

**UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DALAM PENEGAKAN DISIPLIN PERSPEKTIF
SIYĀSAH DUSTŪRIYAH
(Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai
Haji Saifuddin Zuhri untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh
NAUFAL FARHAN GHUFRON
NIM. 2017303087**

**PROGRAM HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Naufal Farhan Ghufron
NIM : 2017303087
Jenjang : S-1
Program studi : Hukum Tata Negara
Jurusan : Hukum Tata Negara & Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul “**Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penegakan Disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* (Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.)**” adalah murni penelitian/karya tulis sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Jika dikemudian hari pernyataan saya terbukti tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana semestinya.

Purwokerto, 25 Juni 2024

Yang menyatakan ,



Naufal Farhan Ghufron

NIM. 2017303087

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penegakan Disiplin
Prespektif Siyasa Dusturiah (Studi Kasus Putusan Nomor
20/G/2020/PTUN.Smg.)**

Yang disusun oleh **Naufal Farhan Ghufron (NIM. 2017303087)** Program Studi **Hukum Tata Negara**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **15 Juli 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I



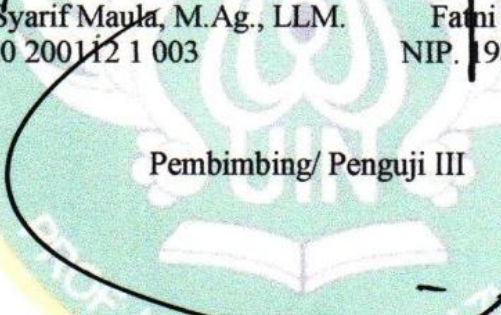
Prof. Dr. Bani Syarif Maula, M.Ag., LL.M.
NIP. 19750620 200112 1 003

Sekretaris Sidang/ Penguji II



Fani Erlina, S.H.I., M.H.
NIP. 19871014 201903 2 009

Pembimbing/ Penguji III



Luqman Rico Khashoggi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19861104 201903 1 008

Purwokerto, 18 Juli 2025

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. H. Supani, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

7-2025

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 25 Juni 2025

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Naufal Farhan Ghufron
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah UIN
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Naufal Farhan Ghufron
NIM : 2017303087
Program studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Judul : Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil
Dalam Penegakan Disiplin Perspektif *Siyāsah
Dustūriyah* (Studi Kasus Putusan Nomor
20/G/2020/PTUN.Smg.)

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Demikian atas perhatian bapak, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 25 Juni 2025

Pembimbing

Luqman Rico Kashogi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19861104 201903 1 008

**UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
PENEGAKAN DISIPLIN PERSPEKTIF *SIYĀSAH DUSTŪRIYAH*
(Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.)**

**ABSTRAK
NAUFAL FARHAN GHUFRON
NIM. 2017303087**

**Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian penting dalam menjaga integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas birokrasi pemerintahan. Dalam praktiknya, tidak sedikit PNS yang merasa dirugikan atas penjatuhan sanksi disiplin oleh pejabat yang berwenang, sehingga memerlukan mekanisme korektif berupa upaya hukum banding administratif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas upaya hukum banding administratif yang dilakukan oleh PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021, serta menganalisisnya dalam perspektif *Siyāsh Dustūriyyah*, yakni konsep politik ketatanegaraan Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode studi pustaka dan analisis kasus, yang difokuskan pada Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. sebagai objek penelitian. Data primer diperoleh dari dokumen putusan pengadilan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui telaah literatur, regulasi, serta pendapat para ahli hukum administrasi negara dan fikih ketatanegaraan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya hukum banding administratif pada dasarnya merupakan instrumen hukum yang penting untuk menjamin perlindungan hak-hak PNS secara proporsional. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti ketidakpastian prosedur, lemahnya pemahaman PNS terhadap mekanisme hukum administratif, serta inkonsistensi antar instansi dalam menjalankannya. Dari sudut pandang *Siyāsh Dustūriyyah*, mekanisme ini sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak individu dalam sistem pemerintahan yang berlandaskan hukum dan nilai-nilai syariat. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan sistem banding administratif, baik dari aspek regulasi, institusi, maupun edukasi bagi aparatur negara agar penegakan disiplin dapat berjalan secara adil, efektif, dan sesuai dengan nilai-nilai hukum Islam.

Kata Kunci: Banding Administratif, Disiplin PNS, PP Nomor 94 Tahun 2021, *Siyāsh Dustūriyyah*, Hukum Administrasi Negara.

MOTTO

“Jangan takut terlambat, takutlah jika berhenti”



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta sebagai bagian terbaik dalam hidup saya, terima kasih atas cinta tanpa syarat, doa yang tak pernah putus, dan pengorbanan yang tiada tara. Tanpa kalian, aku bukanlah siapa-siapa. Kalian adalah sumber kekuatan dan inspirasiku untuk terus melangkah meski lelah dan ragu, Setiap doa-doa yang dipanjatkan menjadi wasilah kemudahan dalam hidup saya begitupun dalam menyelesaikan studi ini. Bapak Wahyu Cahyono, S.Sos. dan Ibu Nur Asiyah. *For all you've done, this is the least I can give.*

Tak lupa sebagai bentuk apresiasi terhadap diri sendiri yang telah berjuang hingga akhir, bertahan serta beradaptif dalam setiap proses yang dijalani. Tentu karya ini menjadi spesial bagi peneliti, karena menjadi penanda selesainya proses belajar di jenjang S-1. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih pada diri ini yang telah berjuang.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan Skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	Ĥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	Ş	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Şad	Ş	es (dengan titik dibawah)
ض	d'ad	Đ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	Ž	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	M	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftrong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي...	Fathah dan ya	Ai	a dan i
اُو...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

كيف : Kaifa bukan kayfa
حول : Haula bukan hawla

C. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
ي...ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
و...ى	Dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh :

قَالَ: qāla زَمَى: ramā قِيلَ: qīla

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu di transliterasikan dengan "h".

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfāl / raudhatul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : al-madīnah al-munawwarah / al-madīnatul
munawwarah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

نَزَّلَ : nazzala

الْبِرِّ : al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem bahasa arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti dengan huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh :

الرَّجُلُ : ar-rajulu

القَلَمُ : al-qalamu

الشَّمْسُ : asy-syamsu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal ini hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُ : ta`khudzu التَّوَهُُّ : an-nau`u

سَيِّئٌ : syai`un إِنَّ : inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa

innalāha lahuwa khairurrāziqīn

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَ مَرْسَاهَا : Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama dari dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ : Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn / Alhamdu lillāhi
rabbil `ālamīn

الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ : Ar-rahmānir rahīm / Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ : Allāhu gafūrun rahīm

لِلَّهِ لَأْمُورٌ جَمِيعًا : Lillāhi al-amru jamī`an / Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang tiada henti baik di pagi hari, siang hari, sampai malam hari baik jasmani maupun rohani untuk berbakti kepada dzat ilahi rabbi. Shalawat serta salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW juga keluarganya, shabat-shabatnya serta kita selaku umatnya.

Dengan penuh rasa syukur, berkat Rahmat dan Hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penegakan Disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* (Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.)”**. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan, dan nasihat dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Supani, S.Ag., M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. M. Iqbal Juliansyah, S.Sy., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Marwadi, M.Ag., selaku Dekan II Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. Haryanto, M.Hum., M.Pd., selaku Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. M. Wildan Huamaidi, S.H.I., M.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

6. Fatni Erlina, M.H., selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Luqman Rico Khasogi, S.H.I., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang sudah menjadi role model dalam cara berfikir, terimakasih atas kesabaran dalam membimbing dan memberi masukan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Program Studi Hukum Tata Negara dan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang tidak mungkin saya sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah banyak memberikan pengetahuan yang sangat berarti.
9. Seluruh Civitas Akademik Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya Fakultas Syariah yang telah membantu urusan mahasiswa.
10. Orang tua peneliti yang tercinta Bapak Wahyu Cahyono, S.Sos., dan Ibu Nur Asiyah, tidak lupa kepada adik kandung peneliti, Annisa Maulida Zahro, yang tiada henti memberikan support dan motivasi, serta segenap keluarga besar saya yang tiada hentinya mendukung, mendoakan, dan memberi semangat dalam proses menjalani pendidikan ini.
11. Om dan Saudara saya, Dr. Arif Siaha Widodo, S.E., M.M., dan Yohanes Aldi Sundoro, S.H., M.H., yang telah membantu saya memunculkan ide juga arahan hingga terciptanya skripsi yang saya teliti.
12. Sahabat saya, Muhamad Pauzan S.H., Muhamad Irham Husni S.H., Syachwal Al Ayubi S.H., Harun Saefurohman S.H., Efrial Dinan S.H., Ervin Haris Sanjaya, Ilham Alhamdi, Falhan Muntaha, Rafli Rizky Dwi

Pamungkas, Bella Imaniah S.H., dan Triasih Dwi Pratiwi S.H. yang setia membantu dan menemani dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman-teman Hukum Tata Negara angkatan 20 khususnya kelas HTN-B, teman-teman dalam berorganisasi di DEMA Fakultas Syariah 2022, DEMA Fakultas Syariah 2023, PMII Rayon Syariah maupun teman-teman Pesantren Mahasiswa El Furqon Purwokerto, serta teman-teman angkatan 2020 yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya.
14. Teman-teman Kost tempur yang sangat luar biasa cerianya, yang selalu menjadi support sistem dan saling memotivasi.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan, mudah-mudahan kebaikan tersebut dibalas oleh Allah SWT. Serta harapan bagi peneliti, semoga penelitian ini dapat menimbulkan manfaat terkhusus bagi peneliti dan para pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 25 Juni 2025



Naufal Farhan Ghufron
NIM. 2017303087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
F. Kajian Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Penelitian	20
BAB II TEORI UMUM DALAM UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL.....	22

A. Upaya Hukum Banding Administrasi	22
1. Pengertian Upaya Hukum Banding Administrasi.....	22
2. Bentuk Upaya Hukum Banding Administrasi	24
3. Faktor yang Menyebabkan Upaya Hukum Banding	26
4. Regulasi Mengenai Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian.....	28
B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil	32
1. Terbentuknya Pegawai Negeri Sipil	32
2. Larangan, Hak, dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.....	35
3. Hukuman Disiplin yang Diberikan pada Pegawai Negeri Sipil	45
C. Teori <i>Siyāṣah Dustūriyah</i>	49
BAB III UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIKENAI HUKUMAN DISIPLIN DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA NO. 20/G/2020/PTUN.Smg.....	56
A. Alur dalam Perkara No. 20/G/2020/PTUN.Smg.....	56
B. Analisis dengan Regulasi Terbaru.....	60
BAB IV ANALISIS UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PEMBERIAN HUKUMAN DISIPLIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN <i>SIYĀṢAH DUSTŪRIAH</i>	62
A. Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021	62
1. Penegakan Disiplin PNS sudut pandang Intregasi, Regulasi, dan Praktek.	64

2. Mekanisme Banding Administratif Sebagai Perlindungan Hak PNS	65
3. Analisis dalam Kasus Upaya Hukum Banding Administratif dalam Putusan Tata Usaha Negara No 20/G/2020/PTUN.Smrg.	67
4. Tantangan dan Solusi dalam Penegakan Disiplin PNS	71
B. Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 pada Prespektif <i>Siyāṣah Dustūriah</i>	72
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	88

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
UUD 1945	: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
RI	: Republik Indonesia
UU	: Undang-Undang
PP	: Peraturan Pemerintah
MA	: Mahkamah Agung
MK	: Mahkamah Konstitusi
PTUN	: Pengadilan Tata Usaha Negara
PTTUN	: Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara
AUPB	: Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
BAPEK	: Badan Pertimbangan Kepegawaian
SK	: Surat Keputusan
SAPK	: Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian
e-Court	: Elektronik Court
KKN	: Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Demi mewujudkan cita-cita nasional sebagaimana diamanatkan alinea keempat Pembukaan UUD 1945, negara memerlukan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, tidak tersentuh kepentingan politik, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. ASN juga dituntut mampu memberi layanan publik yang prima sekaligus memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian, keberadaan pegawai ASN menjadi krusial, karena merekalah yang memikul tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan pelayanan publik, melaksanakan urusan pemerintahan, dan melaksanakan berbagai program pembangunan tertentu.

Misi pelayanan publik dilaksanakan melalui penyediaan barang dan jasa, atau layanan administratif, yang disediakan oleh agen ASN. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan fungsi pemerintahan umum yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, dan administrasi.¹ Upaya mewujudkan cita-cita bangsa dan mencapai tujuan bernegara sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan pembinaan aparatur sipil negara yang berintegritas, profesional, serta menjunjung tinggi sikap netralitas. Aparatur

¹ Pulung Hudoprakoso, "Pemberlakuan Upaya Administrasi Sebagai Primum Remedium Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara", *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, vol.1, no. 1, 2022, hlm. 179.

tersebut harus terbebas dari pengaruh politik dan tidak terlibat dalam praktik korupsi, kolusi, ataupun nepotisme (KKN). Selain itu, ASN juga dituntut untuk mampu memberi pelayanan publik secara optimal kepada masyarakat serta berperan sebagai elemen pemersatu dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dengan berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil termasuk aspek fundamental dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai abdi negara, PNS dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme. Dalam rangka memastikan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku, diperlukan suatu mekanisme penegakan disiplin yang efektif. Salah satu instrumen hukum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu upaya hukum banding.² Upaya ini memberi kesempatan bagi PNS untuk mengajukan keberatan terhadap keputusan yang dianggap merugikan, sehingga memberi perlindungan terhadap hak-hak PNS.

Berdasarkan data Sistem Peringatan Dini Delegasi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN), pada tahun 2017 tercatat sebanyak 1.759 pegawai negeri sipil (PNS) yang terkena sanksi disiplin.³ Selanjutnya, berdasarkan data dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN, jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin

² Serafina Sintha Dewi, "Peraturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pns", *Jurnal Hukum dan HAM* Wicarana, Vol. 1, No. 2, 2022, hlm 107.

³ Badan Kepegawaian Negara, *Sebanyak 1.759 PNS Dijatuhi Hukuman Disiplin pada Tahun 2017*, (Jakarta: Siaran Pers, 2018), diakses pada tanggal 26 Desember 2024.

pada tahun 2019 mencapai 4.341 orang, pada tahun 2020 menurun menjadi 3.539 orang, dan meningkat kembali pada tahun 2021 menjadi 4.283 orang.⁴ Pada Januari 2024, sejak proses penyelenggaraan Pemilu dimulai, tercatat 47 laporan pelanggaran disiplin oleh PNS mengenai netralitas ASN.⁵ Pelanggaran yang dilakukan umumnya meliputi ketidakpatuhan terhadap jam kerja, pelanggaran kode etik, serta pelanggaran lain seperti tidak menjaga kehormatan negara, pemerintahan, dan martabat pegawai negeri, tidak melaksanakan tugas kedinasan, dan penyalahgunaan wewenang. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah pelanggaran disiplin Pegawai negeri sipil mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dengan tren meningkat.

Dari jumlah yang telah disebutkan sebelumnya, memunculkan sebuah pertanyaan: apakah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin ada yang melakukan upaya hukum banding? Negara menyediakan mekanisme koreksi melalui upaya administratif (keberatan dan/atau banding administratif) sebelum perkara dibawa ke ranah litigasi Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Mekanisme ini dimaksudkan agar sengketa kepegawaian diselesaikan terlebih dahulu di lingkungan administrasi pemerintahan secara cepat, murah, dan efektif. Praktik yang terjadi, pemahaman dan penerapan banding administratif dalam perkara disiplin PNS masih bervariasi antar instansi. Sejumlah kasus, PNS langsung menempuh gugatan ke PTUN karena tidak memperoleh jawaban memadai atas keberatan atau tidak tersedia saluran banding yang

⁴ Badan Kepegawaian Negara, *Pendekatan Kepemimpinan Situasional dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, (Jakarta: Policy Brief, 2022), diakses pada tanggal 26 Desember 2024.

⁵ Badan Kepegawaian Negara, *Jenis Pelanggaran dan Sanksi Netralitas ASN Selama Pemilu 2024*, (Jakarta: Siaran Pers, 2024), diakses pada tanggal 26 Desember 2024.

jelas. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas perlindungan hak PNS di tingkat administrasi. Perubahan regulasi disiplin PNS dari PP 53 Tahun 2010 ke PP 94 Tahun 2021 menandai penguatan aspek kepatuhan, prosedur penjatuhan hukuman, dan hak untuk menempuh upaya administratif. Transisi regulatif ini penting dievaluasi melalui pembacaan praktik aktual. Seperti yang dilakukan oleh Sri Endang Mulyani, S.Pd, seorang guru PNS di SMA N 1 Kudus yang mendapat penjatuhan hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun karena telah dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS yaitu tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS (Putusan No 20/G/2020/PTUN.Smrg).⁶

Pentingnya disiplin di kalangan PNS tidak dapat dipandang sebelah mata. Pelanggaran disiplin tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mengganggu kinerja organisasi dan menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Oleh karena itu, penegakan hukuman disiplin yang adil dan transparan sangat diperlukan. Namun, dalam praktiknya, seringkali PNS merasa dirugikan oleh keputusan yang diambil, baik dari segi substansi ataupun prosedur.⁷ Hal ini menciptakan kebutuhan untuk menganalisis efektivitas mekanisme banding dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 sebagai sarana perlindungan hak PNS.

⁶ Salinan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No 20/G/2020/PTUN.Smrg.

⁷ Ubay Mulyawan, dkk, *implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang* (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2016).

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pasal 1, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS yaitu warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 memuat kewajiban dan larangan PNS yang dijelaskan pada Pasal 4 dan Pasal 5 yang menjelaskan terkait kewenangan PNS dalam melaksanakan segala kewajiban dan larangannya. menghindari larangan-larangan yang diatur dalam aturan UU.

Pasal 38 ayat 3 Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 yang dimaksud dengan peraturan pemerintah khusus tersebut yaitu Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2021 terkait upaya administrasi dan badan pertimbangan aparatur sipil negara.⁸ Dalam Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2021 menjelaskan lebih rinci mengenai prosedural penjatuhan hukuman disiplin mengenai sistematika banding administratif hingga penyelesaian banding administratif. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK yaitu orang yang berwenang memberi hukuman disiplin pada ASN dan keputusan tersebut bersifat konkrit, individual, dan final, namun tidak terdapat ketidakpuasan dari ASN dengan keputusan dari PPK ASN dapat menempuh Upaya Administratif dengan prosedur, syarat dan ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2021 terkait Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara pada Pasal 4, 5 dan 6

⁸ Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 79 Tahun 2021 Terkait Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara”, diakses pada tanggal 18 Agustus 2024.

menejelaskan bagaimana prosedur untuk menyelesaikan keberatan terhadap keputusan manajer pengembangan personalia. Pasal 7,8 dan 9 menejelaskan terkait tata cara penyelesaian keberatan atas keputusan pejabat. Pasal 11 sampai dengan Pasal 20 menejelaskan terkait bagaimana tata cara penyelesaian Banding Administratif.

Dalam proses penegakan hukum disiplin PNS, hukum berperan penting dalam menentukan arah politik dan berhubungan erat dengan demokrasi, di mana kegiatan politik harus tunduk pada aturan hukum. Kritik terhadap birokrasi juga pernah disampaikan oleh mantan Presiden RI kelima, Megawati Soekarnoputri, yang menyebut “*birokrasi sebagai keranjang sampah*” dalam Rapat Koordinasi Pendayagunaan Aparatur Negara (Rakorpanmas). Pada Rakorpanmas berikutnya, beliau mengungkapkan keberatannya terhadap gaji PNS yang besar, namun mem’pertanyakan apakah kinerja, praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta disiplin mereka sudah sesuai harapan.⁹ Keberatan yang serupa juga disuarakan oleh Ombudsman, yang menilai bahwa proses penegakan hukuman disiplin bagi PNS tidak mempunyai prosedur operasional baku.¹⁰ Hal ini menyebabkan ketidakpastian dalam waktu penyelesaian aduan, ketidakjelasan informasi/transparansi, serta tindak lanjut yang tidak teratur dan tidak

⁹ Mada Aji Susanto, “Efektivitas Penjatuhan Hukuma Disiplin Pegawai Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik/Good Governance (Studi Kasus di Kantor Wilayah Hukum dan HAM Jawa Tengah)”, *Tesis*, Universitas Islam Sultan Agung: Semarang, 2022, hlm. 17.

¹⁰ Zayanti Mandasari, “Potret Penegakan Disiplin ASN”, *Artikel* (Kalimantan Sekatan: Desember, 2022), diakses dari https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--potret-penegakan-disiplin-asn?utm_source=chatgpt.com pada 23 Januari 2025.

terstruktur, yang semakin memperburuk proses penegakan hukum disiplin PNS.

Permasalahan ini di dalam fiqh *Siyāṣah Dustūriyah* yaitu hubungan antara pemimpin di satu sisi dan rakyatnya di sisi lain, dan lembaga-lembaga yang ada dalam masyarakat.¹¹ Oleh karena itu, di dalam fiqh *Siyāṣah Dustūriyah* pada umumnya hanya sebatas pembahasan peraturan-peraturan dan aturan UU yang diperlukan oleh urusan negara dalam hal kesesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan terwujudnya kesejahteraan manusia serta terpenuhinya kebutuhan manusia.

Konteks disiplin dalam hal ini setiap PNS yang melanggar norma harus dihadapkan pada sanksi yang sesuai, dan proses penjatuhan sanksi harus dilakukan secara transparan dan objektif. Hal ini sejalan dengan asas umum pemerintahan yang baik bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan. *Siyāṣah Dustūriyah* juga menekankan perlindungan hak-hak individu, termasuk hak PNS untuk mendapatkan proses hukum yang adil. Dalam konteks disiplin, PNS yang merasa dirugikan oleh suatu keputusan disiplin berhak mengajukan banding atau keberatan. Mekanisme ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak PNS dihormati dan dilindungi, serta memberi kesempatan bagi mereka untuk membela diri.¹² Menurut Abdul Wahhab Khallaf, prinsip yang dicanangkan Islam dalam rumusan konstitusi ini yaitu jaminan hak asasi manusia bagi setiap anggota

¹¹ Atjep Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Keselamatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2023), hlm. 47.

¹² Devi Monica, "Hak Pilih Ormas Pemuda Pancasila Berdasarkan UU HAM Pasal 43 Tahun 1999 Menurut Fikih Siyasah", (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Karim Riau, 2022) hlm. 25.

masyarakat dan persamaan semua individu di mata hukum, tanpa membedakan strata sosial, kekayaan, pendidikan, dan agama.¹³

Dengan memahami keterkaitan antara disiplin PNS dan *Siyāṣah Dustūriyah*, apakah Upaya Hukum Banding Administratif Pegawai Negeri Sipil dalam penegakan disiplin sudah memadahi regulasi dan implementasiya dilapangan sudah adil? Serta mempunyai aspek-aspek substantif dalam islam yang dalam hal ini *Siyāṣah Dustūriyah*? Adanya penelitian ini yang ditulis oleh peneliti berharap dapat tercipta sistem pemerintahan yang lebih adil, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur negara, dan dapat melihat sejauh mana hal tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu sesuai dengan penjelasan latar beakang diatas peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENEGAKAN DISIPLIN PERSPEKTIF *SIYĀSAH DUSTŪRIYAH* (Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.).

B. Definisi Operasional

1. Upaya Hukum Banding Administratif

Upaya hukum yaitu istilah dalam sistem hukum Indonesia yang merujuk pada langkah-langkah atau cara-cara yang dapat ditempuh oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan oleh keputusan pengadilan untuk mencari keadilan atau memperbaiki keputusan. Upaya hukum ini penting untuk memastikan bahwa keputusan pengadilan benar-benar adil dan

¹³ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāṣah Konstekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 178.

sesuai dengan hukum yang berlaku.¹⁴ Hal ini dikarenakan hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan, sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak.

Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap sanksi disiplin berupa pemberhentian yaitu melalui mekanisme banding administratif. Langkah ini hanya berlaku bagi PNS yang dikenai hukuman disiplin berat, seperti pemberhentian dengan hormat bukan atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat. Banding administratif ini diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) sebagai bentuk keberatan atas keputusan pejabat yang berwenang menghukum.¹⁵ Melalui prosedur ini, PNS yang merasa dirugikan oleh keputusan tersebut mempunyai kesempatan untuk memperoleh peninjauan kembali atas sanksi yang dijatuhkan kepadanya.

2. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk warga negara Indonesia yang secara resmi diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menempati jabatan dalam struktur pemerintahan. PNS termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni sebutan bagi seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan Indonesia. Peran utama PNS yaitu menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan oleh

¹⁴ Endang Hardian dan Lukman Hakim, "Hukum Acara Perdata Di Indonesia: Permasalahan Eksekusi Dan Mediasi", (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2020), hlm. 55.

