

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 PERUBAHAN ATAS
UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-
POKOK KEPEGAWAIAN**

**(STUDI KASUS DI PEMERINTAHAN KABUPATEN SLEMAN
YOGYAKARTA TAHUN 2010- 2012)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGAIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

**UMI NAFISAH
10340087**

PEMBIMBING:

- 1. NURAINUN MANGUNSONG, S.H., M.Hum.**
- 2. MANSUR, S.Ag., M.Ag.**

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2014

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Nafisah

NIM : 10340087

Jurusan : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Kecuali yang diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 10 Januari 2014

Yang menyatakan,



Umi Nafisah
NIM. 10340087



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Umi Nafisah

Lamp: -

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama: Umi Nafisah

NIM : 10340087

Judul : "Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta Tahun 2010- 2012)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Januari 2014

Pembimbing I

Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum.

NIP. 19751010 200501 2 005



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Umi Nafisah

Lamp: -

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama: Umi Nafisah

NIM : 10340087

Judul : "Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta Tahun 2010- 2012)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Januari 2014

Pembimbing II


Mansur, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19750630 200604 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN ILMU HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Tlp/Fax. (0274) 512840 YOGYAKARTA 55281

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/K.IH-SKR/PP.00.9/080/2014

Skripsi yang berjudul: Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Kasus Di Pemerintahan Kabupaten Sleman Yogyakarta Tahun 2010- 2012).

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama : Umi Nafisah
NIM : 10340087
Telah dimunaqasyahkan pada: 30 Januari 2014
Dengan nilai : A (95,33)

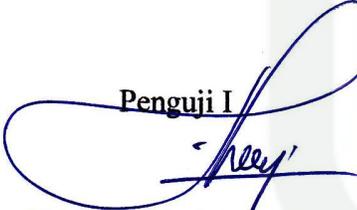
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.

SIDANG DEWAN MUNAQASYAH:

Ketua Sidang


Nurhuda Mangunsoong, S.H., M.Hum.
NIP. 19751010 200501 2 005

Penguji I


Siti Fatimah, S.H., M.Hum.
NIP. 19650210 199303 2 001

Penguji II


Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.
NIP. 19730825 199903 1 004

Yogyakarta, 30 Januari 2014


UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Neofaridi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP. 19711207 199503 1 002

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
تَأْتُرْكُهُ الْبَصَرُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْبَصَرَ وَهُوَ اللَّطِيفُ
الْخَبِيرُ

*"Dia (Allah) tidak dicapai oleh penglihatan mata,
sedangkan Dia (Alloh) dapat melihat segala penglihatan
itu dan Dia (Alloh) lah Yang Mahahalus dan Maha Teliti"*

(Q.S. Al An'aam : 103)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah dan dengan segenap ketulusan hati, ku persembahkan skripsi ini kepada:

Yang Maha Kuasa Allah ﷻ

Baginda Rosululloh ﷺ

Yang Mulia dan Yang Kubanggakan,

Ayahanda tersayang Bapak Somadi

dan Ibunda tercinta Ibu Sodiwati

Yang dengan kesabaran, kasih sayang dan cintanya telah mendidik dan membesarkanku hingga tercapailah citaku

Kedua adik tercinta :

Nurul Hidayah

dan Muhammad Aziz Atziya

Almamaterku

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UIN SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil. Jumlah PNS di Kabupaten Sleman ada 12198 orang PNS, demikian dengan yang melanggar larangan ada 65 orang PNS, dan yang diberhentikan ada 7 orang PNS dari tahun 2010-2012. Pada dewasa ini banyak PNS yang tidak melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dan tidak disiplin, sebagaimana juga terjadi di Pemerintahan Kabupaten Sleman, dengan data yang Penyusun dapat dari 7 orang PNS yang diberhentikan melakukan penyalahgunaan wewenang yaitu tindak pidana korupsi dan pemalsuan surat izin, tindakan asusila dengan melakukan perselingkuhan dan kurang disiplin dengan tidak masuk kerja. Maka Penyusun melakukan penelitian prosedur pemberhentian dan upaya hukum apa yang ditempuh PNS yang diberhentikan jika mereka mengajukan keberatan.

