahan kewenangan dari badan atau pejabat pemerintahan yang lebih tinggi kepada badan atau pejabat pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat.

Berdasarkan keterangan tersebut tampak bahwa mengetahui sumber dan cara memperoleh wewenang organ pemerintahan ini penting dalam kajian hukum administrasi negara karena berkenaan dengan pertanggungjawaban hukum dalam penggunaan wewenang. Setiap pemberian kewenangan kepada pejabat. Pemerintahan pasti tersirat di dalamnya pertanggungjawaban dari pejabat yang bersangkutan.<sup>15</sup>

Berdasarkan sifat dari kewenangan menurut kepustakaan terdapat pembagian wewenang berdasarkan sifat yakni terikat, fakultatif, dan bebas. Hal ini berkaitan dengan kewenangan pembuatan dan penerbitan keputusan-keputusan (*beschikkingen*) oleh organ pemerintah. Lebih lanjut Indroharto dalam bukunya DR Ridwan HR menjelaskan mengenai wewenang yang bersifat terikat, fakultatif, dan bebas yaitu sebagai berikut:

- a) Wewenang Terikat adalah wewenang yang terjadi apabila peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan bagaimana wewenang tersebut dapat digunakan atau peraturan dasarnya sedikit banyak menentukan tentang isi dari keputusan yang harus diambil, dengan kata lain, terjadi apabila peraturan dasar menentukan isi dari keputusan yang harus diambil secara terperinci.
- b) Wewenang Fakultatif adalah wewenang yang terjadi dalam hal badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan tidak wajib menerapkan wewenangnya, atau

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 105.



sedikit banyak masih ada pilihan sekalipun pilihan tersebut hanya dapat dilakukan dalam hal-hal atau keadaan-keadaan tertentu sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan dasar.

- c) Wewenang Bebas adalah wewenang yang terjadi ketika peraturan dasarnya memberi kebebasan kepada badan atau pejabat tata usaha negara dalam.
- d) menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkannya atau peraturan dasarnya memberi ruang lingkup kebebasan kepada badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan.<sup>16</sup>

### C. Metodologi Penulisan

Penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang di hadapi. Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul. Oleh karena itu, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam

kerangka *knowhow* di dalam hukum hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

#### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif. Metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.

- a. Hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum objektif (norma hukum), yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum.
- b. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum subjektif.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 107-109.



- c. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif menggambarkan gejala-gejala di lingkungan masyarakat.<sup>17</sup>

## 2. Jenis Pendekatan

Agar mendapat kebenaran ilmiah yang diharapkan, maka dalam penelitian ini secara umum menggunakan pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), penggunaan pendekatan ini untuk mempelajari dan menelaah dasar ontologis lahirnya dan landasan filosofis undang-undang.<sup>18</sup>

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi berkaitan dengan isu hukum selain itu juga, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual dilakukan manakalah

peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada melainkan dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

## 3. Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki, mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak mengenal adanya data, sehingga yang digunakan adalah bahan hukum hal ini bahan primer dan bahan hukum sekunder.

### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoratif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah di dalam pembuatan peraturan perundang-undangan. Bahan Hukum Primer dalam penelitian ini adalah :

- 1) PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 2) UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,

---

<sup>17</sup> Soerjono soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Rajawali, 1985, hal.14

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, Jakarta, kencana, 2017, hal 93



- 3) UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- 4) UU Nomor 51 Tahun 2014 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- 5) PP Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah seperti doktrin-doktrin yang ada di dalam buku, jurnal, disertasi serta makalah.

1. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

- a. Metode penelitian kepustakaan, penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan membaca, serta mengkaji berbagai literatur yang

relevan dan berhubungan dengan masalah penelitian yang dijadikan sebagai landasan teoritis.

- b. Metode penelitian dengan mengkaji Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Bupati Maluku Tenggara Barat dan Kasus.

2. Teknik Analisa Bahan Hukum

Bahan yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan disertai pembahasan guna menjawab permasalahan. Hasil analisis dan pembahasan selanjutnya dibuat beberapa kesimpulan dan saran sebagai pelengkap. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang ditemukan ini bersifat “analisis kualitatif”. Digunakannya metode analisis ini, karena bahan yang dikumpulkan cenderung bersifat normatif, dan analisisnya lebih berorientasi pada pengujian data berdasarkan kerangka teori dan kaidah normatif.