¹⁵ Farid Wahyu Kurniawan dan Beni Hidayat, "Upaya Hukum Banding Administratif Pasca Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara", *Media of Law and Sharia*, vol. 3, no. 2, 2022, hlm. 126.

pemerintah dengan menjunjung tinggi nilai integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas.¹⁶ PNS dapat bekerja di berbagai bidang, seperti tata usaha, teknik, dan sistem ketatanegaraan. PNS juga dapat bekerja di tingkat pusat, seperti kementerian, atau di tingkat daerah.

3. Penegakan Disiplin

Penegakan disiplin yaitu upaya untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan. Penegakan disiplin PNS dilakukan dengan meningkatkan pengawasan dan memberi sanksi tegas kepada PNS yang melanggar.¹⁷ Sanksi yang diberikan dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan tunjangan kinerja, penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian dengan hormat.

Kedisiplinan pegawai bukan sekadar norma formalitas, melainkan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif. Pendisiplinan pegawai termasuk kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan citra suatu instansi pemerintah, serta untuk mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan. Pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kinerja para pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, pentingnya menanamkan disiplin dalam diri setiap pegawai sebagai fondasi utama.

Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas yang

¹⁶ Badan Kepegawaian Negara, *Pedoman dan Tata Kelola ASN di Indonesia*, (Jakarta: Siaran Pers, 2022), diakses pada tanggal 20 Januari 2025.

¹⁷ Ubay Mulyawan, dkk, "implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang", *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, vol. 1 no.2, 2020, hlm. 150.

dapat dicapai.¹⁸ Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab pegawai dalam memaksimalkan fungsi dan tugasnya, sekaligus memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4. *Siyāṣah Dustūriyah*

Siyāṣah Dustūriyah yaitu istilah yang berasal dari bahasa Arab dan merujuk pada "politik konstitusi" atau "pemerintahan konstitusional." Dalam konteks ini, "*Siyāṣah*" berarti "politik" atau "pemerintahan," sementara "*Dustūriyah*" berasal dari kata "dustur," yang berarti "konstitusi". Secara umum, *Siyāṣah Dustūriyah* merujuk pada sistem politik dan pemerintahan yang diatur dan dibatasi oleh konstitusi atau Undang-undang dasar *Siyāṣah Dustūriyah* yaitu bagian dari ilmu *fiqh Siyāṣah* yang menjelaskan mengenai tata pengaturan perUUan negara, yang mempunyai fokus kajian antara pengaturan pemerintah, lembaga negara, dan rakyatnya.¹⁹ Konsep ini menekankan pentingnya aturan hukum sebagai dasar dan pedoman dalam pelaksanaan kekuasaan pemerintahan, serta menjamin perlindungan hak-hak dan kebebasan individu. Secara keseluruhan, *Siyāṣah Dustūriyah* menggarisbawahi pentingnya konstitusi dalam struktur pemerintahan untuk memastikan bahwa kekuasaan dijalankan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

¹⁸ Ahmad Rosandi Sakir, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon", *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, vol. 6, no. 1, 2024, hlm. 118.

¹⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāṣah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm.175.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana fakta perkara, proses, dan pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg terkait penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS?
2. Bagaimana analisis *Siyāṣah Dustūriyah* menilai penerapan banding administrasi dan perlindungan hak PNS dalam kasus tersebut serta relevansinya bagi penegakan disiplin PNS ke depan?

D. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang masalah adapun tujuan dilakukan penelitian oleh peneliti yaitu

1. Untuk menganalisis Upaya Banding Administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 guna memahami bagaimana efektivitas berjalannya sebuah aturan.
2. Untuk menganalisis afektivitas Upaya Banding Administrasi dapat memberi sebuah keadilan bagi Pegawai Negeri Sipil yang ditinjau memakai perspektif *Siyāṣah Dustūriyah*.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, Hasil penelitian ini berharap memberi sumbangan penemuan ilmu hukum dan pengembangan ilmu hukum yang terkait dengan masalah penjatuhan hukuman disiplin pada Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui upaya hukum banding.

2. Secara praktis, Hasil penelitian ini berharap dapat memberi penjelasan mengenai mekanisme upaya hukum banding bagi Aparatur Sipil Negara dan juga dapat diterapkan sebagai sarana memperoleh wawasan dan penjelasan atas penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara dan upaya hukum banding pasca penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini berharap memberi pengetahuan terkait bagaimana *Siyāṣah Dustūriyah* menjalankan sistem politik dan pemerintahan yang diatur dan dibatasi oleh konstitusi atau Undang-undang dasar.

F. Kajian Pustaka

Penulis melakukan tinjauan literatur untuk meninjau penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dan memakainya sebagai sumber penelitian ini untuk menghindari duplikasi. Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan penulis, terdapat beberapa karya ilmiah baik berupa makalah ataupun karya ilmiah lainnya yang membahas terkait banding administrasi. Melalui observasi dan penelusuran literatur, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai persamaan, perbedaan dan kebaruan dengan penelitian penulis, antara lain:

Skripsi ditulis oleh Muhammad Farhan Taruna Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul Penegakan Disiplin Pegawai Negri Sipil Di Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Selatan Pada Tahun 2021 Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010

terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil.²⁰ Pertanyaan yang ada dalam tulisan ini yaitu untuk mengevaluasi penerapan aturan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Eksekutif Wali Kota Jakarta Selatan sejak awal hingga akhir tahun 2021. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang menjadi fokus penelitian ini. Pada saat yang sama, perbedaan dari penelitian penulis yaitu fokus pada alur penjatuhan hukuman dan sistematika yang ditempuh Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan sengketa administratif, pada penelitian ini Penulis memakai Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021

Skripsi ditulis oleh Aandre Prayoga Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara, dengan judul Prosedur Upaya Banding Administratif oleh Aparatur Sipil Negara di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara.²¹ Permasalahan yang ingin dipecahkan dalam pasal ini yaitu bagaimana mengajukan banding administratif kepada badan peninjauan personalia dan Pengadilan Tata Usaha Negara, serta mengetahui batasan-batasan banding administratif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu mengenai bagaimana upaya hukum banding administratif. Sedangkan perbedaannya terhadap penelitian penulis yaitu penulis terfokus pada alur dalam penjatuhan hukuman disiplin.

²⁰ Muhammad Farhan Taruna, "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan Pada Tahun 2021 (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil)", (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

²¹ Andre Prayoga, "Aturan Upaya Hukum Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara", A Prayoga, 'Aturan Upaya Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, Vol.1 No.4,2021, hlm.1-14.

Skripsi ini ditulis oleh Farah Nurul Khotimah, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul Penerapan Peraturan pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Perspektif *fiqh Siyāsah* (Studi di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara).²² Skripsi ini membahas terkait bagaimana Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara. Fokus skripsi ini yaitu fakta bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lampung Utara masih tergolong kurang efektif, khususnya di bidang kesehatan. Ketidaksiplinan terhadap aturan jam kerja, seperti datang terlambat, membolos, pulang lebih awal, dan tidak mengikuti apel pagi, yaitu masalah bagi Dinas Kesehatan. Ini berdampak negatif pada kinerja pegawai. Persamaan skripsi ini dengan penulis yaitu membahas terkait upaya hukum banding dalam peraturan pemerintah. Perbedaan skripsi ini dengan penulis yaitu penulis terfokus pada sistematika penjatuhan hukuman hingga penyelesaian banding administratif.

Artikel ini ditulis oleh Mentari Berliana Kemala Dewi, dkk, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dengan judul Tingkat Kepatuhan Disiplin PNS oleh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pemalang.²³ Pembahasan dalam artikel ini bagaimana implementasi PNS kedisiplinan di

²² Nurul Khotimah Farah. “Penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Prespektif Fiqh Siyāsah (Studi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara”, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

²³ Martin Berliana Kumala, dkk, “Tingkat Kepatuhan Disiplin Pns Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pemalang”, Mentari Berliana Kumala, Mila Rizki Aulia, and Septhian Eka Adiyatma, ‘Tingkat Kepatuhan Disiplin Pns Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pemalang’, *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, Vol.4 No.1, 2021, hlm. 33-42.

lingkungan Kabupaten Pemalang dan cara mengatasinya kendala yang ditemui dalam pelaksanaannya. Persamaan artikel ini dengan penulis yaitu pengimplementasian disiplin PNS. Sedangkan perbedaannya penggunaan Peraturan Pemerintah, penulis memakai Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sedangkan peneliti sebelumnya memakai peraturan pemerintah 53 tahun 2010.

Skripsi ini ditulis oleh Sri Nur Wahyuningsih, Fakultas Hukum Universitas Darul Islamic Centre Sudirman Guppi dengan judul Penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.²⁴ Skripsi ini membahas terkait penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Peraturan pemerintah No. 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Aparatur Sipil Negara dibuat dan diterapkan. Komponen utama sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mempunyai tugas dan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Persamaan dengan skripsi penulis yaitu terkait bagaimana penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, sedangkan perbedaannya ialah mengenai objek penelitian.

²⁴ Sri Nur Wahyuningsih, "Penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat", (Universitas Darul Islamic Centre Sudirman Guppi, 2023).

G. Metode Penelitian

Metodologi Penelitian yaitu suatu cara yang diterapkan untuk memecahkan sebuah masalah ataupun cara untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dengan memakai metode ilmiah.²⁵ Berdasarkan permasalahan penelitian ini yaitu upaya hukum banding administratif pegawai negeri sipil dalam penegakan disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* (Studi Analisis Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021) maka penelitian ini memakai pendekatan yuridis normatif. Berikut ini metode yang peneliti gunakan pada penelitian ini:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian yaitu studi pustaka (library research). Yang mempunyai sifat dalam bentuk yuridis analitis di dalam penjelasan dan analisis mengenai upaya banding administrasi pegawai negeri sipil dalam penegakan disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* (Studi Kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.) Sebagai salah satu referensi penelitian ini memakai jurnal, buku, dan juga literatur yang lainnya sebagai referensi.

Penelitian ini memakai metode studi kepustakaan yang dilaksanakan di Perpustakaan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam prosesnya, peneliti mengumpulkan berbagai sumber data dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan topik kajian. Fokus utama dari penelitian ini yaitu untuk menelaah bagaimana pelaksanaan upaya hukum banding

²⁵ Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.8 No.1, 2014, hlm. 17.

administratif oleh Pegawai Negeri Sipil dalam penegakan disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin PNS. Kajian ini juga meninjau penerapan peraturan tersebut dari perspektif *Siyāṣah Dustūriyah*, guna menilai apakah regulasi tersebut telah sesuai dengan prinsip-prinsip ketatanegaraan Islam dan diimplementasikan secara tepat.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif didefinisikan sebagai salah satu pendekatan yang paling penting untuk meninjau teori dan asas hukum utama serta perUUan yang relevan. Sederhananya, yuridis berarti berdasarkan, menurut, dan secara hukum. Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. memberi dasar untuk penelitian tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terdapat dua macam yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan guna menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data primer diperoleh peneliti dalam Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg.

b. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data yang mencakup dari dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud

laporan, dan sebagainya.²⁶ Sumber data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang isinya membahas bahan hukum primer misalnya buku, artikel, laporan penelitian dan berbagai karya tulis ilmiah lainnya.²⁷ Pada penelitian ini memakai bahan hukum sekunder berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum dalam bentuk karya ilmiah, buku teks, hasil penelitian, jurnal, majalah-majalah dan artikel-artikel yang berhubungan dengan masalah kedisiplinan bagi PNS.

4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu adanya studi pustaka ataupun literatur dengan melakukan telaah dari dokumen tertulis dan juga pencarian data dari literatur-literatur dalam bentuk tulisan jurnal, skripsi, peraturan-peraturan, buku, ataupun perUUan.

Setelah merumuskan permasalahan penelitian, langkah selanjutnya yaitu mengidentifikasi dan mengumpulkan teori-teori yang relevan sebagai dasar pijakan teoritis. Dalam hal ini, peneliti memerlukan sumber-sumber literatur yang memuat teori-teori pendukung, yang diperoleh melalui metode dokumentasi. Teknik dokumentasi termasuk metode pengumpulan data yang tidak melibatkan subjek secara langsung, melainkan memakai berbagai dokumen sebagai sumber informasi utama. Dokumen dimaknai sebagai catatan tertulis yang merekam suatu peristiwa, berfungsi sebagai

²⁶ Asikin Zainal, Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perasa, 2006), hlm.55

²⁷ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 38

bukti empiris, serta membantu memperluas pemahaman terhadap isu yang diteliti. Dokumen tersebut bisa berupa tulisan, arsip, ataupun karya-karya penting dari individu tertentu. Informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen ini kemudian dicatat dan diolah memakai perangkat komputer untuk mendukung proses analisis data.

5. Metode Analisis Data

Kegiatan menganalisis data dalam suatu penelitian yaitu bagian inti yang pada akhirnya menghasilkan kesimpulan dan saran dari penelitian tersebut. Metode analisis yang diterapkan pada penelitian ini yaitu metode yuridis analitis. Metode yuridis analitis diterapkan untuk menganalisis data yang diperoleh, Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg terkait hukuman disiplin terhadap PNS. Metode ini termasuk pada penelitian hukum normatif (doktrinal), di mana analisis dilakukan terhadap norma-norma hukum untuk menjawab pertanyaan hukum yang diangkat pada penelitian.²⁸ Fokus utamanya yaitu mencari dan menemukan jawaban hukum melalui pendekatan interpretasi dan argumentasi yang logis.

H. Sistematika Penelitian

Agar memudahkan dalam penyusunan dan pemahaman terhadap isi penelitian ini, penulis menyusun sistematika penulisan yang terbagi ke dalam lima bab. Setiap bab memuat uraian materi yang disesuaikan dengan fokus

²⁸ Peter Mahmud Muzaki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.77

dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam penulisan ini perlu untuk menyampaikan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab Pertama, berisi pendahuluan, yang menjelaskan terkait latar belakang yang penulis angkat, definisi oprasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

Bab Kedua, berisi terkait landasan teori yang akan diangkat pada penelitian ini diantaranya Disiplin kerja pegawai negeri sipil, Pengertian dan Sejarah ASN di Indonesia, dan *Siyāṣah Dustūriyah*

Bab Ketiga, berisi terkait Rekonstruksi Kasus Putusan 20/G/2020/PTUN.Smg: Kronologi, objek sengketa, proses administratif, proses litigasi, pertimbangan hakim, amar putusan.

Bab Keempat, memuat terkait analisis penelitian, yaitu menguraikan dan menganalisa kasus yang terdapat dalam bab ketiga mengenai upaya banding administrasi Pegawai Negeri Sipil dalam penegakan disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* (Studi Kasus Putusan 20/G/2020/PTUN.Smg)

Bab Kelima, penutup yang berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

TEORI UMUM DALAM UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Upaya Hukum Banding Administrasi

1. Pengertian Upaya Hukum Banding Administrasi

Salah satu ciri utama negara hukum modern yaitu penerapan prinsip *rechstaat* dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Indonesia, sebagai negara hukum, juga menganut konsep ini yang secara historis dipengaruhi oleh tradisi hukum Belanda. Dalam kerangka tersebut, keberadaan Peradilan Tata Usaha Negara mempunyai peran strategis sebagai instrumen pengawasan yudisial (*judicial control*) terhadap tindakan-tindakan administratif yang dilakukan oleh pemerintah.¹ Selain menjalankan fungsi sebagai instrumen pengawasan, lembaga ini juga berperan memberi perlindungan hukum (*legal protection*) bagi warga negara yang mengalami kerugian akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara atau pelaksanaan tindakan administratif oleh pejabat pemerintahan.

Pelaksanaan administrasi pemerintahan, baik yang berkaitan dengan urusan eksternal seperti pelayanan publik ataupun urusan internal seperti kepegawaian, suatu instansi pemerintah (badan atau pejabat tata usaha negara) tidak dapat dipisahkan dari kewenangannya dalam menerbitkan keputusan tata usaha negara. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas

¹ Pulung Hudoprakoso, "Pemberlakuan Upaya Administrasi Sebagai Primum Remidium Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara", *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, vol.1, no. 1, 2022, hlm. 179.

penyelenggaraan pemerintahan serta bertambahnya kesadaran hukum masyarakat, peluang terjadinya benturan kepentingan (*conflict of interest*) antara badan atau pejabat tata usaha negara dengan individu atau badan hukum perdata yang merasa dirugikan atau tidak puas terhadap keputusan tersebut pun semakin besar. Situasi ini dapat menimbulkan Sengketa Tata Usaha Negara.² Sengketa tersebut termasuk konflik hukum yang timbul dalam lingkup administrasi negara antara warga atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di tingkat pusat ataupun daerah.³ Sengketa semacam ini muncul sebagai akibat dari diterbitkannya suatu keputusan tata usaha negara, termasuk pula yang berkaitan dengan permasalahan kepegawaian, sebagaimana diatur dalam ketentuan aturan UU yang berlaku.

Upaya administrasi termasuk prosedur penyelesaian sengketa yang ditempuh secara berjenjang, diawali dengan pengajuan keberatan kepada badan atau pejabat administrasi yang mengeluarkan keputusan atau tindakan, dan dapat dilanjutkan dengan banding administratif ke atasan pejabat atau badan tersebut yang berwenang menilai dan memutus keberatan. Konsep tersebut tercantum dalam Penjelasan Pasal 48 Undang- Undang No 5 Tahun 1986 terkait Peradilan Tata Usaha Negara, yang menegaskan bahwa upaya administratif yaitu tata cara yang diatur

² Eugenia Gloria Esther Pandeirroot, dkk, "Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Di Tinjau Dari UU No 30 Tahun 2014 Terkait Administrasi Pemerintahan", *Lex Administratum*, vol. 9, no. 2, 2021, hlm. 15.

³ Lezi Fitri, dkk, "Upaya Administratif Sengketa Antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung", *PROGRESIF: Jurnal Hukum*, vol.17, no.1, 2023, hlm. 50.

peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa tata usaha negara di lingkungan pemerintahan sendiri, meliputi dua tahapan: keberatan dan banding administratif. Rumusan ini sejalan dengan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No 30 Tahun 2014 terkait Administrasi Pemerintahan,⁴ yang mendefinisikan upaya administratif sebagai proses penyelesaian sengketa di ranah administrasi pemerintahan akibat dikeluarkannya suatu keputusan dan/atau tindakan yang merugikan pihak tertentu.

2. Bentuk Upaya Hukum Banding Administrasi

Upaya hukum banding administrasi merupakan sarana hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mempertahankan hak-haknya apabila merasa dirugikan oleh keputusan pejabat yang berwenang terkait penjatuhan hukuman disiplin. Banding administrasi ini termasuk upaya administratif yang dilakukan dalam lingkungan administrasi pemerintahan sebelum menempuh jalur peradilan. Hal ini sejalan dengan asas praduga rechtmatig bahwa setiap keputusan pejabat dianggap sah sampai ada putusan sebaliknya dari badan yang berwenang.⁵ Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, banding administrasi dapat diajukan terhadap keputusan penjatuhan hukuman disiplin berat, seperti pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan

⁴ Ali Marwan Hsb, "Upaya Administratif Sebagai Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan", *Jurnal Hukum Tata Negara & Hukum Administrasi Negara*, vol.1, no.2, 2022, hlm. 84.

⁵ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 73.

hormat, serta penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan.⁶ Upaya banding ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi PNS agar memperoleh pemeriksaan ulang secara administratif tanpa harus langsung menempuh jalur pengadilan.

Mekanisme Banding Administrasi dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

a. Pengajuan Permohonan Banding

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat dapat mengajukan permohonan banding secara tertulis kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) atau instansi yang ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan. Permohonan ini harus diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin.⁷

b. Pemeriksaan dan Penilaian

Setelah permohonan diterima, BAPEK melakukan pemeriksaan terhadap berkas perkara, termasuk bukti dan pertimbangan yang digunakan dalam menjatuhkan hukuman. Pemeriksaan ini bersifat administratif, tidak memerlukan persidangan terbuka, namun tetap mengedepankan prinsip objektivitas dan proporsionalitas.⁸

c. Keputusan Banding

⁶ Salinan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Nomor 210, Pasal 79. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>, diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

⁷ Salinan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Nomor 210, Pasal 81 Ayat (1). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>, diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

⁸ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 213.

Berdasarkan hasil pemeriksaan, BAPEK berwenang untuk Menguatkan keputusan hukuman disiplin, Mengubah bentuk hukuman, Membatalkan keputusan hukuman.⁹

Keputusan banding administrasi ini bersifat final dan mengikat di lingkungan administrasi pemerintahan, sehingga tidak ada upaya administratif lebih lanjut. Namun, PNS masih memiliki hak untuk menggugat keputusan tersebut ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) sebagai upaya hukum lanjutan.

3. Faktor yang Menyebabkan Upaya Hukum Banding

Upaya hukum banding dilakukan oleh pegawai negeri sipil sebagai bentuk respons atas ketidakpuasan terhadap suatu keputusan administratif. Tindakan ini umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Ketidakpuasan terhadap Putusan Pengadilan Tingkat Pertama

Salah satu alasan utama diajukannya banding yaitu ketidakpuasan terhadap putusan pada tingkat pertama. Baik pihak terdakwa ataupun jaksa penuntut umum yang merasa dirugikan oleh putusan tersebut mempunyai hak untuk mengajukan banding guna memperoleh keputusan yang dianggap lebih adil. Melalui mekanisme ini, putusan dari pengadilan sebelumnya dapat ditinjau kembali oleh lembaga peradilan yang lebih tinggi.¹⁰ Proses tersebut termasuk

⁹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 217.

¹⁰ Shindy Dwianisa, "Analisis Upaya Hukum Banding dalam Menjamin Kadilan terhadap Proses Peradilan Pidana Indonesia", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol. 7, no. 9, 2024, hlm. 1.

perwujudan dari asas keadilan yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan hukum yang seimbang dan adil.

b. Ketidak Sesuaian antara Tuntutan dan Putusan

Ketidaksesuaian antara tuntutan jaksa dan putusan hakim dapat menjadi alasan pengajuan banding. Misalnya, dalam kasus di mana terdakwa dijatuhi hukuman yang lebih ringan atau lebih berat dari tuntutan jaksa, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan banding untuk meninjau kembali putusan tersebut.¹¹ Tujuan dari langkah ini yaitu untuk menjamin bahwa keputusan yang diambil telah didasarkan pada fakta serta bukti yang valid.

c. Implementasi Sistem e-Court dan Banding Elektronik

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong Mahkamah Agung untuk mengimplementasikan sistem e-Court, termasuk dalam proses banding. Sistem ini bertujuan untuk menyederhanakan dan mempercepat proses hukum dengan memungkinkan pengajuan permohonan banding secara elektronik. Namun, implementasi e-Court juga menghadapi tantangan, seperti kurangnya pemahaman pengguna terhadap prosedur elektronik dan kendala teknis lainnya,¹² yang dapat mempengaruhi keputusan untuk mengajukan banding.

¹¹ Shindy Dwianisa, "Analisis Upaya Hukum Banding dalam Menjamin Keadilan terhadap Proses Peradilan Pidana Indonesia", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol. 7, no. 9, 2024, hlm. 4.

¹² Ismail,dkk, "Implementasi Upaya Hukum Banding Online Pada Perkara Perdata di Pengadilan Negeri Kisaran Kelas 1B", *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 7, no. 6, 2022, hlm. 7469.

d. Upaya Memperoleh Keadilan yang Lebih Baik

Banding juga diajukan sebagai upaya untuk memperoleh keadilan yang lebih baik, terutama jika pihak yang berperkara merasa bahwa putusan sebelumnya tidak mencerminkan keadilan substantif. Dalam beberapa kasus, banding dapat menghasilkan putusan yang lebih adil dan proporsional, seperti dalam kasus percabulan anak di bawah umur di Malendeng, Sulawesi Utara,¹³ di mana Pengadilan Tinggi meningkatkan hukuman penjara dari 15 tahun menjadi 20 tahun berdasarkan pertimbangan bahwa terdakwa yaitu orang tua korban yang seharusnya melindungi anaknya.

4. Regulasi Mengenai Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian

Secara hukum, mekanisme upaya administratif, baik berupa keberatan ataupun banding administratif, telah diakomodasi dalam berbagai ketentuan aturan UU. Meski demikian, implementasi aturan terkait penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menemui berbagai kendala di lapangan. Pasal 32 dalam Peraturan Pemerintah mengenai Disiplin PNS menyebutkan bahwa apabila seorang PNS tidak menerima keputusan hukuman disiplin yang dikenakan kepadanya, maka ia mempunyai hak untuk menempuh upaya administratif melalui pengajuan keberatan atau banding administratif. Keberatan

¹³ Shindy Dwianisa, "Analisis Upaya Hukum Banding dalam Menjamin Keadilan terhadap Proses Peradilan Pidana Indonesia", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol. 7, no. 9, 2024, hlm. 10.

termasuk bentuk upaya administratif yang ditujukan kepada atasan dari pejabat yang memberi sanksi, dalam hal PNS merasa tidak puas terhadap keputusan tersebut. Akan tetapi, tidak seluruh jenis hukuman disiplin dapat dijadikan objek dari keberatan atau banding administratif.¹⁴ Pembatasan-pembatasan atas hal tersebut telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 33 dan Pasal 34 Peraturan Pemerintah yang mengatur kedisiplinan PNS.

Mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian melalui upaya administratif dianggap lebih cepat dan hemat biaya dibandingkan jalur litigasi. Cara ini juga memberi ruang bagi kedua pihak untuk berkomunikasi dan, bila memungkinkan, mencapai rekonsiliasi. Dalam prosedur administratif, aspek legalitas (*rechtmatigheid*) sekaligus pertimbangan kebijaksanaan (*doelmatigheid*) dinilai secara menyeluruh, sehingga penyelesaian tidak semata-mata berujung pada ‘menang atau kalah’ melainkan didorong melalui musyawarah.

Kendati demikian, objektivitas penilaian kerap menjadi titik lemah, sebab badan atau pejabat tata usaha negara yang menerbitkan keputusan secara langsung ataupun tidak langsung sering kali mempunyai kepentingan tersendiri sehingga berpotensi mengurangi kualitas penilaian. Meski begitu, keberadaan upaya administratif yang diatur dalam Pasal 129 Undang-Undang ASN menunjukkan perhatian pemerintah terhadap persoalan sengketa kepegawaian. Ketentuan tersebut dirancang untuk

¹⁴ Mochamad Muslich Haji Sodik, “Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, vol. 12, no. 1, 2021, hlm. 63.

menyederhanakan prosedur bagi ASN yang ingin menggugat keputusan kepegawaian sekaligus membantu instansi pemerintah menangani sengketa di lingkungan mereka sendiri.

Dengan berfokus pada penyelesaian di internal pemerintahan, proses pemeriksaan berlangsung lebih “manusiawi” karena mengutamakan musyawarah demi tercapainya win-win solution. Pendekatan semacam ini penting, mengingat ASN yang keberatan atas suatu keputusan telah mengabdikan waktu, tenaga, dan pikirannya bagi negara. Ketika merasa dirugikan, negara wajib tetap memperlakukan mereka secara layak sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian tersebut.¹⁵ Prinsip tersebut semestinya dijadikan sebagai dasar fundamental dalam pelaksanaan setiap bentuk upaya administratif.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP) mendefinisikan upaya administratif sebagai mekanisme penyelesaian sengketa atas Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan melalui keberatan dan banding administratif (Pasal 1 angka 16; Pasal 75-78). UUAP juga mengenal prinsip fiktif (Pasal 53) yang memberi kepastian hukum ketika pejabat tidak merespons permohonan dalam batas waktu.¹⁶ Rezim disiplin terkini bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menggantikan PP No. 53 Tahun 2010. PP ini

¹⁵ Mochamad Muslich Haji Sodik, “Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, vol. 12, no. 1, 2021, hlm. 66.

¹⁶ Salinan Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan, UU No. 30 Tahun 2014, Lembaran Negara Tahun 2014 No. 292. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38695/uu-no-30-tahun-2014> diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

memuat kewajiban & larangan PNS (Pasal 4-5), klasifikasi hukuman (ringan, sedang, berat), pejabat berwenang menghukum, serta hak PNS untuk menempuh upaya administratif terhadap hukuman disiplin berat.¹⁷ Jenis hukuman berat yang dapat menjadi objek banding seperti Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, Pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Tata cara teknis penyelesaian keberatan dan banding administratif ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berat diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN (BPASN). Pokok alurnya:

- a. ASN menerima keputusan (mis. hukuman disiplin berat) dari pejabat berwenang.
- b. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang menjatuhkan hukuman dalam batas waktu yang ditentukan (instansi umumnya mensyaratkan 14 hari kerja; cek ketentuan internal).
- c. Bila hasil keberatan tidak memuaskan atau objek termasuk yang dapat langsung dibawa banding, ASN dapat mengajukan banding administratif ke BPASN.
- d. BPASN memutuskan: menguatkan, mengubah, atau membatalkan keputusan.

¹⁷ Salinan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PP No. 94 Tahun 2021, Lembaran Negara Tahun 2021 No. 202. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021> diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

- e. Setelah putusan BPASN (atau lewat tenggat tanpa jawaban sesuai prinsip fiktif UUAP), ASN dapat menggugat ke PTUN.¹⁸

UU No. 5 Tahun 1986 tentang PTUN jo. UU No. 9 Tahun 2004 jo. UU No. 51 Tahun 2009 mengatur bahwa apabila peraturan perundang-undangan secara khusus mewajibkan ditempuhnya upaya administratif, maka gugatan ke PTUN baru dapat diajukan setelah upaya tersebut dilalui (Pasal 48). Karena PP 94/2021 dan PP 79/2021 menyediakan mekanisme keberatan/banding, PNS wajib menghormati tahapan administratif sebelum litigasi.¹⁹ UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan penguatan sistem merit dan perlindungan profesi ASN. Selama belum diganti, ketentuan pelaksana mengenai disiplin (PP 94/2021) dan upaya administratif (PP 79/2021) tetap menjadi rujukan operasional dalam penanganan sengketa kepegawaian.²⁰

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Terbentuknya Pegawai Negeri Sipil

Awal mula keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia dapat ditelusuri sejak berdirinya pemerintahan yang merdeka dan berdaulat pada tahun 1945. Pada masa tersebut, para Pegawai Negeri berasal dari berbagai latar belakang, seperti bekas pegawai Pemerintah Kolonial Belanda, eks

¹⁸ Salinan Peraturan Pemerintah tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN, PP No. 79 Tahun 2021, Lembaran Negara Tahun 2021 No. 175. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/175828/pp-no-79-tahun-2021> diakses pada tanggal 17 Juli 2025

¹⁹ Salinan Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara, UU No. 5 Tahun 1986 jo. UU No. 9 Tahun 2004 jo. UU No. 51 Tahun 2009. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38851/uu-no-51-tahun-2009> diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

²⁰ Salinan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU No. 20 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2023 No. 141. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023> diakses pada tanggal 17 Juli 2025.

pegawai pemerintahan Jepang, serta individu yang baru bergabung setelah berdirinya Republik Indonesia. Seiring berkembangnya struktur pemerintahan dan dibentuknya lembaga-lembaga negara seperti departemen dan badan-badan lainnya, muncullah kebutuhan untuk menata sistem birokrasi secara lebih terorganisir. Bersamaan dengan itu, perlu pula dilakukan pengaturan terhadap sumber daya manusia yang akan menjalankan tugas-tugas administratif pemerintahan.²¹ Penataan dan pengelolaan aparatur inilah yang menjadi salah satu tanggung jawab utama para pemimpin bangsa Indonesia pada masa awal kemerdekaan.

Kemunculan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya menjadi elemen yang tak terpisahkan dari evolusi struktur birokrasi yang mulai terbangun secara sistematis sejak era kekuasaan Prusia. Meskipun akar dari sistem birokrasi ini telah muncul sejak era Napoleon Bonaparte, yang memperkenalkan prinsip meritokrasi yakni penghargaan yang diberikan bukan berdasarkan status sosial atau kekayaan, melainkan atas dasar pencapaian dan kinerja individu tanpa memandang latar belakangnya,²² konsep tersebut kemudian berkembang lebih terstruktur dalam sistem birokrasi moderen.

AE Manihuruk, yang menjabat sebagai Kepala BAKN pada tahun 1972 hingga 1987, pernah menyampaikan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia telah melalui berbagai fase perubahan signifikan. Salah

²¹ Rita Kartina, dan Atik Krustiyantu, *Kepegawaian dalam Pemerintahan di Indonesia*, (Jakarta Selatan: Damera Press, 2023), hlm. 23.

²² Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 36.

satu momen penting terjadi setelah Proklamasi Kemerdekaan, tepatnya pada 25 September 1945,²³ ketika Pemerintah Republik Indonesia secara resmi menetapkan bahwa seluruh PNS yang sebelumnya berada di bawah pemerintahan pendudukan Jepang dan sebelumnya juga termasuk pegawai administrasi kolonial Belanda secara otomatis diakui sebagai PNS Republik Indonesia.

Pada masa pergantian pemerintahan yang kerap terjadi dalam era politik liberal, birokrasi negara berada dalam kondisi yang tidak kondusif bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menjalankan tugas secara profesional, optimal, dan berlandaskan prinsip etika. Dinamika politik yang ditandai oleh banyaknya partai politik mendorong masing-masing partai untuk menarik simpati serta dukungan dari kalangan PNS, khususnya mereka yang menduduki posisi strategis baik di tingkat pusat ataupun daerah, guna memperluas jangkauan kekuasaan dan pengaruh politik mereka. Upaya ini pun disambut oleh sebagian PNS yang melihat keanggotaan partai sebagai peluang untuk mempercepat jenjang karier mereka. Para politisi kemudian menempatkan kader-kadernya dalam posisi penting di dalam birokrasi.²⁴ Akibatnya, prinsip-prinsip dasar birokrasi seperti meritokrasi dan profesionalisme terabaikan dan nyaris hilang dalam praktik pemerintahan.

Pada masa pemerintahan dengan konsep Nasakom, situasinya tidak jauh berbeda dari era multipartai sebelumnya. Nasakom sendiri termasuk

²³ Achmad Subianto, *Setelah Pensiun*, (Jakarta: RBI Research, 2006), hlm. 26.

²⁴ Achmad Subianto, *Setelah Pensiun*, (Jakarta: RBI Research, 2006), hlm. 28.

upaya untuk menyatukan tiga kekuatan ideologi utama kala itu: Nasionalisme, Agama, dan Komunisme. Dalam praktiknya, kondisi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) justru semakin memburuk karena iklim yang berkembang diwarnai dengan rasa takut dan tekanan politik. Lingkungan kerja dipenuhi dengan teror dan ketidakpastian.²⁵ Pengelolaan kepegawaian menjadi sangat buruk, karena sistem manajemen PNS saat itu tidak lagi berjalan secara profesional, melainkan telah tercampur dengan kepentingan politik yang kuat.

Pemerintahan Orde Baru yang muncul setelah era sebelumnya mencoba memulihkan netralitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pengesahan UU No 8 Tahun 1974 terkait Pokok-Pokok Kepegawaian. UU ini menekankan pentingnya posisi PNS yang tidak berpihak pada kekuatan politik tertentu. Namun, perubahan yang lebih signifikan terjadi pada tahun 1998 ketika reformasi bergulir. Kebijakan administrasi publik mengalami perombakan besar dengan diterbitkannya UU No 22 Tahun 1999 terkait Pemerintahan Daerah, yang menandai dimulainya era otonomi daerah.²⁶ Implikasi dari otonomi tersebut juga berdampak pada sistem kepegawaian, yang kemudian direspons dengan diterbitkannya UU No 43 Tahun 1999 sebagai penyempurnaan dari regulasi sebelumnya dalam bidang kepegawaian negara.

2. Larangan, Hak, dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

a. Larangan Pegawai Negeri Sipil

²⁵ Achmad Subianto, *Setelah Pensiun*, (Jakarta: RBI Research, 2006), hlm. 31.

²⁶ Achmad Subianto, *Setelah Pensiun*, (Jakarta: RBI Research, 2006), hlm. 34.

1) Menyalahgunakan Wewenang:

Penyalahgunaan wewenang dapat diartikan sebagai tindakan memakai kekuasaan atau kewenangan yang dimiliki, baik untuk bertindak ataupun tidak bertindak, untuk tujuan pribadi atau kepentingan pihak lain yang menyimpang dari tujuan asli pemberian wewenang tersebut. Situasi ini meliputi penyalahgunaan jabatan atau posisi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk kepentingan yang tidak sejalan dengan tujuan utama dari pemberian kewenangan tersebut. Untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan, baik secara sengaja ataupun tidak disengaja, seorang PNS harus memahami secara menyeluruh tugas, tanggung jawab, serta alasan mengapa kewenangan itu diberikan kepadanya. Dengan pemahaman tersebut, PNS berharap dapat menjalankan wewenangnya secara tepat, sesuai prosedur, Serta selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai secara konkret.

2) Menjadi Perantara untuk Kepentingan Pribadi/ atau Orang Lain dengan Memakai Kewenangan Orang Lain:

Pengertian menjadi perantara sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 dapat diilustrasikan, misalnya, dalam kasus seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak mempunyai wewenang dalam bidang perizinan, namun tetap

membantu pihak lain dalam pengurusan izin dengan menerima imbalan tertentu.²⁷ Penulis berpendapat bahwa tindakan semacam ini tidak pantas dilakukan oleh aparatur sipil negara. Apabila ada pihak yang meminta bantuan dalam pengurusan izin atau urusan kedinasan lainnya, PNS tersebut seharusnya memberi penjelasan mengenai prosedur yang benar sesuai peraturan, serta mengarahkan kepada pejabat atau unit yang berwenang, tanpa bertindak sebagai perantara demi memperoleh keuntungan pribadi.

- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional:

Sebagaimana telah dipahami secara umum, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai maksud tertentu, yaitu menjadikan individu tersebut sebagai pelayan negara yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan serta memberi pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, seorang PNS tidak seharusnya bekerja atau menjadi pegawai pada negara lain tanpa adanya persetujuan resmi dari pemerintah Indonesia, karena hal tersebut berpotensi mengganggu pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan efisien.

- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing:

²⁷ Panji Bentar Kamajaya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik", *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3, no.1, 2020, hlm. 6-7.

Pelarangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja di perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, atau konsultan yang berbasis di luar negeri dilandaskan pada kekhawatiran bahwa keterlibatan tersebut dapat menurunkan efektivitas kinerja dan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas negara, terutama dalam hal pelayanan publik.

- 5) Mempunyai, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah:

Tindakan tersebut dilarang bagi pegawai negeri sipil karena berpotensi menimbulkan kerugian bagi negara dan masyarakat.²⁸ Hal ini disebabkan karena seluruh barang, fasilitas, dan dokumen milik negara diperuntukkan bagi kepentingan pelaksanaan tugas-tugas negara dalam rangka memberi pelayanan kepada masyarakat.

- 6) Terlibat dalam aktivitas bersama atasan, rekan kerja, bawahan, atau pihak lain, baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja, dengan maksud memperoleh keuntungan pribadi, kelompok, atau pihak tertentu, yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan kerugian bagi negara:

Mengacu pada UU No 20 Tahun 2001 terkait Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, setiap orang yang dengan sengaja

²⁸ Panji Bentar Kamajaya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik", *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3, no.1, 2020, hlm. 7.

melakukan tindakan untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri, orang lain, atau suatu badan usaha dengan cara yang merugikan keuangan negara dapat dijerat sebagai pelaku tindak pidana korupsi. Praktik korupsi yang masih banyak terjadi tidak hanya berdampak pada kerugian finansial negara, tetapi juga mencederai hak-hak sosial dan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, korupsi dikategorikan sebagai kejahatan luar biasa (*extraordinary crime*) yang membutuhkan penanganan khusus dan intensif. Jika perbuatan korupsi dilakukan oleh aparatur negara, maka pelaku akan dikenakan sanksi serta hukuman sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan:

Tindakan semacam ini sangat tidak diperkenankan, permintaan jabatan tanpa mempertimbangkan kapasitas diri menunjukkan ketidaksesuaian antara keinginan dan kemampuan. Seseorang yang menginginkan suatu posisi tertentu belum tentu mempunyai kompetensi yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab.

- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya:

Perbuatan menerima atau memberi sesuatu dalam bentuk apa

pun yang mempunyai kaitan dengan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada jabatan seseorang, atau yang dipersepsikan oleh pemberi sebagai berkaitan dengan jabatan tersebut, termasuk pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku.²⁹

9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya:

Sikap arogan yang ditunjukkan oleh seorang pejabat pada dasarnya berakar dari budaya feodalisme, yang kemudian memunculkan sifat egois dalam diri seorang pemimpin. Oleh karena itu, penting dilakukan pembinaan serta peningkatan pemahaman kepada para pejabat melalui program pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dalam sistem manajemen kepegawaian di Indonesia.³⁰

10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani:

Menumbuhkan budaya menjunjung tinggi transparansi, akuntabilitas, integritas, serta tanggung jawab, sekaligus berorientasi pada pelayanan publik dan pengabdian kepada negara.

11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan:

²⁹ Panji Bentar Kamajaya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik", *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3, no.1, 2020, hlm. 8.

³⁰ Panji Bentar Kamajaya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik", *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3, no.1, 2020, hlm. 8-9.

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai kewajiban untuk mematuhi sumpah jabatan yang mengikatnya agar senantiasa mematuhi seluruh ketentuan hukum yang berlaku serta menjunjung tinggi kehormatan negara, kewibawaan pemerintah, dan integritas sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil.

12) Memberi dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

13) Memberi dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden

14) Menyatakan dukungan terhadap calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dengan menyerahkan surat pernyataan dukungan yang dilampiri fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan Tanda Penduduk, sebagaimana diatur dalam ketentuan aturan UU yang berlaku.

Secara umum, Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) menempati posisi strategis dan mempunyai kapasitas yang mampu memberi dampak signifikan terhadap masyarakat secara luas. Namun, ketiadaan pembinaan yang memadai dapat memicu terbentuknya hierarki disiplin yang tidak sehat dan loyalitas ganda, yakni di satu sisi PNS wajib patuh kepada atasan formalnya, sementara di sisi lain ia juga berada dalam kendali atau pengaruh dari pihak non-struktural, seperti tokoh partai politik.

15) Memberi dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.³¹

b. Hak Pegawai Negeri Sipil

Hak pada dasarnya lahir dari keberadaan kebutuhan manusia yang mendorong individu untuk berupaya memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya melalui bekerja guna memperoleh penghasilan. Dalam perspektif ekonomi, manusia dianggap sebagai sumber daya karena mempunyai akal dan kecerdasan.³² Perkembangan kecerdasan ini menyebabkan manusia dikenal sebagai *homo sapiens*, *homo politicus*, dan *homo economicus*, bahkan, dalam kajian yang lebih mendalam, manusia juga dipandang sebagai *zoon politikon*, yakni makhluk sosial yang secara kodrati hidup dalam tatanan kehidupan bernegara.

Seiring dengan dinamika dunia modern, setiap individu pada akhirnya akan terlibat dalam interaksi sosial yang semakin kompleks dan luas. Perkembangan tersebut turut mendorong lahirnya konsep organisasi, khususnya dalam ranah pemerintahan. Konteks ini, manusia tidak hanya dipahami sebagai makhluk sosial, tetapi juga sebagai *homo administrativus* dan *organization man*, yaitu individu yang berperan aktif dalam sistem birokrasi dan organisasi modern.

³¹ Panji Bentar Kamajaya, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik", *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3, no.1, 2020, hlm. 9.

³² Rita Kartina, dan Atik Krustiyantu, *Kepengawain dalam Pemerintahan di Indonesia*, (Jakarta Selatan: Damera Press, 2023), hlm. 34.

Menurut UU No 20 Tahun 2023 Pasal 21 , hak PNS antara lain:

- 1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
- 2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a) Penghasilan;
Penghasilan yang dimaksud yaitu gaji atau upah
 - b) Penghargaan yang bersifat motivasi;
Penghargaan yang bersifat motivasi sebagaimana dimaksud berupa finansial; dan/atau non finansial
 - c) Tunjangan dan fasilitas;
Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud berupa tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu
 - d) Jaminan sosial;
Jaminan sosial sebagaimana dimaksud terdiri atas jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan kematian; jaminan pensiun; dan jaminan hari tua
 - e) Lingkungan kerja;
Lingkungan kerja sebagaimana dimaksud berupa fisik; dan/atau non fisik
 - f) Pengembangan diri; dan
Pengembangan diri sebagaimana dimaksud berupa

pengembangan talenta dan karir; dan/atau pengembangan kompetensi

g) Bantuan hukum

Bantuan hukum sebagaimana dimaksud berupa litigasi; dan/atau non litigasi.³³

c. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Menurut UU No 20 Tahun 2023 Pasal 24 , kewajiban PNS antara lain:

1) Pegawai ASN wajib;

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
- b) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
- d) Menjadi netralitas; dan
- e) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah negara kesatuan republik Indonesia dan perwakilan negara kesatuan republik Indonesia yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

- 2) Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.

³³ Salinan UU No 20 Tahun 2023 terkait Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>. Diakses pada tanggal 21 April 2025.

3) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.³⁴

3. Hukuman Disiplin yang Diberikan pada Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Indonesia yang telah memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat secara permanen sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas dalam struktur pemerintahan. Sesuai Pasal 10 dan Pasal 11, ASN memikul tiga tanggung jawab utama: melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan otoritas berwenang sesuai peraturan perundang-undangan, menyelenggarakan layanan publik secara profesional dan berkualitas, serta berfungsi sebagai perekat sekaligus pemersatu bangsa.³⁵ Kendati demikian, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya pelanggaran disiplin oleh sejumlah ASN, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan di lingkungan instansinya, tidak mematuhi ketentuan yang berlaku, atau melanggar norma disiplin, akan dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini sejalan dengan UU No 5 Tahun

³⁴ Salinan UU No 20 Tahun 2023 terkait Aparatur Sipil Negara, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>, Diakses pada tanggal 31 Oktober 2023.

³⁵ Salinan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>, diakses pada tanggal 31 Agustus 2021.

2014, khususnya dalam Pasal 86 yang mengatur terkait pembinaan disiplin ASN, di mana setiap ASN diwajibkan untuk menjunjung tinggi kedisiplinan demi terciptanya ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 3 hingga Pasal 5 akan dikenai sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan.

a. Hukuman Disiplin Ringan

1) Teguran Lisan

Teguran secara lisan diklasifikasikan sebagai bentuk hukuman disiplin ringan, yang ditetapkan melalui surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi. Jenis hukuman ini diberikan secara langsung dan disampaikan secara verbal kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melanggar disiplin oleh pejabat yang mempunyai otoritas.

2) Teguran Tertulis

Sanksi berupa teguran tertulis termasuk dalam kategori hukuman ringan yang disampaikan secara resmi dalam bentuk tertulis oleh pejabat berwenang kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Pernyataan

3) Tidak Puas Secara Tertulis

Sanksi berupa pernyataan ketidakpuasan secara tertulis termasuk dalam kategori hukuman disiplin ringan, yang diberikan oleh

pejabat yang berwenang kepada PNS yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin yang berlaku.³⁶

b. Hukuman Disiplin Sedang

- 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan.
- 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan.
- 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Pada saat Peraturan BKN 6/2022 mulai berlaku, penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa:

- 1) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, tetap memakai hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.
- 2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, tetap memakai hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan
- 3) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 12 bulan, tetap memakai hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.³⁷

c. Hukuman Disiplin Berat

- 1) Penurunan jabatan satu tingkat lebih rendah selama jangka waktu 12 bulan termasuk bentuk hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS dengan menempatkannya pada jabatan yang lebih

³⁶ Achmad Sudrajad, *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: E-Library, 2022), hlm. 20.

³⁷ Fathur Rauzi, "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Fundamental JUSTICE*, vol. 4, no. 2, 2023, hlm. 120.

rendah dari posisi sebelumnya, baik itu jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, ataupun fungsional, dan berlaku selama satu tahun.

- 2) Pembebasan dari jabatan dan penempatan ke dalam jabatan pelaksana selama 12 bulan termasuk sanksi disiplin yang dikenakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan cara memberhentikan dari jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau fungsional, dan menugaskannya dalam jabatan pelaksana untuk jangka waktu satu tahun.
- 3) Sanksi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran berat.³⁸ Misalnya, seorang PNS yang menjabat sebagai Kepala Bidang Peningkatan Kinerja PPPK dapat dikenai sanksi tersebut apabila terbukti tidak masuk kerja selama sepuluh hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara hukum. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung yang bertindak sebagai tim pemeriksa, terbukti bahwa yang bersangkutan tidak hadir bekerja tanpa alasan yang dapat dibenarkan selama sepuluh hari kerja berturut-turut. Berdasarkan temuan tersebut, atasan langsung melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman, yaitu pejabat pembina kepegawaian, melalui pejabat

³⁸ Karmenita Sendi Bawinto, dkk, "Kajian Hukum Terhadap Faktor yang Menyebabkan Pegawai Negeri Sipil dapat di Berhentikan", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Administratum*, vol. 13, no. 1, 2023, hlm. 5.

yang berwenang menghukum. Selanjutnya, pejabat pembina kepegawaian memutuskan untuk menjatuhkan sanksi disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat bukan atas permintaan sendiri.