Penelitian ini merupakan *field research* yang menggunakan metode kualitatif, dengan mengambil lokasi di Pemerintahan Kabupaten Sleman tepatnya mengambil data di Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis dan sosiologis mendekati masalah yang diteliti dengan mendasarkan dengan semua tata aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam pengambilan data di lapangan, penyusun menggunakan metode observasi dan wawancara. Analisa data dilakukan dengan teknik analisis induktif yaitu langkah analisis yang mencoba menganalisis tentang prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman, yang kemudian ditarik menjadi satu kesimpulan umum serta mendiskripsikan tentang prosedur pemberhentian secara umum untuk kemudian diarahkan secara khusus kepada kasus yang terjadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *pertama*, prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman sudah sesuai dengan UU No. 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974, pelaksanaan dari UU tersebut adalah PP No. 53 Tahun 2010. Untuk melaksanakan prosedur pemberhentian PNS ketika pemeriksaan sangat diperhatikan yaitu faktor dan akibat pelanggaran yang dilakukan PNS seperti contoh PNS melakukan tindak pidana korupsi untuk mengetahui pelanggaran termasuk kategori sedang atau berat dilihat dari faktor dan dampaknya korupsi tersebut. Data yang penyusun dapatkan di BKD Kabupaten Sleman ada 65 orang PNS yang melakukan pelanggaran dan 7 orang PNS diberhentikan, dari 7 orang PNS tersebut pelanggaran yang dominan adalah tidak masuk kerja yaitu sebanyak 4 orang PNS, penyalahgunaan wewenang 2 orang PNS (pemalsuan surat izin dan tindak pidana korupsi), hidup bersama tanpa ikatan perkawinan yang sah 1 orang PNS. *Kedua*, menunjukkan bahwa upaya hukum yang dapat diambil PNS yang diberhentikan ada dua upaya yaitu dengan mengajukan keberatan kepada Pejabat Tata Usaha Negara yang berwenang menghukum dan banding administratif yang diajukan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, dari 7 orang PNS diberhentikan tersebut yang mengajukan upaya hukum sebanyak 2 orang PNS, alasan mengajukan upaya hukum adalah ingin diaktifkan bekerja kembali.

KATA PENGANTAR

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا و الدين. أشهد ان لا اله الا الله الملك الحق المبين. وأشهد ان محمداً عبده و رسوله صادق الوعد الأمين. والصلاة والسلام على سيدنا ومولانا محمد وعلى اله واصحابه أجمعين ومن تابعه باحسان الى يوم الدين. وقال إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين. اما بعد.

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan ke hadirat Allah yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik meskipun dalam prosesnya banyak sekali halangan dan hambatan.

Sholawat serta salam Allah semoga tetap dilimpahkan kepada sang revolusioner dunia yang tiada tandingan dan tiada bandingan yakni Rasulullah Muhammad SAW., yang mampu mengikis habis mendung hitam kejahiliah sehingga pada saat ini kita masih merasakan kesejukan angin dan kilauan cahaya keimanan dan semoga kita sebagai umatnya mampu mewarisi serta mampu melanjutkan perjuangannya, sehingga kita memperoleh syafaatnya besok di akhirat kelak. *Âmîn Yâ Rabb al-‘Âlamîn.*

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat mengenai prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman dengan berdasarkan Undang-undang No. 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999 dan upaya hukum yang dapat dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan, upaya hukum yang dapat diambil yaitu mengajukan keberatan maupun banding administratif. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak akan

terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberi *support* dengan ikhlas, baik moril maupun spirituil selama proses studi, terutama kepada :

1. Prof. Dr. Musa Asy'ari, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Udiyo Basuki, S.H., M.Hum., selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Udiyo Basuki, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik, selama menempuh SI di jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
5. Nurainun Mangunsong, S.H.,M.Hum., dan Mansur, S.Ag.,M.Ag. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan saran-sarannya dengan sabar telah membaca, mengoreksi dan memeberikan bimbingan kepada penyusun demi terselesainya skripsi ini.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen beserta Karyawan-Karyawati Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.
7. Ibunda dan ayahanda tercinta, adik-adikku yang aku sayangi serta seluruh keluarga besarku, dengan kelembutan hati memberikan kasih sayang dan

dorongan moril serta do'a restu yang senantiasa mengiringi langkahku menuntut ilmu.

8. Noor Hidayati Zakiyah Pramulani, S.Sos., selaku sebagai kepala subbidang pembinaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Selaman, dengan kerendahan hati telah memberikan peluang dan bantuan dalam melakukan penelitian lapangan.
9. Hartoyo, S.H., sebagai staf pembinaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Selaman, yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, saran serta masukan yang membengun selama di lapangan.
10. Semua pegawai yang ada dalam instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Selaman, yang telah menyambut dan melayani dengan baik dan ramah selama penelitian.
11. Semua kawan-kawan seperjuangan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya saudaraku KPK (Komunitas Pemerhati Konstitusi).
12. Kepada teman-teman seperjuangan "*El-Hiezk dormitory*", yang telah memberikan dorongan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya temen kamar dengan aktivis TV.
13. Semua pihak yang telah membantu terselesainya penulisan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kemudian saya berdo'a semoga bantuan dan dukungan dari semua pihak dalam penulisan skripsi ini dicatat oleh Allah SWT., menjadi amal sholih maqbullah. Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, saya sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari semua pihak.