**III. Pembahasan**

**1. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten MTB**

Hukum adalah sebuah entitas yang kompleks, meliputi kenyataan kemasyarakatan yang majemuk, mempunyai banyak aspek, dimensi dan



fase.<sup>19</sup> Dalam negara hukum yang modern yang berorientasi kepada upaya untuk memakmurkan dan menyejahterakan warganya, administrasi negara diperkenankan untuk melakukan intervensi. Konsep negara hukum selalu menjunjung tinggi keadilan dan perlindungan hak asasi manusia. Hukum diharapkan sebagai norma yang harus ditaati dan dihormati setiap warga negara yang biasanya dituangkan dalam tujuan nasional. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Aristoteles dalam bukunya *Politica* bahwa negara merupakan suatu persekutuan yang mempunyai tujuan tertentu, sehingga negara yang baik adalah yang diperintah yang berkonstitusi dan berkedaulatan hukum<sup>20</sup>. Negara hukum menurut F.J Stahl, seorang sarjana bahwa ciri-ciri khas bagi suatu negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan atas hak-hak asasi manusia; peradilan yang bebas dari pengaruh sesuatu kekuasaan atau kekuatan lain dan tidak memihak; dan

legalitas dalam arti hukum dalam segala bentuknya. Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Dengan demikian hukum dijadikan sebagai panglima dalam setiap menyelesaikan permasalahan hukum. Hukum berlaku bagi setiap warga negara tanpa kecuali, termasuk penyelesaian di bidang hukum kepegawaian. Setiap tindakan harus sesuai dengan hukum, baik itu dilakukan oleh pemerintah maupun warga negaranya. Demikian pula termasuk kajian hubungan hukum antara pemerintah dengan aparturnya<sup>21</sup>.

Cita-cita mewujudkan *good governance* dan *clean goverment* merupakan tuntutan fundamental, baik bagi tatanan masyarakat global maupun masyarakat lokal. Prinsip-prinsip tentang pemerintahan yang baik, seperti demokrasi, keterbukaan, pertanggungjawaban, supremasi hukum dan keadilan harus dijadikan acuan utama dalam menjalankan tugas pemerintahan. Usaha untuk meningkatkan

---

<sup>19</sup> Arief Budiman, *Teori Negara: Negara, Kekuasaan dan Ideologi*, Jakarta, 1996, hal.32

<sup>20</sup> Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta, UI-PRESS, 1995, hal .43

<sup>21</sup> Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983, hal .35



peran pemerintah yang baik dan bersih diperlukan pendekatan *interdisipliner*<sup>22</sup>.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan dilaksanakan oleh badan atau pejabat TUN dengan berbagai macam perbuatan faktual (*material handeligen*) yang merupakan perbuatan hukum administratif yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat TUN. Perbuatan hukum administratif merupakan pernyataan kehendak badan atau pejabat yang mengeluarkan keputusan administratif.

Salah satu perbuatan hukum administratif dapat berupa *beschikking* (penetapan tertulis). Berdasarkan Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 selanjutnya ditulis UU No 51/2009, Tentang perubahan atas Undang-Undang 5 Tahun 1986 bahwa keputusan PTUN yang berisi tindakan hukum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersifat kongkrit, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. *Beschikking* merupakan perbuatan hukum administratif, karena bentuknya suatu

keputusan tertulis dengan syarat terdapat badan atau pejabat mana yang mengeluarkan isi dari keputusan tersebut jelas apa maksud dan tujuannya, jelas alamat yang dituju; dapat menimbulkan suatu akibat hukum, berdasarkan hal tersebut, maka ciri-ciri suatu *beschikking* (penetapan tertulis) adalah bersifat hukum publik, bersifat sepihak dan bersifat kongkrit, individual dan final.

Kasus yang terjadi di Kabupaten Maluku Tenggara Barat selanjutnya ditulis MTB, pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS melalui Surat pemberhentian dengan hormat berdasarkan surat Pemerintah Kabupaten MTB Nomor :870/394/2011 Tertanggal 2 April 2011 maka dilakukan rapat tertanggal 25 november 2011 oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia selanjutnya disingkat BKN-RI untuk dijawab surat Pemerintah MTB tersebut. Untuk menjawab surat dengan nomor : 870/394/2011 tertanggal 2 April 2011 tersebut maka Badan Kepegawaian Negara ( BKN) tertanggal 2 januari 2012