C. Teori *Siyāṣah Dustūriyah*

Siyāṣah Dustūriyah yaitu bagian dari *fiqh Siyāṣah* yang fokus membahas persoalan hukum dan perUUan dalam suatu negara. Pembahasannya meliputi konsep-konsep dasar konstitusi seperti Undang-undang dasar dan sejarah terbentuknya sistem hukum nasional, proses penyusunan UU, serta peran lembaga-lembaga demokratis dan musyawarah (syura) yang menjadi pilar dalam sistem legislasi tersebut.³⁹ Pada dasarnya, tujuan dari dibuatnya UU yaitu untuk menjaga kemaslahatan umat serta menjawab kebutuhan hidup manusia secara adil dan teratur.

Bentuk kemaslahatan yang ingin dicapai yaitu terciptanya kedisiplinan di kalangan pegawai negeri sipil sebagai pelayan publik. Disiplin ini menjadi penting agar para pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana telah diamanatkan, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung dengan baik dan maksimal. Tingginya disiplin di kalangan Pegawai Negeri Sipil berkontribusi pada terwujudnya kemaslahatan umat, karena pelayanan publik menjadi lebih tertib dan efektif.

Isu pokok yang dibahas dalam *fiqh Siyāṣah Dustūriyah* berfokus pada

³⁹ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2018 Terkait Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Pasal 2 dan 3.

hubungan antara pemimpin dan rakyat, serta mencakup fungsi dan struktur kelembagaan yang ada dalam masyarakat.⁴⁰ Cakupan *fiqh Siyāṣah Dustūriyah* biasanya terbatas pada pembahasan seputar sistem hukum dan regulasi negara yang disesuaikan dengan nilai-nilai ajaran Islam, serta bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat dan menjawab kebutuhan hidup mereka secara menyeluruh.

Abul A'la al-Maududi mendefinisikan dustur dengan:

“Suatu dokumen yang memuat prinsip-prinsip pokok yang menjadi landasan pengaturan suatu negara.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, dipahami istilah *Dustūr* mempunyai arti yang sepadan dengan kata *constitution* dalam bahasa Inggris, atau dikenal sebagai Undang-undang dasar dalam bahasa Indonesia. Tidak menutup kemungkinan bahwa istilah 'dasar' dalam frasa tersebut berasal dari kata *Dustūr* yang telah mengalami penyesuaian bahasa.

Jika istilah *fiqh Dustūri* dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang membahas persoalan pemerintahan secara menyeluruh, maka hal ini wajar karena dalam *Dustūr* termuat prinsip-prinsip dasar yang mengatur kekuasaan dalam sistem pemerintahan suatu negara.⁴¹ Sebagai konstitusi tertinggi, *Dustūr* menjadi acuan utama, sehingga segala bentuk aturan UU ataupun kebijakan di bawahnya tidak boleh berkaitan dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan di dalamnya.

Menurut kajian *fiqh Siyāṣah*, istilah konstitusi dikenal dengan sebutan

⁴⁰ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 177.

⁴¹ H.A.Djazuli, *Fiqh Siyāṣah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 47.

Dustūrī. Kata ini berasal dari bahasa Persia, yang pada awalnya merujuk pada seseorang yang mempunyai kewenangan, baik di bidang politik ataupun agama. Sejarah perkembangannya, istilah tersebut kemudian diterapkan untuk menyebut tokoh-tokoh keagamaan dalam ajaran Zoroaster. Dalam perkembangan makna bahasa Arab, istilah *dustūr* mengalami perluasan arti menjadi fondasi, prinsip dasar, atau bentuk pengaturan. Secara istilah, *Dustūr* merujuk pada seperangkat aturan yang menjadi pijakan utama dalam mengatur hubungan antar warga negara dalam suatu sistem kenegaraan, baik dalam bentuk tertulis seperti konstitusi ataupun tidak tertulis seperti konvensi. Istilah ini juga telah diserap ke dalam bahasa Indonesia dengan makna Undang-undang dasar suatu negara.

Abdul Wahhab Khallaf menjelaskan bahwa dalam merumuskan Undang-undang dasar, Islam menekankan prinsip-prinsip yang menjamin hak asasi setiap individu, Serta menjamin bahwa setiap individu dalam masyarakat mempunyai kedudukan yang sama di mata hukum. Prinsip ini dilaksanakan tanpa memandang perbedaan status sosial, kondisi ekonomi, tingkat pendidikan, ataupun keyakinan agama.

Pembahasan mengenai konstitusi tidak dapat dipisahkan dari kajian terkait berbagai sumber dan asas hukum yang berlaku dalam suatu negara. Hal ini mencakup sumber materiil, historis, legislatif, serta metode penafsirannya. Sumber materiil mengacu pada unsur pokok yang menjadi fondasi atau isi utama dalam perumusan Undang-undang dasar. Inti dari sumber konstitusi ini berkaitan dengan pengaturan mengenai relasi antara penguasa dan rakyat yang

berada di bawah pemerintahannya. Penyusunan Undang-undang dasar suatu negara tidak bisa dipisahkan dari konteks historis yang melatarbelakanginya, termasuk kondisi sosial, dinamika politik, dan nilai-nilai budaya masyarakatnya. Oleh karena itu, isi konstitusi umumnya mencerminkan aspirasi serta karakter kolektif masyarakat dalam negara tersebut.

Fiqh Siyāsah Dustūriyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:⁴²

1. Persoalan dan ruang lingkup pembahasan
2. Persoalan ilmiah, hak dan kewajibannya
3. Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya
4. Persoalan *bai'at*
5. Persoalan *waliyul ahdi*
6. Persoalan perwakilan
7. Persoalan *ahlul halli wal aqdi*
8. Persoalan *wizarah* dan perbandingannya

Permasalahan dalam *Fiqh Siyāsah Dustūriyah* umumnya berkaitan erat dengan dua aspek utama. Pertama, landasan normatif yang bersifat universal seperti ayat-ayat *Al-Qur'an*, *hadis*, *maqashid syariah*, dan nilai-nilai ajaran Islam dalam mengatur kehidupan bermasyarakat. Prinsip-prinsip ini bersifat tetap dan tidak terpengaruh oleh perubahan zaman, justru menjadi penggerak dalam proses perubahan sosial. Kedua, terdapat aturan-aturan yang sifatnya

⁴² H.A.Djazuli, *Fiqh Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 47.

fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perkembangan kondisi dan situasi, termasuk hasil-hasil ijtihad para ulama, meskipun tidak semuanya mengalami perubahan.

Apabila dilihat dari sisi lain *Fiqh Siyāsah Dustūriyah* dapat dibagi kepada:

1. Bidang *Siyāsah tasyri'iyah*, termasuk di dalamnya persoalan *ahl al-hall wa al'aqd*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non-muslim di dalam suatu negara, seperti Undang-undang dasar, undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah dan sebagainya.
2. Bidang *Siyāsah tanfidhiyah*, termasuk di dalamnya persoalan *imamah*, persoalan *bai'ah*, *wuzarah*, *waliy al-ahdi*, dan lain-lain.
3. Bidang *Siyāsah qadha'iyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
4. Bidang *Siyāsah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

Sehubungan dengan mencapai tujuan negara untuk mewujudkan kemaslahatan bagi seluruh rakyat, negara memegang peranan penting dalam menjalankan sejumlah tanggung jawab utama. Terdapat tiga tugas pokok yang harus dijalankan negara demi tercapainya tujuan tersebut.

Pertama, negara mempunyai tanggung jawab untuk membentuk aturan UU yang selaras dengan ajaran Islam. Dalam konteks ini, negara menjalankan fungsi kekuasaan legislatif (*al-sulthah at-tasyri'iyah*), yang mencakup kewenangan untuk melakukan interpretasi, qiyas (analogi), dan inferensi

terhadap teks-teks *Al-Qur'an* ataupun *Hadis*. Interpretasi dilakukan sebagai upaya untuk memahami makna dan maksud hukum yang terkandung dalam nash secara mendalam. Analogi atau *qiyas* diterapkan untuk menetapkan hukum atas persoalan baru dengan merujuk pada hukum yang telah mempunyai nash, berdasarkan kesamaan illat (alasan hukum). Sedangkan inferensi termasuk metode penyusunan hukum dengan merujuk pada prinsip-prinsip umum *syari'ah* dan kehendak *syar'i* (Allah SWT). Apabila tidak ditemukan nash sama sekali, maka ruang gerak legislatif menjadi lebih luas, selama tetap berada dalam koridor ajaran dan nilai-nilai Islam.

Kedua, negara mempunyai tugas untuk melaksanakan UU yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, negara menjalankan fungsi kekuasaan eksekutif (*al-sulthah at-tanfidiyyah*), yang bertugas menerjemahkan dan mengimplementasikan aturan-aturan hukum ke dalam kebijakan nyata. Pelaksanaan ini mencakup urusan domestik ataupun hubungan luar negeri (internasional). Kekuasaan eksekutif dijalankan oleh kepala negara sebagai pemegang otoritas tertinggi, yang dibantu oleh para pembantu seperti kabinet atau dewan menteri, yang pembentukannya disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi sosial-politik masing-masing negara Islam. Sebagaimana dalam kekuasaan legislatif yang harus berpedoman pada nilai-nilai ajaran Islam, kebijakan eksekutif pun wajib berpijak pada semangat *nash syar'i* dan bertujuan mewujudkan kemaslahatan bagi umat.

Ketiga, negara berkewajiban menegakkan serta menjaga keberlakuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh

lembaga legislatif. Fungsi ini diemban oleh kekuasaan yudikatif (*al- sulṭah al- qaḍā' iyyah*). Sepanjang sejarah Islam, wewenang lembaga ini mencakup al- ḥisbah, yang menangani pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam kegiatan bisnis *al- qaḍā'*, yang menyidangkan sengketa antarwarga, baik perdata ataupun pidana serta al- mazālim, yang memeriksa penyalahgunaan jabatan oleh pejabat negara, misalnya kebijakan politik yang merugikan kepentingan rakyat atau pelanggaran hak asasi manusia.⁴³ Sebagai aparatur sipil negara, Pegawai Negeri Sipil termasuk pelayan publik yang wajib tunduk pada negara dan menepati sumpah jabatan. Ketaatan inilah yang menjadi parameter profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas, dengan demikian, dalam kerangka *Siyāṣah Dustūriyah*, PNS harus mengelola kewenangan secara amanah agar prinsip- prinsip pemerintahan islami yang menekankan keadilan dan kemaslahatan benar- benar terwujud.

⁴³ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 157-158.

BAB III

UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIKENAI HUKUMAN DISIPLIN DALAM PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA NO. 20/G/2020/PTUN.Smg.

A. Alur dalam Perkara No. 20/G/2020/PTUN.Smg.

Perkara antara seorang berinisial E.S.M dengan Gubernur Jawa Tengah menggambarkan bahwa S.E.M, seorang guru berstatus PNS di SMA Negeri 1 Kabupaten Kudus, mengajukan keberatan terhadap Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No: 892.3/035/2020 yang diterbitkan pada 2 Januari 2020 terkait penjatuhan hukuman disiplin kepadanya.

Setelah keputusan dikeluarkan oleh Tergugat, Penggugat menempuh langkah hukum dengan mengajukan keberatan administratif pada tanggal 20 Januari 2020. Namun, Tergugat tidak memberi tanggapan atas keberatan tersebut. Ketika Penggugat menindaklanjuti dengan menanyakan langsung kepada pihak Tergugat melalui Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, diketahui bahwa pihak Tergugat memang sengaja tidak memberi jawaban terhadap surat keberatan yang diajukan oleh Penggugat.

Karena Tergugat tidak memberi jawaban atau tanggapan atas surat keberatan yang diajukan oleh Penggugat, maka berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No 6 Tahun 2018 terkait Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Ditempuhnya

Upaya Administratif,¹ Penggugat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang. Pengajuan gugatan tersebut dilakukan dalam batas waktu 90 (sembilan puluh) hari, sesuai dengan ketentuan Pasal 55 UU No 5 Tahun 1986 terkait Peradilan Tata Usaha Negara.²

S.E.M mengajukan gugatan dengan objek sengketa Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 821.3/047/2019 tanggal 2 Januari 2020 tentang “Pemindahan dalam Jabatan Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah”, yang mengakibatkan Suroto dipindahkan dari jabatannya sebagai Kepala Bidang Penyelenggaraan E-Government menjadi Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Radio Swara Praja.

Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Gubernur Jawa Tengah, yang berisi penjatuhan sanksi disiplin berat berupa penurunan pangkat satu tingkat selama tiga tahun terhadap Penggugat, menimbulkan rasa keberatan dan kerugian bagi yang bersangkutan. Atas dasar kerugian tersebut, dan merujuk pada Pasal 53 ayat (1) UU No 9 Tahun 2004 terkait Peradilan Tata Usaha Negara,³ Penggugat mempunyai hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara guna meminta agar keputusan tata usaha negara yang diterbitkan oleh Gubernur Jawa Tengah dinyatakan batal atau tidak sah secara hukum.

¹ Salinan Peraturan Mahkamah Agung No 6 Tahun 2018 terkait “Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan”, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/206066/perma-no-6-tahun-2018>. Diakses pada tanggal 17 April 2025.

² Salinan UU No 5 Tahun 1986 terkait Peradilan Tata Usaha Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/46914/uu-no-5-tahun-1986>. Diakses pada tanggal 17 April 2025

³ Salinan UU No 9 Tahun 2004 terkait Peradilan Tata Usaha Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40500/uu-no-9-tahun-2004>. Diakses pada tanggal 17 April 2025

Penggugat dalam gugatannya menyampaikan bahwa keputusan pemindahan jabatan tersebut Tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 73 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, karena pemindahan jabatan dilakukan tanpa alasan yang sah dan tidak dalam rangka kebutuhan organisasi, Bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), terutama asas keterbukaan, keadilan, proporsionalitas, dan kepastian hukum, Tidak dilakukan melalui mekanisme yang transparan dan partisipatif, Mengandung unsur penyalahgunaan wewenang karena tidak disertai alasan rasional dan pertimbangan yang layak, Telah merugikan hak-hak kepegawaian Penggugat, baik secara moril maupun materil.

Penggugat menghadapi persoalan yang berkaitan dengan hubungannya dengan seorang pria berinisial S, di mana relasi tersebut kemudian dikaitkan dengan status Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penggugat dituduh atau diduga telah melakukan pelanggaran disiplin sebagai ASN. Namun pada kenyataannya, hubungan antara Penggugat dan Suparjo hanyalah sebatas pertemanan biasa dan tidak mengandung unsur negatif, serta tidak melanggar norma kesusilaan, norma agama, ataupun etika profesi sebagai PNS.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa Keputusan Tergugat cacat prosedural, karena tidak adanya proses klarifikasi, pembelaan, atau penilaian objektif sebelum keputusan pemindahan jabatan dibuat, Substansi keputusan tidak jelas dan tidak mengandung pertimbangan rasional yang mendasari pemindahan jabatan dari jabatan struktural yang lebih tinggi ke jabatan yang

lebih rendah, sehingga bertentangan dengan asas kecermatan dan keadilan, Tindakan Tergugat tidak mencerminkan penerapan prinsip-prinsip tata kelola kepegawaian yang baik, dan tidak memenuhi syarat-syarat administratif maupun substantif, Penggugat dirugikan secara nyata atas keputusan tersebut, dan oleh karena itu, keputusan harus dibatalkan demi hukum.

Gugatan Penggugat tanggal 24 Februari 2020 yang telah diperbaiki formalnya 16 April 2020, pada pokoknya mohon dinyatakan batal atau tidak sah Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan Tergugat berupa:

“Keputusan Gubernur Jawa Tengah No : 862.3/035/2020 Terkait Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, Spd., tertanggal 2 Januari 2020.” Selanjutnya disebut Objek Sengketa (Vide Bukti P-10 = Bukti T-1)”

Perkara sebagaimana telah diuraikan di atas, Majelis Hakim telah memeriksa dan mempertimbangkan seluruh dokumen dan pendapat para pihak, termasuk jawaban dari Tergugat, replik dari Penggugat, duplik dari Tergugat, serta kesimpulan masing-masing pihak. Dalam proses persidangan, Penggugat mengajukan alat bukti berupa dokumen tertulis yang ditandai sebagai bukti P-1 hingga P-10, serta menghadirkan satu orang saksi bernama Marfuah.⁴ Sementara itu, Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-31 dan juga menghadirkan seorang saksi bernama Feri Fernandes, S.H., guna mendukung argumentasi yang disampaikan.

Amar putusan, Majelis Hakim memutuskan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan batal Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 821.3/047/2019 tanggal 2 Januari 2020, Mewajibkan

⁴ Putusan PTUN No 20/G/2020/PTUN.Smrg, hlm. 28

Tergugat untuk mencabut keputusan tersebut, Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp318.000,00.

Prof. Dr. Philipus M. Hadjon, S.H., menegaskan bahwa asas kepastian hukum dan perlindungan hak warga negara termasuk prinsip fundamental dalam hukum administrasi negara. Ketika pejabat administrasi tidak menanggapi upaya administratif warga (seperti keberatan), maka warga berhak mengajukan gugatan ke PTUN.⁵ Masalah ini sejalan dengan putusan yang membolehkan gugatan diajukan setelah upaya administratif diabaikan pejabat.

Namun, terdapat pandangan kritis dari Dr. Ni'matul Huda yang menyatakan bahwa pejabat seharusnya diwajibkan memberi jawaban tertulis atas keberatan, dan ketidakjelasan alasan pejabat tidak menjawab dapat menimbulkan ketidakpastian hukum serta membuka celah maladministrasi.⁶ Dengan demikian, putusan ini relevan dengan doktrin kepastian hukum, namun perlu penguatan mekanisme sanksi terhadap pejabat yang abai.

B. Analisis dengan Regulasi Terbaru

Hak Pembelaan (Pasal 30–31 PP 94/2021): PNS harus dipanggil secara resmi untuk diperiksa dan diberi kesempatan menyampaikan pembelaan.⁷

Kasus ini tidak ada bukti bahwa hak tersebut dilaksanakan sesuai standar baru.

Jenis Hukuman Disiplin (Pasal 7–8 PP 94/2021): Hukuman disiplin harus

⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu), 1987, hlm. 90-92

⁶ Ni'matul Huda, *Hukum Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Rajawali Press), 2017, hlm. 211-212

⁷ Peraturan Pemerintah, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil", <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021> diakses pada tanggal 21 Juli 2025.

sesuai tingkat pelanggaran. Penurunan pangkat 3 tahun hanya boleh dijatuhkan untuk pelanggaran berat yang terverifikasi. Jika dinilai dengan PP 94/2021, hukuman yang dijatuhkan Gubernur tidak proporsional. Banding Administratif (PP 79/2021): Saat ini, PNS memiliki hak banding administratif ke Badan Pertimbangan ASN (BAPEK). Mekanisme ini memberi ruang koreksi internal sebelum gugatan ke PTUN. Asas Kepastian Hukum dan Proporsionalitas (UU ASN 2023): UU ASN 2023 mempertegas pentingnya profesionalisme dan perlindungan hak ASN dalam proses penjatuhan sanksi.⁸ Jika kasus ini terjadi di era PP 94/2021 dan UU ASN 2023, maka Hak banding administratif ke BAPEK menjadi jalur awal sebelum PTUN, Proses pemeriksaan harus terdokumentasi secara tertulis, sesuai Pasal 30–31 PP 94/2021, Penjatuhan hukuman harus mempertimbangkan tingkat pelanggaran dan rekam jejak PNS. Putusan PTUN Semarang sejalan dengan semangat regulasi terbaru yang mengedepankan keadilan, proporsionalitas, dan perlindungan hak PNS.

⁸ Salinan UU No 20 Tahun 2023 terkait Aparatur Sipil Negara, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>. Diakses pada tanggal 21 Juli 2025.

BAB IV

ANALISIS UPAYA BANDING ADMINISTRASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PEMBERIAN HUKUMAN DISIPLIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN *SIYĀSAH DUSTŪRIĀH*

A. Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021

Menjaga disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk fondasi penting dalam mewujudkan pemerintahan yang transparan dan profesional. Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 diterbitkan sebagai pedoman yang secara komprehensif mengatur terkait kewajiban, larangan, serta bentuk sanksi bagi PNS yang tidak menaati aturan disiplin.¹ Aturan ini menekankan pentingnya bagi setiap PNS untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, menjunjung tinggi integritas, serta menunjukkan sikap profesional. Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Realita yang terjadi dilapangan, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS cukup beragam, mulai dari ketidakpatuhan terhadap jam kerja, pelanggaran kode etik, hingga penyalahgunaan wewenang. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan fluktuasi jumlah pelanggaran disiplin PNS: tahun 2017 tercatat 1.759 kasus, naik menjadi 4.341 kasus pada 2019, turun menjadi 3.539 kasus di 2020, dan kembali meningkat menjadi 4.283 kasus pada 2021. Pada Januari 2024, tercatat 47

¹ Serafina Sintha Dewi, "Peraturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pns", *Jurnal Hukum dan HAM* Wicarana, Vol. 1, No. 2, 2022, hlm 107

laporan pelanggaran netralitas ASN selama proses Pemilu.² Data ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin masih menjadi tantangan serius di lingkungan ASN.

Jalur upaya hukum berupa banding administratif yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 dijabarkan secara lebih rinci dalam PP No 79 Tahun 2021.³ Mekanisme ini memberi ruang bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa keberatan terhadap sanksi disiplin, khususnya dalam bentuk pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri ataupun pemberhentian tidak dengan hormat, untuk mengajukan keberatan melalui Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Tahapan pengajuan banding dimulai dari penyampaian keberatan kepada pejabat pembina kepegawaian, kemudian dilanjutkan ke BAPEK sebagai forum banding administratif.⁴ Jika hasil yang diperoleh dirasa tidak memuaskan atau tidak mendapat respons, PNS mempunyai hak untuk melanjutkan penyelesaiannya melalui gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 11 hingga Pasal 20 Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2021.

² Badan Kepegawaian Negara, “Jenis Pelanggaran dan Sanksi Netralitas ASN Selama Pemilu 2024”, (Jakarta: *Siaran Pers*, 2024), diakses pada tanggal 26 Desember 2024

³ Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 79 Tahun 2021 Terkait Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara”, diakses pada tanggal 20 Mei 2025

⁴ Mada Aji Susanto, “Efektivitas Penjatuhan Hukuma Disiplin Pegawai Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik/Good Governance (Studi Kasus di Kantor Wilayah Hukum dan HAM Jawa Tengah)”, *Tesis*, Universitas Islam Sultan Agung: Semarang, 2022, hlm. 17.

1. Penegakan Disiplin PNS sudut pandang Intregasi, Regulasi, dan Praktek.

Pengaturan mengenai penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia tidak hanya tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, melainkan juga termasuk bentuk penyempurnaan dari regulasi sebelumnya, yakni PP No 53 Tahun 2010. Dalam PP 94/2021, pemerintah memberi penekanan lebih lanjut terkait kewajiban, larangan, serta jenis-jenis sanksi disiplin yang bisa dikenakan kepada PNS, mulai dari kategori ringan hingga berat, tergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan.⁵ Esensi dari pemberian sanksi ini yaitu untuk memberi pembinaan kepada PNS agar menyadari kesalahan yang telah diperbuat serta mencegah pengulangan pelanggaran serupa di kemudian hari.

Proses penegakan disiplin melibatkan beberapa tahapan, mulai dari pemeriksaan ASN (baik secara langsung ataupun virtual), pemanggilan oleh pejabat berwenang, hingga penyelidikan oleh tim khusus jika pelanggaran tergolong berat. Jika pejabat tidak menjalankan tugas pemeriksaan, maka pejabat tersebut dapat dikenai sanksi yang lebih berat dari ASN pelanggar.⁶ Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas di semua tingkatan birokrasi.

⁵ Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, diakses pada tanggal 20 Mei 2025.

⁶ Achmad Rofiq Jati Usodo, dkk, “Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pelanggaran Disiplin Oleh Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Hukum & Hukum Islam*, vol. 10, no. 2, 2023, hlm. 91

Selain itu, faktor-faktor pendukung disiplin ASN menurut penelitian Sutrisno (2017) meliputi: keteladanan pimpinan, regulasi yang jelas, monitoring kehadiran berbasis teknologi (misal E-Presensi), keberanian pimpinan menjatuhkan sanksi, serta pemberian reward and punishment secara seimbang.⁷ Lingkungan kerja yang kondusif dan SDM berintegritas juga sangat berpengaruh dalam menegakkan disiplin ASN.

“Faktor-faktor yang mendukung upaya peningkatan disiplin PNS di lingkungan Dinas Kesehatan antara lain: komitmen dan keteladanan pimpinan, sosialisasi yang berkelanjutan, monitoring kehadiran melalui aplikasi E-Presensi, serta keberanian pimpinan dalam pembinaan dan penjatuhan sanksi.”