Akhirnya semoga penulisan skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi saya pribadi dan umumnya bagi semua pembaca. *Âmîn Yâ Rabb al- 'Âlamîn.*

Yogyakarta, 10 Januari 2014

Penyusun

Umi Nafisah

NIM. 10340087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Dan Kegunaan.....	4
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Kerangka Teoritik.....	8
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II TINJAUAN TEORITIS TENTANG HUKUM	
KEPEGAWAIAN.....	21
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Kepegawaian.....	21
1. Pengertian Pegawai Negeri.....	21
2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri.....	22
3. Jenis Pegawai Negeri.....	24
B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	27
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	29
2. Fungsi Pegawai Negeri Sipil	30
3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	32
4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.....	39
5. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil.....	40

	6. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	41
	7. Mekanisme Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil ..	50
BAB III	GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SLEMAN DIY	62
	A. Latar Belakang	62
	B. Letak Geografis	63
	C. Sejarah Singkat.....	64
	D. Visi dan Misi	64
	E. Tugas dan Fungsi.....	65
	F. Struktur Organisasi.....	66
	G. Keadaan Sumber Daya Pegawai.....	79
BAB IV	PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DITINTAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 JO UNDANG-UNDANG NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG POKO-POKOK KEPEGAWAIAN	81
	A. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	81
	1. Pemberhentian Bukan Karena Pelanggaran	81
	2. Pemberhentian Karena Pelanggaran.....	82
	B. Upaya Hukum PNS yang Diberhentikan.....	90
BAB V	PENUTUP	97
	A. Kesimpulan.....	97
	B. Saran	99
	DAFTAR PUSTAKA	101
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	A. CURRICULUM VITAE	
	B. DAFTAR PERTANYAAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan	27
Tabel 2.2: Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan	28
Tabel 2.3: Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Eselon	28
Tabel 4.1: Pemberhentian PNS Bukan Karena Pelanggaran	82
Tabel 4.2: Jumlah PNS Terkena Kasus Ringan.....	83
Tabel 4.3: Jumlah PNS Terkena Kasus Sedang	84
Tabel 4.4: Jumlah PNS Terkena Kasus Berat	85
Tabel 4.5: Data Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	87
Tabel 4.6: Data Pelanggaran PNS	89

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini memerlukan Pegawai Negeri yang handal. Artinya Pegawai Negeri yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan pegawai yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, kejujuran yang tinggi dan rasa keadilan yang tinggi yaitu untuk penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.¹

Saat ini, tujuan dan usaha untuk mencapai sistem pemerintahan yang maju, baik dan dapat mengejar ketertinggalan dari negeri lain, selanjutnya menjadi tujuan utama bagi masyarakat dan pemerintahan Indonesia. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini salah satu perubahan mendasar pada bidang pemerintahan yaitu mewujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Karena itu

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 1 angka 8.

salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang penting memperoleh perhatian dalam upayanya adalah penataan Aparatur Negara.

Namun demikian pembangunan nasional itu melalui peningkatan sumber daya manusia yang bertanggungjawab, realitasnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan indisipliner yang kemudian menunjukkan angka yang tinggi seperti karena tidak masuk kerja 46 hari atau lebih tanpa alasan yang sah dalam setahun, hal ini dianggap menyalahgunakan wewenang. Begitu juga yang diungkapkan oleh M. Imanuddin Kepala Biro Hukum dan Humas Kementerian PANRB bahwa: Pelanggaran yang berujung pada pemberhentian PNS umumnya tidak masuk kerja.² Sebagaimana yang terjadi di Sleman pada Tahun 2010-2012 Kantor Badan Kepegawaian Daerah menangani 65 kasus yang menimpa Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan rincian kategori ringan ada 27 kasus, kategori sedang ada 10 kasus, kategori berat ada 29 kasus. Dengan adanya kasus ini yang berakhir dengan pemberhentian yaitu 7 orang dan yang mengajukan upaya hukum 2 orang, maka banyaknya kasus yang menimpa PNS meningkat dari Tahun 2011 ke Tahun 2012 akan tetapi yang berakhir dengan pemberhentian menurun karena setelah dibuktikan memang Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah atau mendapat tuduhan kasus tidak terbukti bersalah.³

² <http://www.antaraneews.com/berita/390192/dua-pns-batam-dipecat-karena-bolos>, diakses pada hari kamis tanggal 03 bulan Oktober Tahun 2013 (03-10-2013), jam 16.00 WIB.

³ Dokumentasi arsip tentang hukuman disiplin Pegawai Negeri sipil pemerintahan kabupaten sleman Tahun 2010, 2011 dan 2012. Diambil pada tanggal 23 Oktober 2013.

Sedangkan pemberhentian yang bukan karena adanya pelanggaran atau kesalahan oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu yang diberhentikan karena bertugas di instansi yang berbeda dan biasanya instansi yang lebih membutuhkan, dari tahun 2010-2012 dengan total 17 PNS, diberhentikan karena meninggal dunia 155 orang, mutasi keluar 24 orang, pensiun APS 72 orang, pensiun BUP 1513 orang, total untuk seluruhnya yaitu 1781 orang.