---

<sup>22</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 1986, hal.30





menyurati Pemerintah daerah MTB dengan surat Nomor : D 26-15/L.1-1/63 Perihal permasalahan NIP Josty Laritmas. S.Pd dengan tujuan surat kepada Bupati Maluku Tenggara Barat (MTB) Up. Kepala BKD MTB. Pada penjelasan surat tersebut memberikan tanggapan pada poin 1 dan seterusnya NIP : 630-012- 221 adalah atas nama Juliana Angwarmase. Pemerintah Daerah menerima Surat Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia selanjutnya ditulis BKN-RI tertanggal 2 januari 2012 Nomor : D 26-15/L.1-1/63 Perihal Permasalahan NIP. Atas nama Josti Laritmas, S.Pd. Pemerintah Daerah MTB langsung memutuskan untuk menindak lanjuti Surat Badan Kepegawaian Negara Tersebut. Bupati MTB mengeluarkan Keputusan dengan Nomor : 884-536 Tahun 2014 tentang pemberhentian dengan hormat Josty Laritmas., S.Pd sebagai Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan di Saumlaki pada tanggal 30 Juni 2014 oleh Bupati Maluku Tenggara Barat Bitzael.S.Temar. Kasus Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di atas apabila di lihat berdasarkan UU No 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 87 ayat 1 (satu) diberhentikan dengan hormat karena: (a).meninggal dunia,(b). atas permintaan sendiri; (c).mencapai batas usia pensiun, (d).Perampingan organisasi atau kebijakan yang mengakibatkan pensiun dini:atau (e).Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban; 2 (dua) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena hukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana; 3 (tiga) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat; 4 (empat) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena: a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena



melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana. Pasal 88 ayat (1) PNS diberhentikan sementara, apabila: a. diangkat menjadi pejabat negara; b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstructural; atau c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. (2) pengaktifan kembali Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Bahkan dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai diatur dalam pasal 7 mengenai Tingkat dan jenis hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

1. Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. Hukuman disiplin ringan
  - b. Hukuman disiplin sedang; dan

- c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman 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. penurunan 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.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin diberikan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan haruslah dipertimbangkan dengan saksama bahwa hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh keadilan namun kasus Pemberhentian di Kabupaten Maluku Tenggara Barat tidak melalui prosedur yang diatur dalam Ketentuan-ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, karena Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan oleh Bupati Maluku Tenggara barat Tanpa melalui aturan yang jelas, karena Surat Keputusan Pemberhentian

Pegawai Negeri sipil disampaikan tak berdasar.

Kasus Pemberhentian Terhadap Pegawai Negeri Sipil atas nama Josty Laritmas Karena memiliki Kesamaan Nomor induk Pegawai (NIP) dengan Sdri Juliana Anggwarmasse padahal apabila pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 87 UU No 5/2014 tidak sesuai karena dalam pasal ini berbunyi Pegawai Negeri sipil diberhentikan apabila, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini dan atau, tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak menjalankan tugas dan kewajiban bunyi pasal ini secara jelas menyampaikan bahwa Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang di keluarkan Bupati Maluku Tenggara Barat sangat Keliru dan menurut penulis tidak memiliki Legalitas.

Bahkan kasus Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil terhadap josty laritmas membingungkan dan tidak diketahui termasuk dalam kategori pemberhentian pegawai secara terhormat atau pemberhentian tidak dengan terhormat,



karena bila melihat pada Pasal 87 ayat 4 (empat) karena : a, melakukan penyelewengan terhadap pancasila dan UUD NRI 1945: b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan/atau pidana umum :c. menjadi anggota dan atau d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah melakukan tindak pidana penjara dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pemberhentian terhadap Josty Laritmas melalui SK Nomor : 884-536 Tentang Pembatalan Penangangkatan ini menjadi kekeliruan dan sangat fatal, karena dilihat berdasarkan terminologi UU No 5/2014 hanya mengenal pemberhentian untuk Sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 87 dan Pasal 88 yang secara jelas hanya membicarakan pemberhentian bukan pembatalan, walaupun pembatalan berarti Josty Laritmas masih ditunda pengangkatannya sebagai PNS, padahal Josty Laritmas sudah bertugas selama kurun waktu 10 tahun, jika demikian maka SK Nomor : 884-536 yang dikeluarkan Bupati

MTB masih keliru, tidak cermat dan tidak adanya ketelitian.