2. Mekanisme Banding Administratif Sebagai Perlindungan Hak PNS

Salah satu aspek penting dalam PP No 94 Tahun 2021 yaitu adanya mekanisme banding administratif sebagai upaya hukum bagi PNS yang merasa dirugikan oleh keputusan hukuman disiplin.⁸ Prosedur ini membuka kesempatan bagi PNS untuk menyampaikan keberatan terhadap keputusan yang dinilai tidak adil atau berterkaitan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tata cara pengajuan banding administratif tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2021 mengenai Upaya Administratif serta peran Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.⁹ Proses banding ini melibatkan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sebagai pihak yang berwenang menjatuhkan sanksi,

⁷ Dwi Mulyani, dan Iatiana Hermawati, “Analisis Faktor-Faktor yang Mendukung Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Menaati Ketentuan Jam Kerja (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman)”, *Jurnal Cendiki Ilmiah*, vol. 3, no. 4, 2024, hlm. 6.

⁸ Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, diakses pada tanggal 20 Mei 2025.

⁹ Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 79 Tahun 2021 Terkait Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara”, diakses pada tanggal 20 Mei 2025.

namun apabila PNS tidak puas dengan keputusan tersebut, mereka dapat menempuh upaya administratif sesuai prosedur yang berlaku.

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa dirugikan akibat keputusan hukuman disiplin mempunyai hak untuk mengajukan banding administratif. Pengajuan banding dilakukan secara tertulis kepada Badan Pertimbangan ASN (BPASN/BAPEK) dalam jangka waktu maksimal 14 hari sejak keputusan diterima. Apabila hasil dari BPASN masih dianggap belum memenuhi rasa keadilan, ASN yang bersangkutan dapat melanjutkan proses hukum melalui gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dengan batas waktu pengajuan selama 90 hari sejak menerima putusan dari BPASN.¹⁰ Namun, implementasi banding administratif masih menghadapi tantangan. Kurangnya pemahaman ASN terkait prosedur banding, lamanya proses, serta beban biaya materiil dan immateriil menjadi hambatan utama.¹¹ Selain itu, keberadaan BPASN sebagai lembaga penyelesaian sengketa kepegawaian belum sepenuhnya optimal dalam praktik, sehingga seringkali penyelesaian banding administratif kembali ke mekanisme lama di bawah BAPEK.

“Kurangnya wawasan dan pemahaman atas banding administratif, serta prosedur gugatan ke pengadilan tinggi tata usaha negara yang memakan biaya materiil ataupun immaterial, termasuk faktor penghambat dalam pengajuan banding administratif.”

¹⁰ Ingrid Angelina Lukito Arif, dan Widyawati Boediningsih, “Analisis Terhadap Putusan Tata Usaha Negara Yang Terkait Dengan Pembatalan Penerapan Pasal 87 Ayat (4) UU ASN (Studi Putusan No: 9/G/2018/PTUN-BNA)”, *Jurnal Esensi Hukum*, vol. 4, no. 1, 2022, hlm. 33.

¹¹ Farid Wahyu Kurniawan, dan Beni Hidayat, “Upaya Hukum Banding Administratif Pasca Penjatuhan Hukuman Berat Aparatur Sipil Negara”, *Media of Law and Sharia*, vol. 2, no. 2, 2022, hlm. 128.

3. Analisis dalam Kasus Upaya Hukum Banding Administratif dalam Putusan Tata Usaha Negara No 20/G/2020/PTUN.Smrg.

Perkara ini melibatkan Sri Endang Mulyani, seorang guru berstatus PNS di SMA Negeri 1 Kudus, yang dijatuhi sanksi disiplin berupa penurunan pangkat selama tiga tahun oleh Gubernur Jawa Tengah. Sanksi tersebut didasarkan pada dugaan pelanggaran disiplin terkait persoalan pribadi di luar tugas kedinasan, yang oleh atasannya dinilai melanggar norma kedinasan. Ia dianggap telah melanggar ketentuan dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 yang mengatur kewajiban PNS untuk menjaga kehormatan dan martabat profesinya. Merasa tidak puas dengan keputusan tersebut, Sri Endang mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Melihat dari sudut pandang Hukum Positif, Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 memberi ruang kepada PNS yang dijatuhi hukuman berat untuk mengajukan banding administratif ke BAPEK. Prosedur ini diatur lebih lanjut dalam PP No. 79 Tahun 2021 terkait Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN.¹² Dalam hal ini, Sri Endang telah mengikuti prosedur yang diatur, yaitu dengan mengajukan keberatan dalam waktu 14 hari kerja sejak menerima keputusan. Namun, penolakan atas banding tersebut menunjukkan

¹² Serafina Sintha Dewi, "Peraturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pns", *Jurnal Hukum dan HAM* Wicarana, Vol. 1, No. 2, 2022, hlm 107.

lemahnya argumen atau kurang lengkapnya bukti pembelaan dari pihak penggugat.

Penggugat mendalilkan bahwa keputusan Gubernur berkaitan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) yaitu asas kepastian hukum, asas keterbukaan, dan asas kecermatan. Ini sejalan dengan prinsip dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) UU 30/2014. Pertimbangan hakim mencatat bahwa tindakan Gubernur menjatuhkan hukuman disiplin tanpa memberi pembinaan berjenjang (hukuman ringan, sedang, dan berat) dan tanpa memberi kesempatan pembelaan yang proporsional, telah mengabaikan prinsip kepatutan dan keadilan. Pendapat ini sejalan dengan Prof. Ridwan HR yang menyebutkan bahwa “asas kecermatan yaitu syarat mutlak dalam setiap penerbitan keputusan tata usaha negara karena mencerminkan perlindungan terhadap hak-hak warganegara yang diperintah”.¹³ Gugatan yang dilakukan oleh pihak penggugat terhadap tergugat sudah tepat sebagai Pelaksanaan Asas-Asas Pemerintahan yang Baik karena penggugat merasa hal dituduhkan kepadanya tidak sesuai dengan apa yang terjadi sebenarnya.

Penggugat dalam hal ini menyampaikan bahwa hubungan dengan pria bernama Suparjo tidak mempunyai unsur pelanggaran moral berat, dan sudah dijelaskan bahwa hubungan tersebut yaitu sebatas pertemanan. Bahkan pihak sekolah sebelumnya hanya memberi

¹³ Ridwan HR, “Hukum Administrasi Negara”, Edisi Revisi, (Jakarta: *RajaGrafindo Persada*, 2020), hlm. 201.

teguran tertulis dan tidak melanjutkan ke tingkat yang lebih berat. Namun, keputusan Gubernur langsung menjatuhkan sanksi berat (penurunan pangkat 3 tahun) tanpa proses bertahap. Hal ini menyalahi prinsip proporsionalitas sebagaimana disampaikan oleh ahli hukum administrasi Prof. Satya Arinanto, S.H., LL.M. bahwa “hukuman administratif harus sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, tidak boleh bersifat eksekutif”.¹⁴ Pemberian hukuman penurunan pangkat secara langsung oleh Gubernur Jawa Tengah tanpa melalui tahapan pembuktian termasuk pelanggaran prinsip proporsionalitas dengan tidak adanya peningkatan hukuman dari teguran tertulis ke sanksi berat, padahal tidak ditemukan bukti pelanggaran moral berat, mengindikasikan penyimpangan asas keseimbangan (*proportionality*) dan keadilan prosedural. Hal ini tidak hanya inkonstitusional, tetapi juga berpotensi melemahkan kepastian hukum dan kepercayaan PNS terhadap sistem disiplin kepegawaian. Dengan demikian, putusan ini menegaskan pentingnya konsistensi penerapan hierarki hukuman dalam PP No. 49 Tahun 2021 sebagai wujud perlindungan hak fundamental aparatur sipil negara.

Putusan akhir PTUN Semarang mengabulkan gugatan Sri Endang dan menyatakan batal keputusan Gubernur tersebut. Putusan ini menegaskan bahwa meskipun PPK mempunyai kewenangan menjatuhkan sanksi, kewenangan tersebut tetap dibatasi oleh prinsip-

¹⁴ Satya Arinanto, “Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia”, (Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara UI, 2001), hlm. 128.

prinsip hukum administrasi. Majelis hakim menilai keputusan tersebut tidak didasarkan pada bukti yang cukup dan tidak sesuai prosedur PP 94 Tahun 2021. Oleh karena itu, PTUN memerintahkan agar kedudukan dan martabat penggugat dikembalikan seperti semula.

Prof. Dr. Philipus M. Hadjon, S.H., berpendapat bahwa “pengawasan terhadap tindakan pejabat pemerintahan bukan hanya berdasarkan aspek legalitas, tetapi juga keadilan substansial”.¹⁵ Upaya hukum administratif seharusnya menjadi proses awal untuk menegakkan hal tersebut sebelum berujung pada litigasi. Kasus ini menunjukkan perlunya revisi dan penguatan kelembagaan dalam penyelesaian sengketa administratif kepegawaian, terutama dalam memperjelas ruang lingkup upaya administratif dan hak pembelaan diri PNS.

Dari kasus tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa mekanisme banding administratif, meskipun telah tersedia secara normatif, belum tentu efektif dalam menjamin keadilan prosedural. Setiap kasus mempunyai keunikan tersendiri yang menuntut kepekaan hukum dan moral dari lembaga yang memutus. Maka, dibutuhkan penguatan kelembagaan BAPEK sebagai garda terdepan dalam penyelesaian sengketa administratif ASN.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, “Pengantar Hukum Administrasi Indonesia”, Cetakan ke-12, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 274.

4. Tantangan dan Solusi dalam Penegakan Disiplin PNS

Meskipun regulasi sudah cukup jelas, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman PNS terhadap aturan disiplin, lemahnya pengawasan, dan potensi intervensi politik dalam proses penegakan disiplin. Selain itu, proses banding administratif seringkali dianggap berbelit-belit dan memakan waktu lama, sehingga tidak jarang PNS enggan menempuh jalur ini.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan beberapa langkah strategis, antara lain:

- a. Meningkatkan sosialisasi dan pelatihan terkait aturan disiplin dan prosedur banding kepada seluruh ASN.
- b. Memperkuat sistem pengawasan internal dan eksternal agar proses penegakan disiplin berjalan objektif dan transparan.
- c. Mempercepat dan menyederhanakan proses banding administratif agar lebih mudah diakses oleh PNS yang merasa dirugikan.
- d. Mengintegrasikan nilai-nilai etika dan moral keagamaan dalam pembinaan ASN, sehingga terciptanya budaya kerja yang profesional dan berintegritas.¹⁶

Dengan langkah-langkah tersebut, berharap penegakan disiplin PNS dapat berjalan lebih efektif, adil dan menciptakan transisi menuju tata kelola ASN yang berkeadilan memerlukan sinergi antara regulasi yang

¹⁶ Dwi Mulyani, dan Iatiana Hermawati, “Analisis Faktor-Faktor yang Mendukung Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Menaati Ketentuan Jam Kerja (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman)”, *Jurnal Cendiki Ilmiah*, vol. 3, no. 4, 2024, hlm. 5

tegas, mekanisme perlindungan hak yang efektif, serta pembinaan karakter ASN yang berlandaskan nilai-nilai luhur bangsa dan agama.

B. Upaya Banding Administrasi Pegawai Negeri Sipil Pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 pada Prespektif *Siyāṣah Dustūriyah*

Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* menyatakan, sistem pemerintahan yang ideal yaitu sistem yang menjunjung tinggi prinsip keadilan, akuntabilitas, dan perlindungan hak individu.¹⁷ *Siyāṣah Dustūriyah* menekankan bahwa penguasa mempunyai tanggung jawab untuk menetapkan hukum yang adil serta memberi ruang kepada rakyat (dalam konteks ini PNS) untuk mendapatkan keadilan melalui mekanisme hukum yang disediakan oleh negara.

Upaya banding administratif dalam PP No. 94 Tahun 2021 seelaras dengan prinsip *Siyāṣah Dustūriyah* karena memberi hak kepada PNS untuk membela diri, mengajukan keberatan, dan memperoleh keadilan terhadap keputusan yang dirasa tidak adil. Prinsip ini juga mengacu pada pendapat Abdul Wahhab Khallaf yang menyatakan bahwa setiap individu mempunyai hak yang sama di mata hukum, tanpa memandang status sosial. Dengan kata lain, mekanisme banding administratif yaitu perwujudan dari prinsip *syūrā* (musyawarah), *'adl* (keadilan), dan *maṣlaḥah* (kemaslahatan umat) yang menjadi pilar utama dalam *Siyāṣah Dustūriyah*.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa negara telah menyediakan instrumen hukum yang memungkinkan

¹⁷ Atjep Djazuli, "*Fiqh Siyāsah Implementasi Keselamatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*", (Jakarta: Kencana, 2023), hlm.47.

¹⁸ Muhammad Iqbal, "*Fiqh Siyāsah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm.178.

setiap individu untuk mempertahankan haknya dengan cara yang konstitusional dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Siyāṣah Dustūriyah memberi pengertian bahwasannya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin harus mencerminkan prinsip keadilan (*al-‘adl*) dan transparansi (*al-shafāfiyyah*). Proses pemberian sanksi seharusnya didasarkan pada bukti yang objektif dan tidak memunculkan kesan diskriminatif atau bias kekuasaan. Dalam kasus ini, pemberian sanksi yang tegas dianggap sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap profesionalisme ASN. Namun, penting untuk memastikan bahwa proses banding tidak sekadar formalitas, melainkan benar-benar memberi kesempatan yang adil bagi PNS untuk membela diri sesuai prinsip *maqāṣid al-syarī‘ah*, yaitu perlindungan terhadap kehormatan dan hak pribadi individu (*ḥifẓ al-‘ird*). *Siyāṣah Dustūriyah* menghendaki agar negara menjaga keseimbangan antara hak individu dan kepentingan umum.¹⁹ Pelanggaran yang dilakukan Azhari mencederai kepercayaan publik dan merusak wibawa negara, sehingga pemberhentian menjadi langkah logis demi menjaga maslahat umum (*maṣlahah ‘āmmah*). Namun, tetap diperlukan dokumentasi yang lengkap, agar keputusan tidak membuka ruang gugatan lebih lanjut yang bisa melemahkan legitimasi pemerintah. Prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam *siyāṣah dustūriyah* menuntut agar sanksi tidak dijatuhkan secara tergesa-gesa tanpa dialog yang cukup antara pihak atasan dan bawahan.²⁰

¹⁹ Atjep Djazuli, *Fiqh Siyāṣah Implementasi Keselamatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2023), hlm. 47.

²⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāṣah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 178.

Proses musyawarah (*syūrā*) yaitu nilai penting yang harus dihadirkan dalam tata kelola ASN, termasuk dalam penyelesaian konflik administratif. Banding Administratif menjadi wadah aktualisasi *syūrā* dalam birokrasi modern.

Konteks *Siyāsah Dustūriyah*, keberadaan sistem banding administratif yaitu bentuk pelaksanaan nilai-nilai Islam dalam pemerintahan, seperti keadilan (*al-‘adl*), musyawarah (*syūrā*), dan tanggung jawab (*mas’uliyah*). Negara yang ideal dalam pandangan Islam yaitu negara yang menjamin kemaslahatan warganya, termasuk perlindungan terhadap ASN sebagai penggerak roda pemerintahan.

Penegakan disiplin dalam kerangka *Siyāsah Dustūriyah* tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga pada pembentukan karakter mulia dan profesionalisme ASN. Konsep ini sejalan dengan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu menciptakan aparatur negara yang profesional, bebas KKN, dan mampu memberi pelayanan publik yang optimal.²¹ Sebagai contoh, dalam Islam, setiap pemimpin dan aparatur negara diwajibkan berlaku adil dan tidak zalim terhadap bawahannya. Jika terjadi pelanggaran, maka sanksi harus diberikan secara proporsional dan melalui proses yang transparan. Mekanisme banding administratif dalam PP 94 Tahun 2021 dan PP 79 Tahun 2021 termasuk wujud konkret dari upaya menciptakan keadilan dan perlindungan hak ASN sesuai nilai-nilai *Siyāsah Dustūriyah*.

²¹ Soegeng Prijiodarminto, “Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara”, (Jakarta:Pradnya Pratama, 1933), hlm. 9.

Siyāsah Dustūriyah juga menjelaskan bahwasannya kekuasaan negara seharusnya dijalankan dalam kerangka keadilan (*al-‘yaitu*) dan maslahat rakyat (*maslahah ‘ammah*) sebagaimana prinsip utama dalam pemerintahan Islam. Mekanisme banding administratif sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 dan PP No 79 Tahun 2021 dapat dimaknai sebagai manifestasi dari prinsip akuntabilitas (*mas’uliyah*) serta perlindungan terhadap hak-hak individu, yang dalam hal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dikenai sanksi disiplin.

Menurut Muhammad Rawwas Qal’ahji, *Siyāsah Dustūriyah* menekankan bahwa pemegang otoritas (*ulil amri*) wajib menjalankan kekuasaan berdasarkan syariat dan memastikan tidak adanya tindakan sewenang-wenang terhadap rakyatnya. Oleh karena itu, dalam konteks administrasi pemerintahan, negara berkewajiban menyediakan mekanisme korektif, seperti banding administratif, yang memungkinkan setiap PNS mempertahankan haknya secara adil dan konstitusional apabila merasa dirugikan atas keputusan atasan.²² Selain itu, *Siyāsah Dustūriyah* juga menekankan pentingnya *ta’addul al-huquq* (pengakuan atas pluralitas dan persamaan hak). Dalam hal ini, prinsip al-musawah (persamaan di hadapan hukum) meniscayakan bahwa setiap ASN, tanpa diskriminasi jabatan, strata sosial, atau asal daerah, mempunyai kedudukan yang setara dalam mengakses upaya hukum. Oleh karena itu, mekanisme banding administratif semestinya

²² Muhammad Rawwas Qal’ahji, “Mausu‘ah Fiqhiyyah Siyasiyyah: al-Siyasah al-Shar‘iyyah wa Dustur al-Daulah al-Islamiyyah”, (Beirut: *Dar al-Nafais*, 2005), hlm. 143.

tidak hanya menjadi prosedur formal, melainkan wadah substansial untuk menghadirkan keadilan yang proporsional dan manusiawi.

Menurut Wahbah az-Zuhaili, hak untuk melakukan banding dalam sistem pemerintahan yaitu bentuk aktualisasi dari konsep *syūrā* dan *muhasabah* dua prinsip utama dalam *Siyāsah Syar'iyah* yang mendorong partisipasi warga negara dalam mengontrol kekuasaan dan memastikan pemerintah tidak berlaku zalim.²³ Namun, dalam praktiknya pelaksanaan mekanisme banding administratif dalam beberapa kasus masih menghadapi tantangan signifikan. Berdasarkan studi terhadap Putusan No 20/G/2020/PTUN.Smg ditemukan bahwa sejumlah ASN mengalami keterbatasan akses informasi dan minimnya kejelasan prosedur dalam menyampaikan keberatan administratif. Hal ini berkaitan dengan asas *al-yaitu* yang mengharuskan adanya proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Melihat dari pandangan literatur kontemporer, Abdurrahman al-Baghdadi menyatakan bahwa “sistem pemerintahan Islam mengakui keberadaan hukum positif dan prosedural selama tidak berkaitan dengan syariat, selama tujuannya yaitu keadilan, perlindungan hak rakyat, dan penegakan amanah publik.” Dalam konteks ini, sistem banding administratif menjadi instrumen yang dibenarkan oleh *Siyāsah Dustūriyah* apabila mengarah pada keadilan substantif, bukan sekadar formalitas hukum.²⁴

²³ Wahbah az-Zuhaili, “Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu”, Jilid 8 (Damaskus: *Dar al-Fikr*, 2000), hlm. 5612.

²⁴ Abdurrahman al-Baghdadi, “Fiqh Siyāsah Islamiyah: Mewujudkan Pemerintahan yang Adil dan Amanah”, (Jakarta: *Gema Insani*, 2017), hlm. 85.

Dengan demikian, analisis dari perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* memperkuat argumentasi bahwa mekanisme banding administratif yang ideal bukan hanya menitikberatkan pada ketentuan yuridis normatif, melainkan harus mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam mewujudkan *al-‘yaitu, al-amanah, dan al-mas’uliyah* dalam penyelenggaraan pemerintahan.²⁵ Oleh karena itu, dari perspektif *Siyāṣah Dustūriyah*, mekanisme banding administratif harus dikuatkan melalui Penjelasan yang gamblang terkait alur banding serta tenggat waktunya, sehingga tidak ada ASN yang dirugikan karena ketidaktahuan prosedur, Peninjauan keputusan pejabat yang menjatuhkan sanksi oleh badan yang independen, selaras dengan prinsip hisbah dalam Islam, yakni kontrol internal dan eksternal terhadap kebijakan penguasa, dan Penegakan hak-hak ASN dalam konteks hak untuk membela diri dan mendapatkan proses yang adil termasuk bentuk dari pengamalan *maqashid al-syari’ah*, yaitu menjaga jiwa, akal, dan hak individu dalam sistem pemerintahan.

²⁵ Komaruddin Hidayat, Etika Politik dan Pemerintahan dalam Islam, *Jurnal Refleksi*, Vol. 18, No. 2, 2022, hlm. 221.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap Upaya Banding Administratif Pegawai Negeri Sipil dalam Penegakan Disiplin Perspektif *Siyāṣah Dustūriyah* pada kasus Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Banding administratif sebagai upaya hukum non-litigasi telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan secara teknis dijabarkan dalam PP Nomor 79 Tahun 2021. Mekanisme ini memberi ruang bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mempertahankan hak-haknya atas keputusan hukuman disiplin yang dirasa tidak adil. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan banding administratif kerap mengalami kendala, seperti lambannya respons pejabat berwenang dan tidak konsistennya prosedur yang diikuti. Putusan Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara substansi pelanggaran dan hukuman yang dijatuhkan, serta kurangnya kejelasan dalam pemeriksaan awal oleh instansi terkait. Hal ini mencerminkan belum optimalnya implementasi asas *due process* dalam mekanisme disiplin ASN.
2. Sudut pandang *Siyāṣah Dustūriyah*, banding administratif adalah bentuk perlindungan hak yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Islam memandang bahwa setiap bentuk kekuasaan atau keputusan pemerintah harus mengedepankan

masalah umum serta menjaga hak-hak individu. Dalam konteks ini, PNS yang dirugikan oleh keputusan disiplin wajib diberi akses kepada mekanisme koreksi yang adil. Upaya hukum banding administratif tidak hanya berfungsi sebagai koreksi terhadap keputusan yang merugikan ASN, tetapi juga sebagai alat kontrol terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis dan akuntabel. Penegakan disiplin PNS yang adil akan menciptakan birokrasi yang profesional, bersih, dan berintegritas, sebagaimana menjadi tuntutan reformasi birokrasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi sudah tersedia secara memadai, implementasinya masih menghadapi tantangan di lapangan, terutama pada aspek pemahaman dan penegakan prosedur oleh instansi pemerintah. Oleh sebab itu, penguatan sistem banding administratif harus menjadi prioritas dalam pembenahan sistem manajemen ASN.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bentuk kontribusi konstruktif dari penelitian ini adalah:

1. Kepada Pemerintah, khususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Pertimbangan ASN (BPASN), diharapkan dapat meningkatkan sosialisasi dan pelatihan kepada pejabat kepegawaian agar memahami dan menerapkan mekanisme banding administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Kepada instansi tempat PNS bekerja, perlu adanya penyusunan SOP (Standard Operating Procedure) yang jelas dan terukur terkait penanganan

pelanggaran disiplin dan proses banding administratif guna memastikan setiap kasus diproses dengan adil dan tepat waktu.

3. Kepada ASN atau PNS, perlu menumbuhkan kesadaran hukum dan pemahaman terhadap hak-hak administratifnya sehingga tidak pasif ketika menerima keputusan yang dirasa merugikan. ASN harus proaktif menggunakan hak banding sesuai koridor hukum yang tersedia.
4. Kepada para akademisi dan peneliti hukum, kajian terhadap praktik banding administratif perlu terus dikembangkan, tidak hanya dalam aspek normatif, tetapi juga secara empiris agar dapat menyumbangkan rekomendasi kebijakan berbasis data.
5. Dalam konteks keilmuan Islam (*Siyāṣah Dustūriyah*), perlu adanya elaborasi lebih lanjut mengenai bagaimana prinsip-prinsip pemerintahan Islam dapat diterapkan dalam sistem administrasi modern, termasuk dalam penegakan disiplin ASN. Pendekatan ini akan memperkaya khazanah pemikiran tata kelola pemerintahan yang berkeadilan dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Djazuli, H.A. *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Djazuli, Atjep. *Fiqh Siyasah Implementasi Keselamatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*. Jakarta: Kencana, 2023.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hartini, Sri, dkk. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Huda, Ni'matul. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Rajawali Press, 2017.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Iqbal, Muhammad. *Kontektualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Kartina, Rita & Krustiyantu, Atik. *Kepegawaian dalam Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta Selatan: Damera Press, 2023.
- Muzaki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Pratiwi, Cekli Setya, dkk. *Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan, 2016.
- Ridwan, HR. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Subianto, Achmad. *Setelah Pensiun*. Jakarta: RBI Research, 2006.
- Sudrajad, Achmad. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: E-Library, 2022.
- Zainal, Asikin & Amirudin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Hardian, Endang & Hakim, Lukman. *Hukum Acara Perdata Di Indonesia: Permasalahan Eksekusi Dan Mediasi*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2020.