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pokok-pokok Kepegawaian membahas tentang pemberhentian PNS terdapat dalam Pasal 23, yaitu:

- (1) PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.
- (2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat.
- (3) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan
- (4) PNS dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat
- (5) PNS diberhentikan tidak dengan hormat.⁴

Dari kenaikan kasus tahun 2010-2012 tersebut, maka Penyusun tertarik untuk meneliti tentang pemberhentian PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, bagaimanakah sistematis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman. Karena itu Penyusun sangat tertarik untuk meneliti tentang PNS dengan mengambil

⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), hlm. 227-228.

judul **“Pemberhentian PNS Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Kasus di Pemerintahan Kabupaten Sleman Tahun 2010-2012).**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang diambil Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tersebut di Pemerintahan Kabupaten Sleman?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan penelitian:
 - a. Untuk mengetahui prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di Kabupaten Sleman, berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
 - b. Untuk mengetahui Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Sleman setelah diberhentikan, melakukan upaya hukum atau tidak, jika melakukan upaya hukum, maka melalui banding administratif atau ke Pengajuan Keberatan ke atasan yang memberikan putusan pemberhentian.

2. Kegunaan penelitian:

- a. Secara teoritik, penelitian ini bertujuan untuk menambahkan pengetahuan bagi pembaca umumnya dan khususnya untuk Penyusun terhadap prosedur pemberhentian PNS di Pemerintahan Kabupaten Sleman dan upaya hukum yang dipilih sebagai PNS yang diberhentikan oleh Pemerintahan Kabupaten Sleman Yogyakarta.
- b. Secara akademik, sebagai sumbangan pemikiran (ide dan saran) dalam rangka menambah khasanah ilmu tentang prosedur pemberhentian PNS dan bagaimana penerapannya dan upaya hukum apa yang dipilih oleh PNS yang diberhentikan di Pemerintahan pada umumnya.

D. Tinjauan Pustaka

Pada hemat penyusun, belum ada suatu pembahasan yang inheren dan komprehensif tentang pemberhentian PNS ditinjau dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, baik itu dalam bentuk skripsi maupun karya ilmiah namun dalam penelusuran penyusunan diperoleh bahwa ada beberapa karya yang membahas tentang PNS yaitu:

Dalam skripsi yang berjudul “*Pengajuan Ijin Perceraian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Guru (Studi Kasus Dikantor Badan Kepegawaian*

Daerah (BKD) Kota Yogyakarta)”⁵ yang dibuat oleh Norma Yuneti Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan izin perceraian landasan hukum dan pertimbangan hukum yang dipakai untuk menyelesaikan kasus tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam dan ketentuan yang berlaku. Demikian pula dengan pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman yang Penyusun teliti sudah sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang sudah diatur dalam bawahan dari Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1974 yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Dalam skripsi yang berjudul “*Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan Dan Pemberhentian PNS (Studi Pada Bagian Kepegawaian Kota Batu)*,”⁶ yang ditulis oleh Afni Heni Suryani mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang, jurusan ilmu pemerintahan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, tahun 2007, menyimpulkan bahwa pelaksanaan tentang pemberhentian PNS secara

⁵ Norma Yuneti, “Pengajuan Ijin Perceraian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Guru (Studi Kasus Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Yogyakarta)”, *Skripsi*, Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah, Fakultas Syari’ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010).

⁶ Afni Heni Suryani, “Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan Dan Pemberhentian PNS (Studi Pada Bagian Kepegawaian Kota Batu)”, *Skripsi*, Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang (2007).

umum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS, dengan demikian penelitian tersebut berbeda dengan Penyusun yang akan membahas secara spesifik tentang pemberhentian PNS.

Dalam jurnal yang berjudul "*Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat,*"⁷ yang ditulis oleh Sri Hartini, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, Jawa Tengah. Menerangkan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian berkaitan dengan pemberhentian PNS secara tidak hormat dapat diselesaikan dengan peraturan kepegawaian, dengan dasar Undang-Undang PTUN Pasal 48 ayat (2) dan Pasal 51 ayat (3). Penelitian Sri Hartini dan Penyusun sama subjeknya yaitu PNS akan tetapi ada perbedaannya, perbedaannya adalah Penyusun membahas pemberhentian PNS sedangkan Sri Hartini membahas tentang sengketa yang berkaitan tentang pemberhentian PNS.

Dengan adanya penelitian di atas, Penyusun menyimpulkan bahwa penelitian di atas dan penelitian Penyusun itu berbeda, perbedaannya dengan Skripsi dari Afni Heni Suryani adalah dalam metode penelitian dan studi kasus pada penelitian berbeda, Afni membahas hanya sebagian saja tentang pemberhentian PNS, sedangkan Penyusun spesifik pada pemberhentian PNS saja. Dengan jurnal Sri Hartini sama membahas

⁷ Sri Hartini, "Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat," *Jurnal*, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto Jawa Tengah (2011).

tentang PNS akan tetapi Sri Hartini spesifik ke sengketa pemberhentian PNS sedangkan Penyusun spesifik pada pemberhentiannya.

E. Kerangka Teoritik

1) Teori Negara Hukum

Negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warganya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.⁸

2) Teori Kepegawaian

a. Teori Dinas Publik

Secara teoritis PNS terikat oleh hubungan dinas publik dengan negara. Adapun yang dimaksud hubungan dinas publik menurut Logemann adalah bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.⁹

⁸ 5 Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia* (Jakarta: Pusat Studi HTN-FHUI, 1988), Hlm. 153.