Pemberhentian dan pembatalan adalah dua hal yang sangat berbeda, perlu diketahui bahwa pemberhentian memiliki makna bahwa orang yang bersangkutan telah kehilangan hak-haknya sebagai PNS meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun mengacu pada PP No 53/2010 pada Pasal 7 ayat 4 (empat), sedangkan Pembatalan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah Perbuatan untuk menunda, dengan demikian pembatalan berarti penundaan hak-hak dari PNS dalam kurun tertentu dan masih memiliki hak-hak sebagai PNS, namun SK Nomor 884-536 yang dikeluarkan oleh Bupati MTB secara mutlak telah menghilangkan semua hak dari sdr Josty Laritmas.

Pemberhentian PNS termasuk dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan penjelasan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan antara lain bahwa dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen Pegawai Negeri



Sipil (sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan).

Pengaturan Manajemen PNS bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Penyelenggaraan Manajemen PNS dilaksanakan oleh presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Dalam penyelenggaraan Manajemen PNS, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS di instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pembinaan Manajemen PNS

dapat didelegasikan kepada Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2 huruf (i) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN disebutkan juga tentang pemberhentian PNS

Bahkan dalam Undang-undang 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyingung juga tentang pemberhentian PNS, yang telah diatur di dalam Pasal 81 yaitu :

1. Sanksi Administratif ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) berupa;
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Penundaan kenaikan pangkat, golongan, dan/ atau hak-hak jabatan.
2. Sanksi Administratif sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (2) berupa:
  - a. Pembayaran uang paksa dan/atau ganti rugi
  - b. Pemberhentian sementara dengan memperoleh hak-hak jabatan; atau



- c. Pemberhentian sementara tanpa memperoleh hak-hak jabatan
3. Sanksi Administratif berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (3) berupa;
  - a. Pemberhentian tetap dengan memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya;
  - b. Pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya;
  - c. Pemberhentian tetap dengan memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya serta dipublikasikan dimedia massa; atau
  - d. Pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya serta dipublikasikan dimedia massa.

Sehingga di dalam membuat suatu keputusan (*beschikking*) pemerintah dalam hal ini adalah Bupati MTB yang dalam kewenangannya memberhentikan Pegawai Negeri Sipil dengan hormat atau tidak dengan hormat, harus memperhatikan ketentuan atau syarat-syarat tertentu apabila syarat tertentu dimaksud tidak dipenuhi berakibat keputusan yang dibuat tidak sah. Oleh karena itu tidak sahnya

suatu keputusan yang dibuat pemerintah akan berakibat tidak sahnya tindakan pemerintah. Tidak sahnya tindakan pemerintah tersebut pada akhirnya akan berakibat keputusan yang dibuat batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

## **2. Penyelesaian Permasalahan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Maluku Tenggara Barat.**

Penyelesaian sengketa kepegawaian sebelum di ajukan ke PTUN, terlebih dahulu diajukan banding administratif Pasal 7 ayat 4 (empat) huruf c dan d. banding administratif kepegawaian ditunjukkan kepada Badan Pembinaan Kepegawaian (BAPEK) PNS dapat mengajukan adalah PNS yang berpangkat IV/a kebawah yang dijatuhi hukum disiplin berupa pemberhentiam dengan hormat atau tidak hormat sebagai PNS. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan atau pejabat yang berwenang ditingkat daerah dapat mengajukan keberatan ke BAPEK. Keberatan tersebut mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan , baik oleh PNS mengajukan keberatan ataupun oleh pejabat yang



berwenang menghukum. Hal yang perlu dicermati disini bahwa pada saat PNS diberi hukum disiplin tentang Pemberhentian, maka proses penyelesaian sengketa dianggap selesai setelah diselesaikan melalui BAPEK. Hal ini tentu saja bertentangan dengan asas kepastian hukum, karena tersirat tidak ada upaya pembelaan diri dari PNS yang bersangkutan.

Undang-Undang kepegawaian maupun PP belum mengatur secara tuntas tentang penyelesaian sengketa kepegawaian sehingga upaya keberatan dapat melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagai berikut. *Pertama*, Pasal 48 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengatur bahwa dalam hal suatu badan hukum atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa tata usaha negara tertentu, maka sengketa tata usaha negara

tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia sedangkan ayat 2 (dua). Mengatur bahwa pengadilan baru berwenang memeriksa dan memutuskan, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara tersebut. *Kedua*, Pasal 51 yang mengatur pengadilan tata usaha negara bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, dan menyelesaikan ditingkat pertama sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 48. Keberatan terhadap hukuman disiplin pengajuan keberatan itu terbatas sampai pada atasan yang berwenang, hal ini lois karena tidak merubah status kepegawaian. Namun berbeda dengan sanksi kepegawaian yang diberhentikan baik dengan hormat maupun tidak dengan terhormat, karena membawa dampak di bidang kepegawaian.<sup>23</sup>