JURNAL

- Afifah Litt, Nur Lina, dkk. "Efektivitas Proses Mediasi dalam Perceraian di Pengadilan Agama Jawa Timur." *Miskat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, 6(2), 2023, hlm. 233.
- Ali Marwan, Hsb. "Upaya Administratif Sebagai Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan." *Jurnal Hukum Tata Negara & Hukum Administrasi Negara*, 1(2), 2022, hlm. 84.
- Aisyah, Siti. "Analisis Putusan Banding dalam Perkara Perdata." *Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 2022, hlm. 16.
- Fauzi, Ahmad. "Efektivitas Upaya Banding dalam Perkara Perdata di Pengadilan Tinggi." *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 3(4), 2022, hlm. 4.
- Farah, Nurul Khotimah. "Penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Prespektif Fiqh Siyasa (Studi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara)." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.
- Hidayat, Rahmad & Nullah, Ihwa. "Efektivitas Pelayanan Pendaftaran Perkara Melalui E-Court Di Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi (JIIA)*, 13(2), 2023, hlm. 96.
- Kamajaya, Panji Bentar. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menciptakan Pemerintahan yang Baik." *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 2020, hlm. 6-9.
- Kurniawan, Farid Wahyu & Hidayat, Beni. "Upaya Hukum Banding Administratif Pasca Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara." *Media of Law and Sharia*, 3(2), 2022, hlm. 126.
- Kurniawan, Reksa Ahmadi. "Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya Mengenai Pencabutan Izin Pemakaian Tanah." *Jurnal Hukum*, 7(1), 2020, hlm. 88-89.
- Kumala, Martin Berliana, dkk. "Tingkat Kepatuhan Disiplin PNS Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pemalang." *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 4(1), 2021, hlm. 33-42.

- Marina Kurniawan & Hayati, Tri. "Efektivitas Upaya Administrasi dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta No 8/G/2020/PT.TUN.JKT." *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3), 2023, hlm. 4.
- Mulyawan, Ubay, dkk. "Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang." *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 2020, hlm. 150.
- Muslich Haji Sodik, Mochamad. "Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian." *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 2021, hlm. 63, 66.
- Pandeiroot, Eugenia Gloria Esther, dkk. "Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Di Tinjau Dari UU No 30 Tahun 2014 Terkait Administrasi Pemerintahan." *Lex Administratum*, 9(2), 2021, hlm. 15.
- Prayoga, Andre. "Aturan Upaya Hukum Banding Administratif Oleh Aparatur Sipil Negara Di Badan Pertimbangan Kepegawaian Dengan Peradilan Tata Usaha Negara." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 1(4), 2021, hlm. 1-14.
- Pratiwi, Cekli Setya, dkk. "Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik." Jakarta: Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan, 2016, hlm. 82.
- Rauzi, Fathur. "Penjatuhan Hukuman Terkait Masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Fundamental JUSTICE*, 4(2), 2023, hlm. 120.
- Rahayu, Siti. "Analisis Putusan Pengadilan Tinggi dalam Perkara Banding Pidana." *Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 2022, hlm. 15.
- Rendi, Ahmad. "Analisis Yuridis Pasal 248 PP No. 11/2017 dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS." *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(2), 2021, hlm. 185-200.
- Rosandi Sakir, Ahmad. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon." *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 6(1), 2024, hlm. 118.
- Santoso, Budi. "Tinjauan Kritis terhadap Sistem Banding dalam Hukum Acara Perdata di Indonesia." *Jurnal Legislasi Indonesia*, 12(1), 2021, hlm. 8.
- Santoso, Budi. "Tinjauan Kritis terhadap Mekanisme Banding dalam Sistem Hukum Acara Pidana." *Jurnal Legislasi Indonesia*, 4(2), 2023, hlm. 22.

- Sendi Bawinto, Karmenita, dkk. "Kajian Hukum Terhadap Faktor yang Menyebabkan Pegawai Negeri Sipil dapat di Berhentikan." *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Administratum*, 13(1), 2023, hlm. 5.
- Serafina Sintha Dewi. "Peraturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin PNS." *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana*, 1(2), 2022, hlm. 107.
- Shindy Dwianisa. "Analisis Upaya Hukum Banding dalam Menjamin Kadilan terhadap Proses Peradilan Pidana Indonesia." *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 7(9), 2024, hlm. 1, 4, 10.
- Ubay Mulyawan, dkk. "Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang." *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 2020, hlm. 150.
- Widjaja, Gunawan. "Faktor Penghambat Putusan TUN oleh Pejabat Tata Usaha Negara Studi Kasus: Putusan No.8/G/2022/PYUN.MDN." *Journal Of Social Sciences*, 2(1), 2024, hlm. 8.
- Yeremia Pierre Rurugala, dkk. "Tinjauan Hukum Banding Administrasi Aparatur Sipil Negara dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara." *LexEtSocietatis*, 10(4), 2022, hlm. 43.
- Depri Liber Sonata. "Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris." *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 2014.

ATURAN UU

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 79 Tahun 2021 Terkait Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2018 Terkait Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.
- Salinan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Salinan Peraturan Mahkamah Agung No 6 Tahun 2018 terkait "Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan". <https://peraturan.bpk.go.id/Details/206066/perma-no-6-tahun-2018>

Salinan UU No 5 Tahun 1986 terkait Peradilan Tata Usaha Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/46914/uu-no-5-tahun-1986>

Salinan UU No 9 Tahun 2004 terkait Peradilan Tata Usaha Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40500/uu-no-9-tahun-2004>

Salinan UU No 20 Tahun 2023 terkait Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No 20/G/2020/PTUN.Smrg.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No 28/G/2021/PTUN.BNA.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No 33/G/2023/PTUN.BL.

SKRIPSI DAN TESIS

Monica, Devi. "Hak Pilih Ormas Pemuda Pancasila Berdasarkan UU HAM Pasal 43 Tahun 1999 Menurut Fikih Siyasah." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Karim Riau, 2022.

Susanto, Mada Aji. "Efektivitas Penjatuhan Hukuma Disiplin Pegawai Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik/Good Governance (Studi Kasus di Kantor Wilayah Hukum dan HAM Jawa Tengah)." Tesis, Universitas Islam Sultan Agung: Semarang, 2022.

Taruna, Muhammad Farhan. "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan Pada Tahun 2021 (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil)." Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Wahyuningsih, Sri Nur. "Penerapan Peraturana Pemerintah No 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat." Skripsi, Universitas Darul Islamic Centre Sudirman Guppi, 2023.

WEB

Badan Kepegawaian Negara. "Sebanyak 1.759 PNS Dijatuhi Hukuman Disiplin pada Tahun 2017." Jakarta: Siaran Pers, 2018. Diakses pada 26 Desember 2024.

Badan Kepegawaian Negara. "Pendekatan Kepemimpinan Situasional dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)." Jakarta: Policy Brief, 2022. Diakses pada 26 Desember 2024.

Badan Kepegawaian Negara. "Jenis Pelanggaran dan Sanksi Netralitas ASN Selama Pemilu 2024." Jakarta: Siaran Pers, 2024. Diakses pada 26 Desember 2024.

Badan Kepegawaian Negara. "Pedoman dan Tata Kelola ASN di Indonesia." Jakarta: Siaran Pers, 2022. Diakses pada 20 Januari 2025.

Mandasari, Zayanti. "Potret Penegakan Disiplin ASN." Artikel, Kalimantan Selatan: Desember 2022. Diakses dari https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--potret-penegakan-disiplin-asn?utm_source=chatgpt.com pada 23 Januari 2025.



LAMPIRAN-LAMPIRAN





PUTUSAN

Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang yang memeriksa memutus menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara pada tingkat pertama dengan acara biasa secara elektronik melalui Sistim Informasi Pengadilan, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dibawah ini, dalam sengketa antara : -----

Sri Endang Mulyani, S.Pd, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Guru PNS di SMA Negeri 1, Kabupaten Kudus, Tempat tinggal Honggosoco RT.01, RW.IV, Nomor 94, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus; Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 Januari 2020 memberikan kuasa kepada: **1. H. Ragil Sutiyono, SH.MH, dan 2. Harun Rosyid, SH**, kesemuanya berkewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat pada Kantor Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum “H. Ragil Sutiyono, SH.,MH dan Rekan”, alamat Jalan Mlatinorowito Gang 1 A Kav.Rt.04, Rw. 02, Nomor 46, Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus, dengan domisili elektronik advokat_harun@yahoo.com;

Selanjutnya disebut sebagai pihak **Penggugat**; -----

MELAWAN : -----

Gubernur Jawa Tengah, Tempat kedudukan : Jalan Pahlawan Nomor 9, Semarang; -----

Berdasarkan Surat Kuasa Nomor : 180 /0006515, tanggal 27 Maret 2020, memberikan kuasa kepada : -----

1. Nama : **Iwanuddin Iskandar, SH.,M.Hum**; -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Kepala Biro Hukum SETDA Provins Jawa Tengah; -----
2. Nama : **Agus Cahyono, SH.,M.H**; -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Plt. Kepala Bagian Bantuan Hukum dar HAM pada Biro Hukum SETDA Provins Jawa Tengah; -----
3. Nama : **Agil Joko Sarjono, SH.,M.H**; -----

Putusan Perkara Nomor :20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 1 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- putusan.mahkamahagung.go.id
- Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Kepala Sub Bagian Pembinaan pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Jawa Tengah; -----
4. Nama : **Bana Bayu Wibowo, SH.,M.Kn;** -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Plt. Kepala Sub Bagian Sengketa Hukum
dan HAM pada Biro Hukum SETDA
Provinsi Jawa Tengah; -----
5. Nama : **Saiful Nadib, SH.;** -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Staf Bantuan Hukum dan HAM pada Biro
Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah; ---
6. Nama : **Ali Khaidar, SH.;** -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Staf Bantuan Hukum dan HAM pada Biro
Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah; ---
7. Nama : **Rizka Noormala, SH.;** -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Staf Bantuan Hukum dan HAM pada Biro
Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah; ---
8. Nama : **Rilis Tantrias, S.Hum.;** -----
Kewarganegaraan : Indonesia; -----
Pekerjaan/Jabatan : Staf Bantuan Hukum dan HAM pada Biro
Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah; ---

Kesemua berkewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, beralamat di Jalan Pahlawan Nomor 9, Semarang, dengan Domisli elektronik specialforces.khaidar88@gmail.com. Selanjutnya disebut sebagai pihak

Tergugat;-----

Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut, telah membaca; -----

1. Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor : 20/PEN-DIS/2020/PTUN.SMG. tanggal 2 Maret 2020 Tentang Lolos Dismissal Proses ;-----
2. Telah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor : 20/PEN-MH/2020/PTUN.SMG. tanggal 2 Maret 2020 tentang Penunjukan Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 2 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

3. Telah membaca Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.SMG tanggal 2 Maret 2020 tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti;-----
4. Telah membaca Penetapan Hakim Ketua Majelis Nomor : 20/PEN.PP/2020/PTUN.SMG. tanggal 3 Maret 2020, tentang hari dan tanggal Pemeriksaan Persiapan;-----
5. Telah membaca Penetapan Hakim Ketua Majelis Nomor : 20/PEN.HS/2020/PTUN.SMG. tanggal 16 April 2020, tentang hari dan tanggal Sidang terbuka untuk umum;-----
6. Telah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor : 20/PEN-MH/2020/PTUN.SMG. tanggal 2 Juli 2020 tentang Penunjukan Pergantian Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut;-----
7. Berkas perkara dan alat bukti surat-surat lain yang bersangkutan serta telah mendengarkan keterangan dari para pihak;-----

TENTANG DUDUKNYA SENGKETA

Menimbang, bahwa Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang melalui *e-court* yang terdaftar di Register Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang pada tanggal 27 Februari 2020 di bawah Register Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg, dan telah diperbaiki tanggal 16 April 2020, yang mendalilkan sebagai berikut:

Obyek Sengketa ;

- Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama: Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020;-----

Dasar dan Alasan Gugatan :

Adapun dalil-dalil Penggugat dalam mengajukan gugatan ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat mengetahui telah dikeluarkannya Surat Keputusan dari Tergugat yang berisi tentang penjatuhan Hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri sipil kepada Penggugat pada tanggal 2 Januari 2020;-----
2. Bahwa terhadap terbitnya Keputusan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah melakukan upaya hukum berupa mengajukan upaya keberatan administrasi kepada

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 3 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Tergugat pada tanggal 28 Januari 2020, akan tetapi Tergugat tidak memberi jawaban atas surat keberatan administrasi yang Penggugat sampaikan, setelah Penggugat menanyakan kepada pihak Tergugat melalui Dinas Pendidikan Jawa Tengah ternyata memang sengaja pihak Tergugat tidak memberi jawaban atas surat keberatan Penggugat; -----

3. Bahwa oleh karena terhadap surat keberatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dijawab atau tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka sesuai dengan Perma Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, maka Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang dan gugatan diajukan masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari sebagaimana diatur dalam Pasal 55 UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

4. Bahwa dengan adanya Surat keputusan Gubernur Jawa Tengah yang menjatuhkan hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun kepada penggugat, jelas Penggugat merasa keberatan dan sangat dirugikan atas keputusan tersebut, diantara kerugian yang dialami oleh Penggugat adalah : -----

- a. Penggugat harga dirinya menjadi rendah dan jatuh dihadapan keluarga dan para Guru yang ada dilingkungan kerja Penggugat; -----
- b. Penggugat dengan diturunkan pangkat setingkat lebih rendah menjadikan tunjangan Penggugat semakin berkurang dan karir kerja Penggugat menjadi Terlambat; -----
- c. Penggugat semakin berat bebannya dalam hal pemenuhan ekonomi keluarga dikarenakan Penggugat adalah hidup seorang janda yang memiliki tanggungjawab menghidupi anak-anak; -----

5. Bahwa dengan adanya kerugian yang diderita oleh Penggugat tersebut, maka sesuai Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk menyatakan keputusan tata usaha obyek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat agar dinyatakan batal atau tidak sah dan merehabilitasi kedudukan dan martabat Penggugat seperti semula;

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 4 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

6. Bahwa sesuai Pasal 19 angka 9 UU Nomor 51 Tahun 2009, keputusan obyek sengketa yang diterbitkan Tergugat merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara (Gubernur Jawa Tengah/Tergugat) yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat konkret, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi Penggugat; -----
7. Bahwa Penggugat mulai mengabdikan diri sebagai Guru di SMA Negeri 1 Kudus sejak tahun 2000-2007 berstatus wiyata bakti di SMA Negeri 1 Kudus;-----
8. Bahwa kemudian Penggugat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagai Tenaga pendidik yang mengajar di SMA Negeri 1 Kabupaten Kudus, dengan Pangkat/Golongan: Penata (III/C), hingga sekarang; -----
9. Bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di SMA Negeri 1 Kudus dijalani Penggugat dengan baik tanpa ada hambatan apapun; -----
10. Bahwa kemudian Penggugat mengalami permasalahan yaitu terkait hubungan Penggugat kedekatan dengan seorang laki-laki bernama saudara SUPARJO; -----
11. Bahwa hubungan Penggugat dengan Sdr. SUPARJO telah dikaitkan dengan kedudukan Penggugat dengan status PNS yaitu Penggugat dituduh/diduga telah melakukan pelanggaran disiplin sebagai PNS; -----
12. Bahwa pada kenyataan yang dialami oleh Penggugat terkait hubungannya dengan laki-laki bernama saudara SUPARJO adalah hubungan teman biasa dan sama sekali tidak ada hubungan khusus yang bersifat negatif apalagi melanggar norma susila dan norma agama serta melanggar etika seorang PNS. Hubungan penggugat dengan saudara SUPARJO dilakukan dengan cara komunikasi via telfon dan beberapa kali bertemu yaitu dirumah penggugat dan pernah juga bertemu dirumah saudara SUPARJO, pertemuan tersebut hanya sebatas silaturahmi saling berbagi kabar dan dilakukan di jam atau waktu bertamu dan selama itu tidak pernah ada masyarakat sekitar yang merasa terganggu; -----
13. Bahwa terkait pertemuan Penggugat dengan saudara SUPARJO ditempat wisata COLO Kudus, dapat penggugat sampaikan bahwa pertemuan tersebut dalam kategori wajar layaknya pertemuan teman dengan teman dan saat pergi di ke wisata COLO pun dilakukan naik kendaraan sendiri sendiri bahkan penggugat saat itu bersama anaknya. Di tempat wisata COLO penggugat, anaknya dan saudara SUPARJO bertemu di

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 5 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

warung kopi sambil berbincang-bincang dan menikmati aneka makanan khas COLO;

14. Bahwa Penggugat keberatan jika hanya karena berteman dengan saudara SUPARJO dianggap melakukan pelanggaran terhadap kewajiban pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintahan dan martabat PNS, karena Penggugat berteman biasa dengan saudara SUPARJO seperti halnya pertemanan Penggugat dengan teman-teman yang lain;

15. Bahwa atas dugaan yang ditujukan kepada Penggugat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 28 Januari 2019 telah melakukan pemeriksaan kepada Penggugat; -----

16. Bahwa dengan dasar pemeriksaan tanggal 28 Januari 2019 tersebut Tergugat menerbitkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama: Sri Endang Mulyani, S.Pd. pada tanggal 2 Januari 2020;

17. Bahwa tindakan Tergugat dalam menerbitkan keputusan obyek sengketa merupakan kategori penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat kepada Penggugat adalah suatu tindakan yang sewenang-wenang, hal ini bertentangan dengan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi : "Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja". Sementara Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin seperti halnya yang dituduhkan didalam SK Gubernur Jawa Tengah tersebut diatas. Dengan demikian jelas Penggugat merasa tidak terima dan dirugikan atas Surat Keputusan tersebut;

18. Bahwa dalam Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan : Tingkat hukuman Disiplin terdiri dari : a. hukuman disiplin ringan, b. hukuman disiplin sedang dan c. hukuman disiplin berat; -----

19. Bahwa dalam Pasal 7 ayat (2) PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan : Jenis hukuman ringan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a terdiri dari : a. teguran lisan, b. teguran tertulis dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis;

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 6 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

20. Bahwa dalam Pasal 7 ayat (3) PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan : Jenis hukuman sedang sebagaimana dimaksud 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;-----
21. Bahwa dalam Pasal 7 ayat (4) PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan : Jenis hukuman sedang sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c terdiri dari : a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 3 (tiga) tahun, b. penundaan kenaikan pangkat selama 3 (tiga) tahun dan c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;-----
22. Bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada Penggugat oleh Tergugat tidak melalui mekanisme sebagaimana Pasal 7 ayat (1), (2), (3) dan (4) PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena Tergugat sebagai pembina dari Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk membina terlebih dahulu kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk memperbaiki kesalahan dari PNS yang bersangkutan;---
23. Bahwa bentuk pembinaan dari Tergugat sesuai mekanisme Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain dalam penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS hendaklah berjenjang melalui hukuman disiplin ringan, sedang dan berat; -----
24. Bahwa Penggugat belum pernah dijatuhi hukuman ringan dan sedang sebagaimana Pasal 7 ayat (2) dan (3) PP Nomor 53 Tahun 2010 selama menjadi PNS, tahu-tahu hanya karena hasil pemeriksaan atas yang dituduhkan kepada Penggugat Tergugat dengan serta merta menjatuhkan hukuman disiplin berat (Pasal 7 ayat (4) PP Nomor 53 Tahun 2010); -----
25. Bahwa dari disinilah terlihat tindakan Tergugat yang cenderung sewenang-wenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada Penggugat; -----
26. Bahwa dasar penerbitan keputusan obyek sengketa yang diterbitkan Tergugat adalah Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS, yang kemudian memutuskan menjatuhkan hukuman berat kepada Penggugat adalah tidak tepat dijadikan landasan hukum menentukan hukuman kepada Penggugat dikarenakan tindakan yang dilakukan oleh Penggugat adalah tindakan pribadi Penggugat berkomunikasi kepada pribadi lain dalam batas kewajaran berteman

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 7 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
dan tidak berpotensi mencemarkan nama baik atau berdampak negatif institusi unit kerja maupun pemerintah; -----

27. Bahwa tindakan Tergugat dalam menerbitkan suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dalam hal ini asas yang dilanggar adalah: -----

a. Asas Kepastian Hukum : adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintah.

Bahwa dikaitkan dengan asas tersebut tindakan Tergugat sangat bertentangan asas kepastian hukum karena dalam menerbitkan keputusan obyek sengketa telah mengandung cacat administrasi dan tidak melalui prosedur sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ; -----

b. Asas Keterbukaan : adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia Negara; -----

Bahwa jika dikaitkan dengan tindakan Tergugat dalam menerbitkan keputusan obyek sengketa, jelas Tergugat telah bertindak/bersikap menutup diri, tidak jujur dan diskriminatif khususnya terhadap Penggugat; -----

c. Asas Kecermatan : adalah asas yang mewajibkan kepada Pejabat Tata Usaha Negara untuk bertindak cermat atau hati-hati dalam menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara; -----

Bahwa asas ini dikaitkan dengan tindakan Tergugat, terlihat Tergugat tidak cermat atau hati-hati di dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada Penggugat tanpa melalui jenjang dalam penjatuhan hukuman disiplin kepada seorang PNS sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; -----

28. Bahwa dengan demikian tindakan Tergugat dalam menerbitkan Surat Keputusan obyek sengketa telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu PP Nomor : 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik, khususnya asas kepastian hukum, asas keterbukaan dan

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 8 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
Dasar kecermatan, sehingga sudah tepat gugatan yang diajukan oleh Penggugat karena telah memenuhi ketentuan Pasal 53 ayat (2) huruf a dan b Undang Undang Nomor : 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor : 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, sehingga sudah tepat gugatan ini diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang dan mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang untuk menyatakan batal atau tidak sah keputusan Tergugat tersebut, mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan obyek sengketa, dan mengembalikan kedudukan martabat seperti semula serta menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Bahwa berdasarkan segala alasan sebagaimana terurai di atas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara ini, berkenan untuk menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; -----
2. Menyatakan batal atau tidak sah Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani,S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020;-----
3. Memerintahkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani,S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020; -----
4. Mengembalikan kedudukan harkat dan martabat Penggugat seperti semula.-
5. Membayar biaya perkara yang timbul. -----

Menimbang, bahwa terhadap gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengunggah Jawabannya secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan (e-court) dan telah diverifikasi oleh Majelis Hakim pada tanggal 30 April 2020, yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut ---

DALAM POKOK PERKARA -----

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Penggugat kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat. -----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 9 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

2. Bahwa yang menjadi objek sengketa dalam perkara a quo adalah penerbitan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862/035/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd. -----

3. Bahwa kewenangan, prosedur, dan substansi penerbitan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862/035/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd telah sesuai dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Bahwa penerbitan objek sengketa telah sesuai dengan Kewenangan yaitu: -----

1) Bahwa sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada tanggal 30 September 2014, pengelolaan SMA dan SMK yang semula merupakan kewenangan Kabupaten/Kota beralih menjadi kewenangan Provinsi; -----

2) Bahwa sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Huruf A Angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, peralihan kewenangan tersebut meliputi manajemen pengelolaan pendidikan menengah yang semula menjadi kewenangan Bupati/Walikota beralih menjadi kewenangan Gubernur; -----

3) Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Jo. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur; -----

4) Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka kewenangan pembinaan kepegawaian terhadap Penggugat yang dalam hal ini berstatus sebagai tenaga pendidik/Guru di SMA Negeri 1 Kudus Kabupaten Kudus merupakan kewenangan Gubernur Jawa Tengah

b. Bahwa penerbitan objek sengketa telah sesuai dengan Prosedur yaitu: -----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 10 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Bahwa Kepala SMAN 1 Kudus mendapat aduan Sdr. Tri Hastuti selaku istri sah Sdr. Suparjo melalui surat Nomor 01/28-VIII/2018 tanggal 28 Agustus 2018 hal Klarifikasi dan Mediasi, melaporkan dugaan pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd karena menjalin hubungan kedekatan dengan Sdr. Suparjo (Suami sah Sdr. Tri Hastuti). Dengan lampiran surat bertulis tangan yang dibuat oleh Sdr. Suparjo dan bukti screenshot chatting antara Penggugat dengan Pelapor serta foto-foto; -----
- 2) Bahwa menindaklanjuti aduan Sdr. Tri Hastuti atas dugaan pelanggaran disiplin Kepala SMAN 1 Kudus selaku atasan Penggugat memanggil melalui surat Panggilan I nomor 800/ 946/2018 tanggal 3 September 2018 yang intinya untuk meminta keterangan yang dilaksanakan pada hari selasa 4 September 2018 terkait dugaan pelanggaran Disiplin dan dalam pemeriksaan tersebut Penggugat telah menandatangani Berita Acara Pemeriksaan yang intinya Penggugat **mengakui telah melakukan hubungan special dengan Suparjo**; -----
- 3) Bahwa menindaklanjuti aduan Sdr. Tri Hastuti, Kepala SMAN 1 Kudus selaku atasan Penggugat melalui surat Panggilan II nomor 800/1081/2018 tanggal 8 Oktober 2018 yang intinya memanggil Penggugat untuk meminta keterangan yang dilaksanakan pada hari selasa 9 Oktober 2018 terkait dugaan pelanggaran Disiplin; -----
- 4) Bahwa selajutnya berdasarkan BAP ke-2 (kedua) tanggal 9 Oktober 2018 yang ditandatangani oleh Penggugat intinya Penggugat sudah mengajukan proses perceraian di BKD dan Penggugat juga telah sepakat bersedia mendapat sanksi dari BKD berupa pemindahan tempat kerja, di stafkan atau dicopotnya jabatan fungsional sehingga tidak mendapatkan sertifikasi dan yang terburuk adalah diberhentikan dengan tidak hormat dari ASN; -----
- 5) Kepala SMAN 1 Kudus pada tanggal 13 November 2018 membuat surat pernyataan yang intinya: -----
 - a) Bahwa benar ada pengaduan Sdr. Tri Hastuti (isteri sah Sdr. Suparjo) yang melaporkan dugaan perselingkuhan antara Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd dengan Sdr. Suparjo; -----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 11 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b) tanggal 30 Agustus 2018 telah melakukan mediasi Sdr. Tri Hastuti dengan Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd, pada saat itu Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd mengakui mempunyai hubungan kedekatan dengan Sdr. Suparjo dan membuat surat pernyataan di atas materai yang menyatakan Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd tidak akan berhubungan lagi dengan Sdr. Suparjo; -----
- c) Sdr. Tri Hastuti memberi informasi bahwa Sdr. Suparjo masih berhubungan dengan Sdr. Sri Endang Mulyani, S.Pd, kemudian Tim Pemeriksa SMAN 1 Kudus melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan tanggal 4 September 2018;-----
- d) Kepala SMAN 1 Kudus telah memberikan hukuman disiplin berupa teguran Tertulis berdasarkan Keputusan Nomor 422/953/2018 tanggal 4 September 2018; -----
- e) Bahwa Sdr. Tri Hastuti dan Sdr. Suparjo sekarang tinggal di Jakarta; -----
- f) Bahwa Sdr. Sri Endang Mulyani mengatakan bahwa sudah tidak ada hubungan lagi dengan Sdr. Suparjo sejak dilakukan pemeriksaan tanggal 4 September 2018, sehingga Kepala SMAN 1 Kudus tidak meneruskan permasalahan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dan BKD Prov. Jateng; -----
- 6) Surat Undangan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah kepada Kepala SMAN 1 Kudus nomor 005/01972 tanggal 23 Januari 2019 yang intinya membahas klarifikasi dugaan pelanggaran disiplin; -----
- 7) Berita Acara Permintaan Keterangan tanggal 28 Januari 2019 yang ditandatangani oleh Penggugat yang intinya Penggugat menyampaikan seputar hubungan dengan Sdr. Suparjo; -----
- 8) Surat Plt. Kepala SMAN 1 Kudus kepada Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah nomor 800/03188 tanggal 31 Januari 2019 Perihal Dugaan Pelanggaran Disiplin a.n. Sri Endang Mulyani, S.Pd yang intinya atas pelanggaran disiplin Penggugat, Kepala SMA N 1 Kudus menyerahkan kepada BKD Provinsi Jawa Tengah untuk menyelesaikan permasalahan Penggugat; -----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 12 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa selanjutnya sesuai Notulen Rapat Tim Sidang Kasus Tim Pembinaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah tanggal 25 Maret 2019 Jo. Rekomendasi/Usulan Pertimbangan Hasil Sidang Tim Pembinaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan bukti-bukti yang ada dan hasil kesepakatan tim maka memberikan rekomendasi kepada **Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun kepada Penggugat.** (Pasal 7 ayat (4) huruf a PP Nomor 53 Tahun 2010);

10) Bahwa sesuai dengan fakta-fakta tersebut selanjutnya diterbitkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862/035/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd sehingga telah terbukti terbitnya obyek sengketa tersebut telah sesuai dengan kewenangan Tergugat;

c. **Bahwa substansi Obyek Sengketa telah sesuai, dengan penjelasan sebagai berikut:**

1) Bahwa dalam konsiderans Membaca Obyek Sengketa intinya mendasarkan pada dokumen-dokumen yang terkait dengan pemeriksaan permasalahan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat;

2) Bahwa dalam konsiderans Menimbang Obyek Sengketa intinya mendasarkan dengan adanya fakta dan perbuatan dari Penggugat yang jelas melanggar Pasal 3 angka 6, Pasal 5, Pasal 7, Pasal 10 angka 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

a) Pasal 3 angka 6: -----

"Setiap PNS wajib:-----

1. *menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS"; -----*

b) Pasal 5 -----

"PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 13 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman

disiplin.”-----

c) Pasal 7 -----

“(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:-----

a. hukuman disiplin ringan;-----

b. hukuman disiplin sedang; dan -----

c. hukuman disiplin berat. -----

(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.” -

d) Pasal 10 angka 4: -----

“Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:-----

4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara”

3) Bahwa dalam konsiderans Memperhatikan Obyek Sengketa intinya sebelum menerbitkan objek sengketa, Tergugat telah mempedomani ketentuan peraturan perundang-undangan dan rekomendasi Tim Pembinaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah yang memberikan **untuk menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun kepada Penggugat;**

4) Bahwa dalam Diktum KESATU Obyek Sengketa substansinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan rekomendasi Tim

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 14 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemberitaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah yaitu **menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun kepada**

Penggugat;-----

5) Bahwa sesuai dengan fakta-fakta tersebut penerbitan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862/035/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd telah terbukti substansinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan fakta hukum;

4. Bahwa dalil gugatan Penggugat posita 1 sampai dengan posita 4 yang intinya Tergugat menerbitkan Obyek Sengketa dan Penggugat mengajukan keberatan dan merasa dirugikan dapat dijelaskan sebagai berikut: -----

a. Bahwa benar Tergugat menerbitkan Obyek Sengketa, hal tersebut merupakan tindak lanjut dan amanat dari Peraturan perundang-undangan agar Tergugat menegakkan hukum dengan memberikan hukuman disiplin kepada Penggugat karena perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat;

b. Bahwa penerbitan Obyek Sengketa telah sesuai dengan prosedur sebagaimana telah Tergugat sampaikan dalam jawaban angka 3 huruf b tersebut di atas; -----

c. Bahwa benar terhadap Obyek Sengketa tersebut, Penggugat mengajukan keberatan kepada Tergugat, namun berdasarkan Pasal 33 huruf b PP Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi: -----

"Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh: -----

b. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; -----

tidak dapat diajukan upaya administratif; -----

d. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Jo. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 15 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur;

e. Bahwa Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sehingga konsekuensi hukum Penggugat mendapat hukuman sesuai dengan Pasal 7 ayat (4) huruf a Penggugat mendapat sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; -----

f. Bahwa berdasarkan uraian tersebut maka terhadap hukuman disiplin Penggugat tidak dapat dimohonkan upaya administrasi; -----

g. Sedangkan apabila Penggugat merasa dirugikan itu merupakan akibat dari Perbuatan Penggugat sendiri, karena Tergugat sebagai pembina kepegawaian memiliki tugas dan tanggungjawab menjaga wibawa, kehormatan dan nama baik instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;

5. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan memiliki kepentingan mengajukan gugatan ke PTUN merupakan hak setiap warga negara untuk menempuh jalur hukum guna mendapat penyelesaian permasalahan; -----

6. Bahwa terhadap dalil Penggugat posita 7 sampai dengan posita 9 halaman 3 apabila Penggugat merasa selama bertugas menjadi sebagai ASN/ Guru/Pendidik telah melakukan tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut sepatutnya harus dipertahankan, akan tetapi berdasarkan laporan Tri Hastuti sebagai istri Sah Sdr Suparjo dan hasil pemeriksaan kepegawaian oleh Tim dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah dan BKD Provinsi Jawa Tengah telah terbukti Penggugat telah melakukan hubungan yang seharusnya tidak dilakukan oleh ASN, terlebih lagi Penggugat sebagai ASN/Guru/Pendidik seharusnya dapat memberikan contoh dan teladan yang baik kepada anak didiknya, akan tetapi justru pernyataan Penggugat sangat bertolak belakang dengan fakta yang terjadi;

7. Bahwa terhadap dalil Gugatan Penggugat posita 10 sampai dengan posita 15 halaman 3 dan halaman 4 yang intinya menganggap hubungan Penggugat dengan Sdr. Suparno adalah hubungan pertemanan biasa adalah tidak benar dan tidak berdasar dengan penjelasan sebagai berikut: -

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 16 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

a. putusan.mahkamahagung.go.id

Sdr. TRI HASTUTI berdasarkan surat Nomor 01/28-VIII/2018 tanggal 28 Agustus 2018 hal Klarifikasi dan Mediasi, melaporkan dugaan pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd karena menjalin hubungan kedekatan dengan Sdr. SUPARJO (Suami sah Sdr. TRI HASTUTI);

b. Bahwa kepala Sekolah SMAN 1 Kudus selaku atasan Penggugat telah memberikan pernyataannya dalam Surat Pernyataan pada 13 November 2018;

- Bahwa benar ada pengaduan Sdr. TRI HASTUTI (isteri sah Sdr. SUPARJO) yang melaporkan dugaan perselingkuhan antara Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd dengan Sdr. SUPARJO; -----

- **Tanggal 30 Agustus 2018 telah melakukan mediasi Sdr. TRI HASTUTI dengan Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd, pada saat itu Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd mengakui mempunyai hubungan kedekatan dengan Sdr. SUPARJO dan membuat surat pernyataan di atas materai yang menyatakan Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd tidak akan berhubungan lagi dengan Sdr. SUPARJO;**

- Sdr. TRI HASTUTI memberi informasi bahwa Sdr. SUPARJO masih berhubungan dengan Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd, kemudian Tim Pemeriksa SMAN 1 Kudus melakukan pemeriksaan terhadap yang bersangkutan tanggal 4 September 2018; -----

- Kepala SMAN 1 Kudus telah memberikan hukuman disiplin berupa teguran Tertulis berdasarkan Keputusan Nomor 422/953/2018 tanggal 4 September 2018; -----

- Berdasarkan keterangan salah satu pegawai SMAN 1 Kudus saat menyampaikan surat panggilan rapat di rumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd ada seorang laki-laki yang dimungkinkan adalah Sdr. SUPARJO;

- Kepala SMAN 1 Kudus telah mencabut keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut di atas, melalui Keputusan Nomor 422/021/2019 tanggal 8 Januari 2019 dan menyerahkan proses pemeriksaan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah;

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 17 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Berdasarkan surat pernyataan Sdr. KADIRU (Ketua RT 01 RW 04 Honggosolo Kec. Jekulo) tanggal 13 November 2018, menyatakan: ----

- Sdr. SUPARJO sering menginap di rumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd setiap hari Sabtu dan Minggu tanpa pemberitahuan kepada perangkat RT setempat; -----
- Pada tahun 2016 pernah melihat Sdr. SUPARJO keluar rumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd berboncengan; -----
- **Keluarga telah menasehati Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd agar mengakhiri hubungan dengan Sdr. SUPARJO, namun tidak didengarkan dan masih menjalin hubungan;** -----
- Warga pernah akan menggropyok Sdr. SUPARJO di rumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd tetapi dicegah oleh keluarganya; ----

d. Berdasarkan surat pernyataan Sdr. WIWIN ENDAR PUSPITOSARI dan Sdr. SUMIAH (Tetangga depan rumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd) tanggal 13 November 2018, menyatakan: -----

- Suami SRI ENDANG MULYANI, S.Pd yang bernama NOFEL telah meninggalkan rumah kurang lebih 1 (satu) tahun karena diusir oleh SRI ENDANG MULYANI, S.Pd; -----
- Pada hari Sabtu-Minggu dan hari libur sering melihat Sdr. SUPARJO datang kerumah Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd dan menginap tanpa seizin RT dan warga setempat; -----
- Perbuatan Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd dan Sdr. SUPARJO telah meresahkan dan mengganggu lingkungan dan warga setempat; -----
- **Menurut pengakuan Sdr. SRI ENDANG MULYANI, S.Pd kepada warga setempat Sdr. SUPARJO adalah pacarnya dan akan menikah apabila sudah bercerai dengan Sdr. NOFEL.;** -----

e. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas telah terbukti dan tidak dapat disangkal lagi Penggugat memiliki hubungan khusus lebih dari sekadar pertemanan biasa dengan Sdr. Suparjo; -----

8. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat posita 16 sampai dengan posita 28 halaman 4 sampai dengan halaman 7 yang intinya tindakan Tergugat dalam menerbitkan Keputusan a quo adalah sewenang-wenang, tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah tidak benar dan tidak berdasar dengan penjelasan sebagai berikut: -

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 18 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a. Bahwa perlu kami sampaikan kembali penerbitan objek sengketa telah sesuai dengan prosedur, kewenangan dan substansi yang telah uraikan pada angka 3 tersebut di atas; -----

b. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa dalam rangka menegakan aturan kedisiplinan dan taat akan aturan yang berlaku atas adanya pelanggaran disiplin; -----

c. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa telah melakukan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik yaitu: -----

- Asas Kepastian Hukum -----

Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa untuk menjamin kepastian hukum sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam administrasi kepegawaian dalam hal ini Pasal 3 angka 6 Jo. Pasal 5 Jo. *Pasal 7* Pasal 10 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil;

- Asas Keterbukaan -----

Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa telah memenuhi asas keterbukaan yaitu pada saat dilakukan pemeriksaan administrasi/klarifikasi atas pelanggaran yang dilakukan Penggugat, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dan BKD Provinsi Jawa Tengah telah memanggil Penggugat dan Penggugat menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, sehingga Penggugat dari awal mengetahui proses perkembangan kasus pelanggaran disiplinnya;

- Asas Kecermatan -----

Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa sudah cermat dan teliti, hal tersebut terbukti dalam proses administrasi melalui proses yang berjenjang yaitu dimulai dengan pemeriksaan pada tingkat internal Sekolah kemudian pemeriksaan pada internal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang selanjutnya hasil pemeriksaan tersebut disampaikan kepada BKD Provinsi Jawa Tengah untuk kemudian dilakukan sidang Kepegawaian tingkat Provinsi Jawa Tengah yang dipimpin oleh Asisten Administrasi yang dihadiri oleh BKN Kanreg Yogyakarta dan instansi terkait (Biro Hukum SETDA Provinsi

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 19 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jawa Tengah, Inspektoral Provinsi Jawa Tengah, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dan pihak SMA N 1 Kudus) untuk memutuskan hukum disiplin atas pelanggaran Penggugat; -----

Berdasarkan Pasal 3 angka 6 Jo. Pasal 5 Jo. Pasal 7 Pasal 10 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil proses penjatuhan hukuman disiplin sudah dilakukan secara cermat dan berjenjang; -----

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, mohon Majelis Hakim Pemeriksa yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan menjatuhkan Putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA -----

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya; -----
2. Menyatakan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862/035/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd tetap sah dan berlaku; -----
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini; -----

ATAU -----

Memberikan Putusan lain menurut Peradilan yang benar (*ex aquo et bono*).; ---

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengunggah Repliknya secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) dan telah diverifikasi oleh Majelis Hakim, pada tanggal 13 Mei 2020, yang pada pokoknya menyatakan tetap pada dalil-dalil gugatannya yang selengkapya terlampir dalam berita acara persidangan merupakan satu kesatuan dalam berkas perkara; -----

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengunggah Dupliknya secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) dan telah diverifikasi oleh Majelis Hakim, pada tanggal 20 Mei 2020, yang pada pokoknya menyatakan tetap pada dalil-dalil Jawabannya yang selengkapya terlampir dalam berita acara persidangan merupakan satu kesatuan dalam berkas perkara; -----

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat berupa foto kopi surat yang dilegalisir bermeterai cukup dan

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 20 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P -10, sebagaimana selengkapnya termuat dan Terlampir dalam Berita Acara Persidangan adalah sebagai berikut;-----

1. Bukti P-1 : Surat Pernyataan dari Sdr. Sumiah tertanggal 2 Mei 2020;-----
2. Bukti P-2 : Surat Pernyataan dari Sdr. Wiwin Endar Puspitosari tertanggal 2 Mei 2020-----
3. Bukti P-3 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Sri Endang Mulyani;---
4. Bukti P-4 : Surat dari Sri Endang Mulyani, S.Pd yang ditujukan kepada Gubernur Jawa Tengah perihal Surat Keberatan tertanggal 28 Januari 2020; -----
5. Bukti P-5 : Berita Acara Pemeriksaan tanggal 15 Januari 2019;-----
6. Bukti P-6 : Berita Acara Pemeriksaan/Pembinaan-1 tanggal 4 September 2018;-----
7. Bukti P-7 : Berita Acara Permintaan Keterangan tanggal 28 Januari 2019;-----
8. Bukti P-8 : Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 472.2/146 Tahun 2018 Tentang Pemberian Izin Perceraian Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd tertanggal 10 Oktober 2018; -----
9. Bukti P-9 : Keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/953/2018 tertanggal 4 September 2018;-----
10. Bukti P-10 : Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd tertanggal 2 Januari 2020;-----

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil Tanggapan/Jawabannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat berupa fotokopi surat yang dilegalisir bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya dengan diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-31, sebagaimana selengkapnya termuat dan Terlampir dalam Berita Acara Persidangan adalah sebagai berikut :-----

1. Bukti T-1 : Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil Atas Nama Sri Endang Mulyani, S.Pd tertanggal 2 Januari 2020;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 21 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

2. Bukti T-2 : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;-----
3. Bukti T-3 : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;-----
4. Bukti T-4 : Surat Tri Hastuti yang ditujukan kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus No. : 01/28-VIII/2018, Hal : Klarifikasi Dan Mediasi tertanggal 28 Agustus 2018;-----
5. Bukti T-5 : Surat Pernyataan dari Sri Endang Mulyani, S.Pd tertanggal 30-8-2018 (Fotokopi sesuai dengan aslinya dengan lampiran;-----
6. Bukti T-6 : Surat Panggilan yang ditujukan kepada Sri Endang Mulyani, S.Pd, Nomor : 800/946/2018 tertanggal 3 September 2018;-----
7. Bukti T-7 : Berita Acara Pemeriksaan/Pembinaan-1 tanggal 4 September 2018 (Fotokopi sesuai dengan aslinya dengan lampiran foto;-----
8. Bukti T-8 : Keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/953/2018 tertanggal 4 September 2018; -----
9. Bukti T-9 : Surat Panggilan II yang ditujukan kepada Sri Endang Mulyani, S.Pd, Nomor : 800/1081.1/2018 tertanggal 8 Oktober 2018; -----
10. Bukti T-10 : Berita Acara Pemeriksaan/Pembinaan-2 tanggal 9 Oktober 2018;-----
11. Bukti T-11 : Surat Pernyataan dari Drs. Joko Sutrisno tertanggal 13 November 2018; -----
12. Bukti T-12 : Surat Pernyataan dari Kadiru tertanggal 13 November 2018;-----
13. Bukti T-13 : Surat Pernyataan dari Wiwin Endar Puspitasari tertanggal ..November 2018;-----
14. Bukti T-14 : Surat Pernyataan dari Sumiah tertanggal 13 November 2018;-----
15. Bukti T-15 : Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Nomor : 800/00067 R, Perihal : Tindak Lanjut Dugaan Pelanggaran Disiplin tertanggal 2 Januari 2019; -----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 22 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- 16 Bukti T-16 : Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/021/2019 Tentang Pencabutan Surat Keputusan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/953/2018 tanggal 4 September 2018 tertanggal 8 Januari 2019;-----
- 17 Bukti T-17 : Berita Acara Pemeriksaan tanggal 15 Januari 2019;-----
- 18 Bukti T-18 : Surat Plt. Kepala SMA Negeri 1 Kudus yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Nomor : 800/041/2019 Hal : Tindak Lanjut Dugaan Pelanggaran Disiplin tertanggal 16 Januari 2019;-----
- 19 Bukti T-19 : Surat Plt. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada Kepala SMA Negeri 1 Kudus, Nomor : 005/01972, Perihal : Undangan Klarifikasi Dugaan Pelanggaran Disiplin tertanggal 23 Januari 2019;-----
- 20 Bukti T-20 : Berita Acara Permintaan Keterangan tanggal 28 Januari 2019;-----
- 21 Bukti T-21 : Surat Plt. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor : 800/03188, Perihal : Dugaan Pelanggaran Disiplin a.n. Sri Endang Mulyani, S.Pd, tertanggal 31 Januari 2019;-----
- 22 Bukti T-22 : Rekomendasi/Usulan Pertimbangan Hasil Sidang Tim Pembinaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah;-----
- 23 Bukti T-23 : Surat Asisten Administrasi a.n. Sekretaris Dearah Provinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada : 1. Asisten Pemerintah Sekda Prov. Jateng, dkk Nomor : 005/02219 R Perihal : Undangan, tertanggal 19 Maret 2019;-----
- 24 Bukti T-24 : Surat Asisten Administrasi a.n. Sekretaris Dearah Provinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada: Kepala Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negera Yogyakarta, Nomor : 005/02219 R Perihal : Undangan, tertanggal 19 Maret 2019;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 23 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- 25 Bukti T-25 : Surat Asisten Administrasi a.n. Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ditujukan kepada: Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi, Nomor : 005/02219 R Perihal : Undangan, tertanggal 19 Maret 2019;-----
- 26 Bukti T-26 : Notulen Rapat Tim Sidang Kasus Tim Pembinaan Disiplin PNS Provinsi Jawa Tengah tanggal 25 Maret 2019;-----
- 27 Bukti T-27 : Nota Dinas Nomor : 730/BKD/V/2019, tanggal 7-5-2019 perihal : Pengajuan Hasil Sidang Penyelesaian Kasus Kepegawaian ;-----
- 28 Bukti T-28 : Nota Dinas Nomor : 1976/BKD/XII/2019, tanggal 12 Desember 2019 perihal : Pengajuan Kembali Laporan dan Konsep Keputusan Sidang Tindak Lanjut Penyelesaian Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin PNS; -
- 29 Bukti T-29 : Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;-----
- 30 Bukti T-30 : Surat Perintah Tugas Nomor : 094/09490 tanggal 12 November 2018; -----
- 31 Bukti T-31 : Nota Dinas Nomor : 1518/PKP/XI/2018, tanggal 15 November 2018 Hal : Laporan Melaksanakan Koordinasi dan Klarifikasi Penyelesaian Kasus Kepegawaian Tahun 2018;-----

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti-bukti surat, di dalam persidangan pihak Penggugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah yang keterangan selengkapya tersebut dalam Berita Acara Sidang dan pada pokoknya memberi keterangan sebagai berikut:-----

- Saksi **Marfuah**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut : -----
 - Bahwa Saksi adalah tetangga dan yang bekerja sebagai buruh setrika di rumah Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd; -----
 - Bahwa Saksi bekerja di rumah Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd, pada hari Sabtu dan Minggu dan sudah bekerja selama kurang lebih 5 tahun; -----
 - Bahwa Saksi bekerja sebagai buruh mulai pukul 19.00 wib sampai dengan

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 24 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2100-wib malam, karena kalau hari biasa Saksi bekerja sebagai karyawan pabrik rokok Jarum; -----

- Bahwa Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd tinggal bersama kedua anaknya karena suaminya telah meninggalkan rumah sejak tahun 2016; -----

- Bahwa suami Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd tidak bekerja karena selama menjadi buruh setrika suami Sdri. Sri Endang Mulyani selalu berada di rumah; -----

- Bahwa selama bekerja sebagai buruh setrika, Saksi pernah melihat ada tamu laki-laki bertamu di rumah Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd, waktunya siang menjelang sore; -----

- Bahwa pada saat itu Saksi yang membukakan pintu dan saat ditanya Saksi tamu laki-laki tersebut mengaku bernama Suparjo dan bermaksud mencari Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd; -----

- Bahwa saat bertamu Sdr. Suparjo tidak lama sekitar 1 (satu) jam kemudian pulang sendiri; -----

- Bahwa setahu Saksi Sdr. Suparjo bertamu di rumah Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd sebanyak 2 (dua) kali; -----

- Bahwa tidak tahu rumah Sdr. Suparjo, namun Saksi tahu rumah kedua orang tuanya yaitu satu desa dengan Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd dan Saksi yaitu Desa Honggosoco, Kecamatan Jekulo Kudus; -----

- Bahwa Saksi kenal dengan ibu Sumiah, ibu Wiwin dan pak Kadiru karena masih bertetangga (tetangga dekat rumah) demikian pula rumah mereka berdekatan dengan rumah Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd; -----

- Bahwa Saksi tahu pekerjaan Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd yaitu sebagai guru di SMA Negeri 1 Kudus dan bekerja mulai hari Senin sampai hari Jum'at ; -----

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti-bukti surat, di dalam persidangan pihak Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah yang keterangan selengkapya tersebut dalam Berita Acara Sidang dan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Saksi **Feri Fernandes, SH**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut : -

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 25 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- putusan.mahkamahagung.go.id bahwa Saksi adalah pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawain Daerah Provinsi Jawa Tengah dan bertugas di Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Perundang-undangan; -----
- Bahwa Saksi di Sub bidang Pembinaan dan Perundang-undangan pada Badan Kepegawain Daerah Provinsi Jawa Tengah sejak 1 Agustus 2018;-----
- Bahwa tugas pokok Saksi di bidang pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah antara lain : proses hukuman disiplin, permohonan ijin cerai Aparatur Sipil Negara (ASN); -----
- Bahwa Saksi mengetahui permasalahan Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd dari adanya aduan dari Sdri. Tri Hastuti yang ditujukan ke kantor BKD Provinsi Jawa Tengah; -----
- Bahwa selain ke BKD Provinsi Jawa Tengah Sdri. Tri Hastuti juga menyampaikan aduannya kepada pihak SMA Negeri 1 Kudus, karena Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd telah mengulangi perbuatannya yaitu masih berhubungan dekat dengan suaminya yang bernama Suparjo; -----
- Bahwa laporan aduan dari Sdri. Tri Hastuti pada pokoknya mengenai pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd yaitu kedekatan hubungan antara Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd (penggugat) dengan Sdr. Suparjo (suami Sdri. Tri Hastuti);-----
- Bahwa atas aduan tersebut selanjutnya dibentuk tim pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan dasar surat aduan yang masuk ke BKD Provinsi Jawa Tengah, kemudian disampaikan kepada pimpinan Saksi selanjutnya pimpinan memberikan tugas kepada Saksi untuk mengklarifikasi ke lapangan (SMA Negeri 1 Kudus untuk mencari data dan bukti terkait aduan yang dilaporkan oleh Sdri. Tri Hastuti; -----
- Bahwa kemudian pada tanggal 13-14 Nopember 2018 Saksi bersama tim (2 orang) datang ke SMA Negeri 1 Kudus dan ke tempat tinggal Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd untuk meminta klarifikasi dan meminta data; -----
- Bahwa di tempat tinggal Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd, Saksi bersama tim menemui tetangga terdekat dan bertemu dengan Ibu Sumiyah dan Ibu Wiwin dan kedua tetangga Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd (Penggugat) menyatakan pernah dan sering melihat Sdr. Suparjo di rumah yang bersangkutan (Sdri. Sri Endang

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 26 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Mulyani, S.Pd) terutama pada hari libur (Sabtu dan Minggu) dan mengingat;

- Bahwa saat di SMA Negeri 1 Kudus diperoleh data dan fakta Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd pernah diadukan oleh Sdri. Tri Hastuti terkait hubungan dekatnya dengan suami Sdri. Tri Hastuti yaitu Sdr. Suparjo; ---

- Bahwa atas aduan tersebut pihak Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus telah memeriksa dan menjatuhkan hukuman disiplin berupa teguran tertulis kepada Sdri.