⁹ S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 1987), Hlm. 98-99.

Jadi, inti dari hubungan dinas publik itu adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dan pemberhentian dalam beberapa macam jabatan yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dan pemberhentiannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jadi yang terpenting dari hubungan dinas publik adalah kewajiban dari pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dan pemberhentian oleh pemerintah dalam satu atau beberapa macam jabatan tertentu.

3) Teori Penyelesaian Sengketa Kepegawaian

Penyelesaian sengketa pertama ialah penyelesaian sengketa melalui pengadilan; dan kedua, penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Kedua bentuk penyelesaian ini merupakan penyelesaian secara hukum, oleh karena diatur menurut hukum. Persamaan antara penyelesaian sengketa melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, ialah sama-sama ditujukan untuk menyelesaikan persengketaan secara hukum. Hal ini berarti, ketika timbul persengketaan atau perselisihan, hanya penyelesaiannya secara hukum yang digunakan, bukan penyelesaian secara kekerasan atau cara lainnya yang justru melawan hukum.

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan bersifat heteronom dalam penegakan hukumnya, oleh karena putusan arbitrase maupun putusan alternatif penyelesaian sengketa membutuhkan

penguatannya lebih lanjut melalui lembaga peradilan. Ada pihak lain yang turut menguatkan kekuatan hukum memaksa dari putusan arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa.

Penyelesaian sengketa kepegawaian ada 2 (dua) yaitu melalui Banding Administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dan mengajukan keberatan kepada pejabat yang mengeluarkan putusan. Banding Administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada BAPEK.¹⁰

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah dapat mengajukan banding administratif kepada BAPEK. Banding administratif diajukan secara tertulis kepada BAPEK dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah yang memuat alasan dan/atau bukti sanggahan. Banding administratif

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 1 ayat (6) Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

sebagaimana dimaksud di atas diajukan paling lama 14 (empat belas) hari, terhitung sejak tanggal surat keputusan hukuman disiplin diterima jika melewati 14 (empat belas) hari maka Banding Administratif yang diajukan kepada BAPEK tidak dapat diterima.

BAPEK dalam mengambil keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat, dalam hal musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, keputusan diambil dengan suara terbanyak. Keputusan BAPEK dapat memperkuat, memperberat, memperingan, atau membatalkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah.

Keputusan BAPEK ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait, kemudian keputusan BAPEK disampaikan kepada PNS yang mengajukan banding administratif, Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah, dan Pejabat lain yang terkait.

Banding Administratif ke BAPEK keputusan yang dihasilkan tetap ada pemberhentian maka dapat diajukan langsung ke Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Penyelesaian sengketa dengan mengajukan keberatan kepada yang memberi keputusan pemberhentian yaitu dengan menggunakan teori negosiasi, konsiliasi dan mediasi.

Istilah “Negosiasi” dalam terminologi bahasa Inggris disebut dengan “*Negotiate*” dan “*Negotiation*”. Henry Campbell Black, mengartikan “*Negotiation*” sebagai “*is process of submission and consideration of offers until acceptable offer is made and accepted*”.¹¹ Sedangkan menurut M. Marwan dan Jimmy P, mengartikan Negosiasi sebagai proses tawar-menawar dengan jalan berunding antara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan bersama.¹²

Istilah konsiliasi dalam bahasa Inggris disebut sebagai “*Conciliation*”, yang oleh Henry Campbell Black, diartikannya sebagai: “*The adjustment and settlement of a dispute in a friendly, un-antagonistic manner.*”¹³

M. Marwan dan Jimmy P, mengartikan Konsiliasi sebagai usaha untuk mempertemukan keinginan pihak-pihak bersengketa agar mencapai kesepakatan guna menyelesaikan sengketa dengan kekeluargaan.¹⁴ Munir Fuady menjelaskan, Konsiliasi mirip dengan mediasi, yakni merupakan suatu proses penyelesaian sengketa berupa negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang netral dan tidak memihak yang akan bekerja dengan pihak yang

¹¹ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, (West Publishing: Co., St. Paul, 1989), hlm. 934

¹² M. Marwan, Dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, (Surabaya: Reality Publisher, 2009), hlm. 450.

¹³ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*..... hlm. 262

¹⁴ M. Marwan, Dan Jimmy P, *Kamus Hukum*hlm. 376.

bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut.¹⁵

Mediasi yaitu para ahli memberikan makna secara etimologi dan terminologi. Secara etimologi istilah mediasi berasal dari bahasa Latin yang berarti berada di tengah, makna ini menunjuk pada peran ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara pihak, “berada di tengah” juga berarti mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa dan juga mediator harus bisa menjaga kepentingan para pihak secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan dari para pihak yang bersengketa.¹⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menentukan atau menggali suatu yang telah ada untuk kemudian diuji kebenarannya yang mungkin masih diragukan.¹⁷ Dalam penyusunan skripsi ini, Penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

¹⁵ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 12.