Kalaupun kedua hal yang disampaikan dilakukan oleh pegawai yang diberhentikan, dan menang maka penyelesaian permasalahan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di Kabupaten Maluku Tenggara Barat, Bupati

---

<sup>23</sup> Wiyono R, *Hukum Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 98-99



Maluku Tenggara Barat menarik kembali Keputusan Bupati Maluku Tenggara Barat Nomor 884-53-Tahun 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Bupati Maluku Tenggara Barat menyampaikan Klarifikasi atas permasalahan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Josty Laritmas melalui Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya ditulis (BKD) kepada Badan Kepegawaian Negara bahwa Pegawai Atas nama Josty Laritmas, *Ketiga* Apabila terdapat kesamaan NIP antara Josty Laritmas dengan Juliana Anggwarmasse maka tugas dari Bupati untuk memerintahkan BKD Kabupaten Maluku Tenggara Barat untuk mengusulkan NIP baru bagi Josty Laritmas, karena Juliana Anggwarmasse Tak pernah tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil, *Keempat* Bupati Maluku Tenggara Barat harus mengevaluasi kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pemutakhiran data kepegawaian Daerah.

#### **IV. Penutup**

##### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan Rumusan Masalah pada penulisan ini, maka dapat disimpulkan bahwa pemberhentian Pegawai Negeri Sipil melalui Surat Keputusan Bupati Maluku Tenggara Barat Nomor: 884-536 tidak memiliki legalitas, karena tidak sesuai dengan syarat-syarat pemberhentian PNS menurut UU No 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 87 ayat 1 (satu) Pemberhentian Pegawai PNS dapat dilakukan dengan hormat dan tidak hormat. Pemberhentian dengan hormat dapat disebabkan karena :a. Meninggal dunia; b. atas permintaan sendiri; c. mencapai batas usia pensiun; d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau d. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban, ayat 2 (dua) PNS dapat diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara. Sedangkan pemberhentian tidak hormat, dapat disebabkan karena Pasal 87 ayat 4 (empat), yaitu: (a)





melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI 1945; (b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; (c) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; (d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Dengan demikian Pemberhentian Terhadap Pegawai Negeri Sipil bukan didasarkan pada kesamaan Nomor Induk Pegawai Tetapi harus berdasarkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## **b. Saran**

Saran Penulis Terkait Permasalahan Legalitas Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut, diharapkan Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat dalam hal ini Bupati dan Badan Kepegawaian Daerah harus lebih berhati-hati dan teliti dalam menangani kasus yang berhubungan dengan kehidupan pribadi maupun kelompok sosial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Azhary. *Negara Hukum Indonesia*. UI-Press: Jakarta, 1995.
- Budiman, Arief. *Teori Negara: Negara, Kekuasaan dan Ideologi*, Jakarta, Ghufro, Ahmad dan Sudarsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Nelton Putra: Jakarta, 1991.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: 2006.
- Hantijo, Rony. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia: Jakarta, 1990.



- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-3, Kencana: Jakarta, 2017.
- Muchsan. *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara: Jakarta, 1992.
- Marbun, SF. *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1997.
- Nurcholis, Hanif. *Teori & Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*. Grasindo: Jakarta, 2007.
- Projodikoro, Wirjono. *Asas-Asas Ilmu Negara dan Politik*. Eresco: Bandung, 1971.
- Hadjon, M. Philipus. *Prespektif Fungsi Pengawasan Komisi Yudisial Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*. 2007.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Administarsi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002.
- Hartini, Sri. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Nainggolan, H. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, 1986.
- R Wiyono. *Hukum Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Sumantri, D.A. *Hukum Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Ind-Hill-Co, 1998.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali, 1985.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
- Undang-Undang Nmor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).
- Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara



Republik Indonesia Tahun 2009  
Nomor 160, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor  
5079).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun  
2010 Tentang Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2010  
Nomor 74, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor  
5135)

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun  
2017 Tentang Manajemen Pegawai

Negeri Sipil (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2017  
Nomor 63, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor  
6037)

### **C. Makalah/Jurnal/Kamus**

Kamus M. Marwan, Dan Jimmy P, Kamus  
Hukum

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai  
Pustaka ,Jakarta,2003