¹⁶ Syahrizal Abbas, “*Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syari’ah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional*” CIDA, Dep. Agama Rep. Indonesia, McGillol Univercity, montreal, Canadian, (banda aceh: IAIN Ar-Roniry, 2009), hlm. 1-2.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 102.

1. Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) penelitian pengumpulan datanya dilakukan di lapangan yaitu dengan mengambil ke BKD Kabupaten Sleman, kemudian dijadikan data yang akan dianalisis. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Analisis data kualitatif yaitu data yang sudah diidentifikasi kemudian diklasifikasikan berapa jumlah pemberhentian PNS di Badan Kepegawai Daerah Kabupaten Sleman yang sudah terjadi dan mencari prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan upaya hukum yang dipilih Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman yang diberhentikan tersebut.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik¹⁸, yaitu memaparkan dan menggambarkan mekanisme pemberhentian PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, Yogyakarta untuk kemudian dibahas dan dianalisis menuju kepada kesimpulan

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 50.

berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-undang 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis dan sosiologis yaitu mendekati masalah yang diteliti, prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan upaya hukum yang dipilih Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman yang diberhentikan tersebut. Terutama pada prosedur pemberhentian PNS di Pemerintahan Daerah Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Selain itu digunakan pendekatan kontekstual yuridis yaitu data yang diperoleh dilapangan bagaimana dengan kesesuaiannya dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah segala macam alat atau kegiatan yang dapat digunakan dalam rangka melakukan kegiatan pengumpulan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Informasi atau data yang diambil akan disesuaikan dengan problema-problema

yang dihadapi, artinya data tersebut harus benar-benar ada kaitannya dengan dipergunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.¹⁹

Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gambaran umum meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, tugas dan fungsi, struktur organisasi dan uraian tugas bidang dalam struktur organisasi.

b. Metode wawancara

Metode wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.²⁰

Dalam penelitian ini, penggunaan metode wawancara digunakan dengan cara bertatap muka secara *face to face*, yang diwawancarai dengan yang mewawancarai untuk menggali secara

¹⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Jakarta: Andi Offset, 1994), hal. 137.

²⁰ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Ghajah Mada Press, 2003), hlm. 100.

mendalam data yang terkait dengan mekanisme, yang diwawancarai yaitu:

- (1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman
- (2) Badan Penyelesaian Sengketa Pegawai
- (3) Kepala Subbidang Pembinaan
- (4) Kepala Subbidang Umum dan Kepegawaian
- (5) Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Propinsi Yogyakarta.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, karena dengan kebebasan diharapkan akan dapat memperoleh data yang lengkap dan dengan terpimpin diharapkan tema pembicaraan dapat mengarah pada pokok persoalan.

5. Metode Teknik Analisis Data

Analisis data ialah langkah untuk memberi interpretasi dan arti bagi data yang telah dikumpulkan (data mentah) sehingga dapat digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang diajukan dalam penelitian.²¹

²¹ Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 141.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis induktif yaitu ditempuh dengan beberapa prosedur sebagai berikut :

- a. Memilih peraturan yang terkait untuk membantu menganalisis data baik Undang-undang maupun peraturan pemerintah.
- b. Menelaah seluruh data yang berhasil dikumpulkan, yaitu dari data hasil pengamatan observasi dan wawancara apakah di Pemerintahan Kabupaten Sleman ada PNS diberhentikan.
- c. Setelah mengetahui ada atau tidaknya pemberhentian PNS, jika ada maka mencari berapa jumlah yang diberhentikan.
- d. Apakah ada PNS yang diberhentikan melakukan upaya hukum jika ada maka upaya hukum apa, melalui Administrasi Beruf ke BAPEK atau keberatan kepada Pejabat Tata Usaha Negara yang berwenang menghukum.
- e. Setelah dilakukan analisis PNS melakukan upaya hukum dan memilih upaya hukum melalui apa, maka analisis yang selanjutnya yaitu upaya hukum yang melalui banding Administratif ke BAPEK berapa persen dan yang melalui keberatan kepada Pejabat Tata Usaha Negara yang berwenang menghukum berapa persen.

Gambaran analisis di atas dipergunakan Penyusun untuk menganalisis data-data yang berkaitan dengan implementasi dan upaya hukum bagi PNS yang diberhentikan. Untuk itu dilakukan wawancara

mendalam, pengamatan secara intensif dan membaca dokumen-dokumen yang ada.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam penyusunan skripsi ini, maka sistematika pembahasan ditulis sebagai berikut:

Bab pertama, adalah merupakan pendahuluan yang bertujuan untuk mengantarkan pada pembahasan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari beberapa sub yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tinjauan teoritis tentang hukum kepegawaian yaitu terdiri dari: pengertian Pegawai Negeri, hak dan kewajiban Pegawai Negeri, jenis Pegawai Negeri, tinjauan umum Pegawai Negeri Sipil, pengertian PNS, hak dan kewajiban PNS, pengangkatan PNS dan pemberhentian PNS.

Bab ketiga, berisi gambaran umum tentang Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Pemerintah Kabupaten Sleman yaitu terdiri dari: latar belakang BKD, letak geografis BKD, sejarah singkat BKD, visi dan misi BKD, tugas dan fungsi BKD, struktur organisasi BKD, keadaan pegawai di BKD.

Bab keempat, berisi tentang analisis tentang prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. dan Upaya hukum yang diambil Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tersebut di Pemerintahan Kabupaten Sleman.

Bab kelima, adalah bab terakhir ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan analisis tentang prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman dengan berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 dan upaya hukum yang dapat dilakukan Pegawai Negeri Sipil tersebut yang mengajukan keberatan maupun banding administratif dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman dengan berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974, oleh Daerah (BKD) secara formil sudah sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku yaitu yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi secara materiil pada faktanya penjatuhan hukuman tersebut kurang tegas. Penjatuhan sanksi pemberhentian PNS oleh BKD didasarkan pada dasar-dasar yang meringankan seperti penyalahgunaan wewenang, tim pemeriksa dapat menjatuhkan hukuman sedang ataupun berat, sehingga yang seharusnya berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 masuk dalam klasifikasi berat sampai pemberhentian, tetapi berat yang penurunan pangkat. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi yaitu faktor sosial orang Kabupaten

Sleman itu tinggi (menghormati dan saling menutupi kesalahan), seperti data-data yang terungkap yaitu dengan banyaknya data kasus pelanggaran berat pada tahun 2010 ada 5 yang diberhentikan 4 orang, tahun 2011 ada 7 yang diberhentikan ada 3 orang dan pada tahun 2012 semakin meningkat yaitu ada 16 orang akan tetapi pada tahun 2012 ini tidak ada pemberhentian yang terjadi.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan adalah dengan mengajukan keberatan kepada Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan putusan pemberhentian dan banding administratif yang diajukan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian ((BAPEK). Dari data yang Penyusun dapatkan dari 65 Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan upaya hukum 28% dari yang diberhentikan yaitu 2 (dua) ini adalah data dari tahun 2010-2012, PNS yang mengajukan upaya hukum ini menuntut diaktifkan untuk bekerja kembali dengan alasan pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut hukuman indisciplinernya tidak sampai pada tahap pemberhentian, akan tetapi dari kedua PNS yang mengajukan upaya hukum tersebut tidak dimenangkan oleh BAPEG dan PTUN, sehingga berakibat kedua PNS tersebut tetap menjalankan putusan pemberhentian.

B. Saran

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tanggung jawab memajukan sumber daya masyarakat hendaknya mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku khususnya dalam menjalankan kewajibannya dan tanggung jawabnya, karena apabila hal ini tidak diperhatikan akan menurun pada generasi berikutnya yang pada akhirnya wibawa Pegawai Negeri Sipil tidak ada lagi dan hilanglah juga kepercayaan masyarakat terhadap Pegawai Negeri Sipil.
2. Bagi Pegawai yang ada dalam instansi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, agar bertanggung jawab dalam melakukan bimbingan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil, membimbing agar kualitas dan wibawa Pegawai Negeri Sipil tetap ada dan dipercaya, menghukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran agar jera dan tidak mengulangi lagi kesalahan yang dapat merugikan masyarakat banyak dan menghukum dengan pemberhentian bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan penyelewengan kekuasaan dengan setara kasus berkategori berat, Jika PNS diberhentikan maka proses pemberhentiannya harus dilakukan sebagaimana yang ada dalam peraturan yang berlaku dan tidak membedakan satu dengan yang lainnya.
3. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena dituduh penyelewengan kekuasaan, jika pemberhentian tersebut dianggap tidak benar oleh PNS, maka PNS tersebut dapat mengajukan ke pihak yang

berwajib yaitu lembaga peradilan seperti BAPEK dan PTUN untuk mencari sebuah putusan yang sebenarnya diinginkan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abbas, Syahrizal. *mediasi dalam perspektif hukum syari'ah, hukum adat dan hukum nasional* CIDA, Dep. Agama Rep. Indonesia, McGilol Univercity, montreal, Canadian, Banda aceh: IAIN Ar-Roniry. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta. 1997.
- Black, Campbell Henry. *Black's Law Dictionary*. West Publishing: Co., St. Paul. 1989.
- Djatmika, Sastra Dan Marsono. *Hukum KePegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Djambatan. 1995.
- Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti. 2003.
- Hadi, Amirul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia. 1998.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid II*, Jakarta: Andi Offset. 1994.
- Hadrjon, M. Philipus. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univerity Press. 2008.
- Handayaniingrat, Soewarno. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional, Gunung Agung*, Jakarta. 1999.

Hartini, Sri Dan Setiajeng Kadarsih. *Hukum KePegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revesi Cetakan Ke Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001.

Marwan, Muhammad Dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Surabaya: Reality Publisher. 2009.

Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Ghajah Mada Press. 2003.

Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1986.

Siagian, P. Sondang. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1996.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press. 1986.

Tayibnapis, Ahmad Burhanudin. *Administrasi KePegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramitha. 1986.

B. Undang-undang dan Peraturan Pemerintah

Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 1 ayat (6) Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipilperaturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok KePegawaian Pasal 1 ayat (1).

C. Lain-lain

Dokumentasi Arsip Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Tentang Sistem dan Prosedur Pelayanan Kepegawaian.

Dokumentasi arsip BKD Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.

Dokumentasi arsip BKD tentang Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta Nomor 05/BKD/III/2007.

Dokumentasi Arsip Di Website BKD Kabupaten Sleman.

Dokumentasi Arsip Kantor Badan Kepegawaian Daerah Tentang Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.

Dokumentasi Arsip Tentang Daftar Nominatif Calon Atau Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman Keadaan 21 Oktober 2013.

Dokumentasi Arsip Tentang Daftar Rekapitulasi PNS Dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman Keadaan 30 Agustus 2013.

Dokumentasi arsip tentang hukuman disiplin Pegawai Negeri sipil pemerintahan kabupaten sleman Tahun 2010, 2011 dan 2012.

Dokumentasi Arsip Tentang Prosedur Pejatuhan Hukuman Displin Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kabupaten Sleman.

Hartini, Sri. Upaya Keberatan Terhadap PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. *Jurnal*. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto Jawa Tengah. 2011.

Heni Suryani, Afni. Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan Dan Pemberhentian PNS (Studi Pada Bagian Kepegawaian Kota Batu). *Skripsi*. Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang. 2007.

Yuneti, Norma. Pengajuan Ijin Perceraian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Guru (Studi Kasus Dikantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Yogyakarta). *Skripsi*., Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah, Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2010.

<http://www.antarane.ws.com/berita/390192/dua-pns-batam-dipecat-karena-bolos>.

<http://www.antarane.ws.com/berita/299579/pemecatan-pns-bukan-proses-sederhana>.



LAMPIRAN I

CURRICULUM VITAE

A. PRIBADI

Nama : Umi Nafisah
Tempat, Tgl. Lahir : Pasir Indah, 03 juni 1991
Alamat Asal : Pasir Indah RW. 03 RT. 07 Kec. Kunto Darusslam
Kab. Rokan Hulu Provinsi Riau Sumatra.
Email : Nafhis@yahoo.co.id

B. KELUARGA

Ayah : Somadi (Petani)
Ibu : Sodiyati (Ibu Rumah Tangga)
Adik I : Nurul Hidayah (Pelajar SMP)
Adik II : Moh. Aziz Azkiyah (PAUD)

C. PENDIDIKAN

1997-2004 : SD Negeri 029 Muaradilam
2004-2007 : SMP Islam Sunan Gunung Jati
2007-2010 : SMA Islam Sunan Gunung Jati
2010-2013 : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan
Ilmu Hukum

LAMPIRAN II

DAFTAR PERTANYAAN

A. Pertanyaan untuk Ibu Noor Hidayati Zakiyah Pramulani sebagai Kepala Subbidang Pembinaan Pegawai di BKD Sleman.

1. Apakah di Kabupaten Sleman ada pemberhentian Pegawai Negeri Sipil?
2. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan apa penyebab yang mendominasinya?
3. Perapa orang Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan?
4. Ada berapa macam sebab dari pemberhentian?
5. Upaya hukum apa yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil setelah diberhentikan?
6. Apa saja upaya hukum yang dapat ditempuh Pegawai Negeri Sipil?
7. Berapa orang Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan upaya hukum banding administratif?
8. Berapa orang Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan upaya hukum keberatan kepada Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan pemberhentian?
9. Berapa data Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena pelanggaran?

B. Daftar pertanyaan untuk Bapak Samino Sebagai Kepala Subbidang Penempatan Pegawai di BKD Sleman.

1. Apa latar belakang, letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, tugas dan fungsi serta struktur daripada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil itu dibagi menjadi berapa?
3. Pemberhentian bukan karena pelanggaran ada berapa macam-macamnya?
4. Berapa data dari pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bukan karena pelanggaran?

C. Daftar pertanyaan untuk Bapak Hartoyo sebagai staf Pembinaan Pegawai di BKD Sleman.

1. Bagaimana pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan dalam instansi Badan Kepegawaian Daerah?
2. Berdasarkan peraturan apa dalam proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil?
3. Apakah ada pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri?
4. Prosedur pemberhentian yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri menurut anda mempermudah atau mempersulit dalam pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil?

5. Siapa Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan upaya hukum ke PTUN dan banding administratif?
6. Apakah pernah terjadi kesulitan dalam membuktikan Pegawai Negeri Sipil yang diduga bersalah untuk penyelesaian pemberhentian?

D. Pertanyaan untuk Ibu Novy Dewi Cahyati sebagai hakim di Peradilan Tata Usaha Negara Propinsi Yogyakarta.

1. Upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan?
2. Bagaimana prosedur upaya hukumnya?
3. Upaya hukum apa jika pada banding administratif dan keberatan itu juga belum memuaskan Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan?
4. Bagaimana jika Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan langsung mengajukan upaya hukum ke PTUN?