Sri Endang Mulyani, S.Pd; -----

- Bahwa selanjutnya dari data dan fakta yang diperoleh tim dari BKD kemudian pihak BKD menyurati Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah untuk memeriksa Sdri. Sri Endang Mulyani,

S.Pd;-----

- Bahwa dalam pemeriksaan tersebut dihadiri oleh BKD, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, pihak Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus sebagai atasan langsung Sdri. Sri Endang Mulyani,

S.Pd;-----

- Bahwa selanjutnya setelah diperiksa, tim pembinaan ASN Provinsi melakukan rapat tertutup dengan dihadiri Asisten Administrasi, Asisten Pemerintahan, Biro Hukum, Inspektorat, BKD, BKN Regional Yogyakarta dan pihak SMA Negeri 1 Kudus sebagai atasan Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd;

- Bahwa dari hasil rapat tersebut keluarlah rekomendasi untuk penjatuhan hukuman disiplin kepada Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd; -----

- Bahwa selanjutnya dibuat nota dinas kepada Gubernur Jawa Tengah dengan lampiran hasil rapat/rekomendasi tim pembinaan ASN, notulen rapat dan draft SK melalui Sekda Provinsi Jawa Tengah dan selanjutnya terbitlah SK penjatuhan hukuman disiplin terhadap Sdri. Sri Endang Mulyani, S.Pd yang ditandatangani oleh Gubernur Jawa Tengah; -----

Menimbang, bahwa pihak Tergugat telah mengunggah Kesimpulannya secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) di menu acara Kesimpulan pada tanggal 9 Juli 2020, yang selengkapnya terlampir dalam berita acara persidangan merupakan satu kesatuan dalam berkas perkara; -----

Menimbang, bahwa Penggugat mengunggah kesimpulan pada tanggal 9 Juli 2020 pukul 13.30 WIB secara elektronik di menu acara Putusan melalui Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) tanggal 23 Juli 2020, yang selengkapnya terlampir dalam berita

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 27 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

acara persidangan merupakan satu kesatuan dalam berkas

perkara;-----

Menimbang, bahwa pada akhirnya para pihak tidak mengajukan sesuatu hal lagi dan mohon putusan; -----

Menimbang, bahwa segala hal yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan perkara ini untuk selanjutnya dianggap termasuk dalam Putusan ini;

----- TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM : -----

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana telah diuraikan dalam "Tentang Duduk Sengketa" di atas;-----

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat tanggal 24 Februari 2020 yang telah diperbaiki formalnya 16 April 2020, pada pokoknya mohon dinyatakan batal atau tidak sah Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan Tergugat berupa;

"Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, Spd., tertanggal 2 Januari 2020." Selanjutnya disebut **Objek Sengketa** (Vide Bukti P-10 = Bukti T-1);-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam Tentang Duduk Sengketa di atas, Majelis Hakim telah mempelajari dan menela'ah Jawaban Tergugat, Replik Penggugat, Duplik Tergugat dan Kesimpulan Penggugat dan Kesimpulan Tergugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Tentang Duduk Sengketa dan Berita Acara Persidangan Perkara ini;-----

Menimbang, bahwa Penggugat dengan maksud membuktikan dalilnya telah mengajukan bukti surat/tertulis yang ditandai bukti P-1 sampai dengan bukti P-10, dan 1 (satu) orang saksi yang bernama Marfuah, Sedangkan Tergugat dengan maksud membuktikan dalilnya mengajukan bukti surat/ tertulis yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-31 dan 1 (satu) orang Saksi yang bernama Feri Fernandes, S.H.;-----

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah menela'ah jawab jinawab dan bukti-bukti para pihak terlebih dahulu akan mempertimbangkan persyaratan formal gugatan diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang (Selanjutnya disebut dengan Pengadilan), dengan pertimbangan sebagai berikut:-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 28 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam memutuskan perkara ini Majelis Hakim berpedoman pada ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Peratun);-----

a.-----Kewenangan Absolut Pengadilan terkait Upaya Administratif;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan setelah menerima Objek Sengketa, Penggugat mengajukan Upaya Keberatan Administratif kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2020 dan terhadap Keberatan Administratif Yang diajukan Penggugat tidak dijawab oleh Tergugat dan oleh karena tidak dijawab atau ditanggapi Penggugat mengajukan gugatan Ke Pengadilan;-----

Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan menilai kewenangan absolut Pengadilan terkait Upaya Administratif sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Peratun dan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif (Selanjutnya disebut PERMA No. 6 Tahun 2018);-----

Menimbang, bahwa kewenangan absolut Pengadilan yang terkait prosedur Upaya Administratif diatur dalam ketentuan pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara:-----

- (1) Dalam hal suatu badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan Perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/administratif yang tersedia;-
- (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah dilakukan;-----

Menimbang, bahwa terkait ketentuan pasal 48 di atas, Penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyebutkan; Pasal 48;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 29 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Ayat (1), putusan.mahkamahagung.go.id

upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu keputusan tata usaha negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan Pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk. Dalam hal penyelesaian itu harus dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan maka prosedur tersebut dinamakan "banding administratif", ...kemudian dalam hal penyelesaian keputusan tata usaha negara tersebut dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan itu, maka prosedur yang ditempuh tersebut disebut "Keberatan";-----ayat (2);-----

apabila seluruh prosedur dan kesempatan tersebut pada penjelasan ayat (1) telah ditempuh, dan pihak yang bersangkutan masih belum puas maka barulah persoalan dapat digugat dan diajukan ke Pengadilan; -----

Menimbang, bahwa dari ketentuan dan Penjelasan Pasal 48 Undang-Undang Peratun tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat Pengadilan Tata Usaha Negara baru berwenang mengadili sengketa tata usaha negara secara absolut apabila persoalan yang disengketakan (dalam hal ini Objek Sengketa) oleh yang bersangkutan (Penggugat) terlebih dahulu telah menempuh /menggunakan seluruh upaya penyelesaian dilingkungan Pemerintahan itu sendiri (penyelesaian Internal) melalui "Upaya Administratif" sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;-----

Menimbang, bahwa yang dimaksud Pengadilan dalam pertimbangan ini adalah Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana maksud ketentuan pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Selanjutnya disebut UU AP) *Juncto* Pasal 1 angka 8 PERMA No. 6 Tahun 2018);-----

Menimbang, bahwa diberlakukannya penyelesaian melalui Upaya Administratif terhadap keputusan Pejabat Pemerintah diatur dalam UU AP sebagai berikut;-----

Pasal 1
angka 16 menyebutkan "*Upaya Administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan dalam lingkungan Administrasi Pemerintahan sebagai akibat dikeluarkannya keputusan dan/atau tindakan yang merugikan*";-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 30 dari 61 Halaman



75;-----

Ayat (1) "Warga Masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat Pemerintahan atau Atasan Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan";-----

Ayat (2) "Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas;-----

a. Keberatan

; dan;-----

b. Banding;--

- Pasal

76;-----

Ayat (1)"Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan berwenang menyelesaikan keberatan atas Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan yang diajukan oleh Warga Masyarakat";-----

Ayat (2)"Dalam hal Warga Masyarakat tidak menerima atas penyelesaian keberatan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Warga Masyarakat dapat mengajukan banding kepada Atasan Pejabat";-----

Ayat (3)"Dalam hal Warga Masyarakat tidak menerima atas penyelesaian banding oleh Atasan Pejabat, Warga Masyarakat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan";-----

Menimbang, bahwa kewenangan absolut Pengadilan lebih lanjut diatur dalam PERMA No. 6 Tahun 2018, yang mengatur berikut ini;-----

- Pasal 2 ;-----

Ayat (1)"Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi Pemerintahan setelah menempuh upaya administratif";-----

Ayat (2) "Pengadilan menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan gugatan sengketa administrasi Pemerintahan menurut ketentuan hukum acara yang berlaku di Pengadilan, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku";-----

- Pasal 3 :-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Ayat (1) "Pengadilan dalam memeriksa, memutus dan menyelesaikan gugatan sengketa Administrasi Pemerintahan menggunakan peraturan dasar yang mengatur upaya administratif tersebut";-----

Ayat (2) "Dalam hal peraturan Dasar penerbitan keputusan dan/atau tindakan tidak mengatur upaya administratif, Pengadilan menggunakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan";-----

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16, Pasal 75, Pasal 76 UU AP tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat warga negara baru dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan, apabila persoalan yang disengketakan (dalam hal ini Objek Sengketa) oleh yang bersangkutan (Penggugat) terlebih dahulu telah menempuh/menggunakan seluruh upaya penyelesaian dilingkungan Pemerintahan itu sendiri (penyelesaian Internal) melalui "Upaya Administratif" yang bersifat kumulatif dalam forum "keberataan Adminsitratif" kepada Pejabat yang mengeluarkan Keputusan dan "Banding" kepada atasan Pejabat yang mengeluarkan keputusan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 PERMA No. 6 Tahun 2018, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi Pemerintahan setelah menempuh upaya administratif didasarkan pada ketentuan upaya administratif yang diatur dalam peraturan dasar penerbitan keputusan/tindakan dan apabila tidak mengatur upaya administratif, maka Pengadilan menggunakan penilaian upaya administratif bersifat kumulatif dalam forum Keberatan administratif dan Banding yang diatur dalam ketentuan UU AP, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa di persidangan diketahui fakta hukum bahwa Objek Sengketa merupakan keputusan Tergugat selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang menjatuhkan keputusan Hukuman Disiplin kepada Penggugat sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam tingkatan hukuman disiplin Berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun kepada Penggugat, yang diatur dalam ketentuan pasal 7 ayat (4) huruf a. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP No. 53 Tahun 2010);-----

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 33 huruf b. PP No. 53 Tahun 2010, mengatur bahwa; *Hukuman Disiplin yang dijatuhkan oleh; b. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) huruf a.,huruf b., dan huruf c., tidak dapat diajukan upaya administratif;*-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 32 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dari ketentuan Pasal 33 huruf b. PP No. 53 Tahun 2010 tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat dalam ketentuan khusus penerbitan Objek Sengketa secara internal telah diatur mengenai upaya administratif dikaitkan dengan Objek Sengketa yang diterbitkan didasarkan pada ketentuan Pasal 7 ayat (4) huruf a PP No. 53 Tahun 2010 yang ketentuannya dalam Pasal 33 huruf b. PP No. 53 Tahun 2010 mengatur *tidak dapat diajukan upaya administratif*;-----

Menimbang, bahwa oleh karena dalam ketentuan khusus mengenai Upaya Administratif secara internal dalam penerbitan Objek Sengketa mengatur *tidak dapat diajukan upaya administratif*, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa aturan yang menentukan Objek sengketa *tidak dapat diajukan upaya administratif* memiliki makna pengaturan pengecualian yang menentukan bahwa keputusan berupa Objek Sengketa tidak disediakan upaya administratif sehingga Penggugat dapat langsung mengajukan gugatan langsung ke Pengadilan;-----

Menimbang, bahwa atas seluruh rangkaian pertimbangan Upaya Administratif di atas, Majelis Hakim berpendapat secara absolut Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa *a quo* sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 48 Undang-Undang Peratun *Juncto* Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 3 ayat (1) PERMA No. 6 Tahun 2010;-----

b. Tenggang Waktu Pengajuan gugatan Penggugat;-----

Menimbang, bahwa tenggang waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara diatur dalam ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Peratun yang menyebutkan : "*gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimnya atau diumumkannya keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.*";-----

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mengetahui Objek Sengketa tanggal 2 Januari 2020 pada hari yang sama dengan tanggal diterbitkan Objek Sengketa tanggal 2 Januari 2020 dan gugatan di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang pada tanggal 27 Februari 2020, dengan demikian gugatan Penggugat terhitung dari tanggal 2 Januari 2020 sampai dengan tanggal 27 Februari 2020 diajukan masih dalam tenggang waktu 90 (Sembilan puluh) hari ketentuan yang diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Peratun;-----

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat putusan ini, dan karena tidak ada eksepsi yang diajukan Tergugat ataupun hal yang bersifat ekseptif terkait kewenangan

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 33 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

absolut Pengadilan ataupun kewenangan relatif Pengadilan yang diatur dalam hukum acara Pengadilan terhadap sengketa a quo, maka selanjutnya akan dipertimbangkan pokok sengketa sebagai berikut;-----

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut;-----

-bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada Penggugat oleh Tergugat tidak melalui mekanisme sebagaimana Pasal 7 ayat (1), (2),(3) dan (4) PP No. 53 Tahun 2010, karena Tergugat sebagai Pembina Kepegawaian dari PNS berkewajiban untuk membina terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan Pelanggaran dengan tujuan memperbaiki kesalahan dari PNS yang bersangkutan dan hendaknya penjatuhan disiplin kepada PNS hendaknya berjenjang melalui hukuman disiplin ringan, sedang dan berat dan Penggugat belum pernah dijatuhi hukuman ringan dan sedang sebagaimana Pasal 7 ayat (2) dan (3) PP No. 53 Tahun 2010 selama menjadi PNS;

-bahwa dasar penerbitan Objek Sengketa Pasal 3 angka 6 PP No 53 Tahun 2010 yaitu menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS, yang kemudian memutuskan mejatuhkan hukuman berat kepada Penggugat adalah tidak tepat dijadikan dasar hukum kepada Penggugat, karena tindakan yang dilakukan Penggugat adalah tindakan pribadi Penggugat berkomunikasi kepada pria lain dalam batas kewajaran berteman dan tidak berpotensi mencemarkan nama baik atau berdampak negative institusi unit kerja atau pemerintah;-----

-bahwa diterbitkannya Objek Sengketa melanggar asas Kepastian Hukum, Asas Keterbukaan, dan Asas Kecermatan;-----

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat yang pada pokonya mendalilkan bahwa Objek Sengketa Terbit telah sesuai kewenangan, Prosedur dan terbukti Penggugat melakukan Pelanggaran terhadap Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010;-----

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat yang telah dibantah oleh Tergugat dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam sengketa ini adalah "Apakah penerbitan surat keputusan objek sengketa a quo secara kewenangan, prosedur maupun materil/ substansial telah sesuai atau sebaliknya telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan dan/atau Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik?";-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 34 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Pasal 58 ayat (2) huruf a. dan b. Undang-Undang Peratur (lihat UU No. 9/2004), memberi batasan kewenangan Pengujian Pengadilan dalam penyelesaian Pokok Sengketa meliputi :-----

1. Apakah Objek Sengketa dikeluarkan Tergugat bertentangan atau tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dilihat dari aspek kewenangan, aspek prosedural/formal dan aspek Materiel/ substansial?;-----
2. Apakah Objek sengketa dikeluarkan bertentangan atau tidak bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB)?;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menguji penerbitan objek sengketa dari segi kewenangan, prosedur serta materiel/substansial berdasarkan fakta hukum dihubungkan dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku pada saat diterbitkannya objek sengketa a quo (ex-Tunc) dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :-----

1. Pengujian
dari aspek kewenangan Tergugat mengeluarkan Objek Sengketa;-----

Menimbang, bahwa diketahui fakta hukum Objek Sengketa diterbitkan kepada Penggugat selaku Pegawai Negeri Sipil/ASN di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (SMA 1) Kudus yang berstatus sebagai tenaga pendidik/Guru SMA Negeri 1 Kudus yang terletak di Kabupaten Kudus berada dalam cakupan wilayah Propinsi Jawa Tengah dan merupakan wilayah administrasi Gubernur Jawa Tengah;-----

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, mengatur klarifikasi urusan pemerintah sebagai berikut: Pasal 9; -----

- (1) -Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.-----
- (2) Urusan pemerintahan absolut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
- (3) Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. -----**
- (4) Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.-----
- (5) Urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 35 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 10/PUU-2015/10
Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang

Pemerintahan Daerah yang diberlakukan pada tanggal 30 September 2014, mengatur klasifikasi urusan pemerintah konkuren diatur dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, *pada angka romawi I. Matrik Pembagian Urusan Pemerintah Konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Urusan, huruf A. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan Sub Urusan Daerah Provinsi meliputi a. Pengelolaan Pendidikan Menengah, b. Pengelolaan Pendidikan Khusus;*-----

Menimbang, bahwa Ketentuan Pasal 1 angka 5 PP No. 53 Tahun 2010, menyebutkan; *“Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.”;*-----

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan; *“Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur.”;*-----

Menimbang, bahwa Pasal 7 PP no. 53 Tahun 2010, menentukan;-----
Pasal 7;-----

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: a. hukuman disiplin ringan; b. hukuman disiplin sedang; dan c. hukuman disiplin berat;-----
- (2) Jenis hukuman disiplin 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;**-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 36 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- Pasal 18 ayat (1) huruf a. angka 7 menyebutkan “ Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi menjatuhkan hukuman Disiplin bagi, *huruf a.* PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan, *angka 7.* Fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah dilingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam **pasal 7 ayat (3) huruf c. dan ayat (4) huruf a., huruf d dan huruf e.**”;-----

Menimbang, bahwa dari Objek Sengketa diketahui fakta hukum bahwa Penggugat yang bernama Sri Endang Mulyani, S.Pd. NIP. 197407 20200 7012016, Pangkat/Gol Ruang Penata/ (III.c.), jabatan Guru Muda SMA 1 Kudus pada unit Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah;-----

Menimbang, bahwa fakta hukum yang diketahui dari Objek Sengketa di atas dihubungkan dengan ketentuan yang diuraikan di atas, Majelis Hakim berpendapat Gubernur Jawa Tengah berwenang menerbitkan Objek Sengketa berupa penjatuhan hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) Tahun kepada Penggugat sebagaimana maksud ketentuan Pasal 9 ayat (3), beserta Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, *pada angka romawi I.* Matrik Pembagian Urusan Pemerintah Konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Urusan, *huruf A.* Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan Sub Urusan Daerah Provinsi *meliputi a.* Pengelolaan Pendidikan Menengah, *Juncto* Pasal 1 angka 5, Pasal 7 ayat (4) huruf a. dan Pasal 18 ayat (1) huruf a. angka 7 PP No. 53 Tahun 2010 *Junctis* Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;-----

2. Penguja
n dari aspek Prosedur diterbitkannya Objek Sengketa;-----

Menimbang, bahwa pengaturan prosedur diterbitkan Objek Sengketa melalui tata cara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No. 53 Tahun 2010) berikut ini;-----

-----Pasal 23;

- (1)PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan;-----
- (2)Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan;---

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 37 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3) Apabila pada tanggal yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama;-----

(4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjerat disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan;-----

-----Pasal 24;-

(1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;

(2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan;

(3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan;-----

a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;-----

b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan;-----

-----Pasal 25;

(1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa;

(2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk;-----

(3) Tim Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.-----

-----Pasal 26;

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain;-----

-----Pasal 27;

(1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa;-----

(2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin;

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 38 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;-----

(4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi;-----

-----Pasal 28;

(1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa;

(2) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin;

(3) PNS yang diperiksa berhak mendapatkan fotokopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1);-----

-----PasaL 29;

(1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 dan pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin;

(2) Dalam Keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan;-----

-----Pasal 30;

(1) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan;

(2) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan;-----

(3) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin;-----

(4) Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan dilingkungan akan dijatuhi hukuman disiplin yang akan menjadi kewenangannya, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan;-----

-----Pasal 31;

(1) Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 39 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait;
- (3) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan;-----
- (4) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan;-----

Menimbang, bahwa Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010), menindaklanjuti pada angka Romawi V. tentang tata cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan hukuman Disiplin, sebagai berikut: -

- Pada huruf A. UMUM;
1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran;-----
 2. Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka PPK atau Pejabat lain yang ditunjuk untuk membentuk Tim Pemeriksa; -----
- Pada huruf B. PEMANGGILAN;
1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa, surat panggilan dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam anak lampiran I-a Peraturan Kepegawaian ini;-----
 2. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan;-----
 3. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama;-----
 4. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan;-----
 - 5.----- ... dst.
 - 6.----- ... dst.
 - 7.----- ... dst.

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 40 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan

hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:-----

a. Atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut

wajib menjatuhkan hukuman disiplin;-----

b. Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib melaporkan

secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan, laporan kewenangan

penjatuhan hukuman disiplin, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut

dalam lampiran I-d Peraturan Kepala Badan Kepegawaian ini;-----

9. Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang

dan berat maka PPK atau pejabat yang ditunjuk dapat **membentuk Tim**

Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan

unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk;-----

10. Apabila atasan langsung dari PNS yang bersangkutan terlibat dalam

pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah

atasan yang lebih tinggi secara berjenjang;-----

11.-----Susunan Tim Pemeriksa terdiri dari:

a.-----1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;

b.-----1 (satu) orang Merangkap anggota; dan

c.-----Paling kurang 1 (satu) orang anggota

Persyaratan menjadi Tim Pemeriksa tidak boleh berpangkat atau

memangku jabatan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa;---

Selanjutnya;-----

18. Berita Acara Pemeriksaan harus ditandatangani oleh atasan langsung atau

Tim Pemeriksa dan PNS yang diperiksa, apabila ada isi berita acara

pemeriksaan itu yang menurut pendapat PNS yang diperiksa tidak sesuai

dengan apa yang diucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan

pemeriksa wajib memperbaikinya;-----

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut di atas dikaitkan dengan Objek

Sengketa diperoleh kesimpulan prosedur yang harus ditempuh sebagai berikut:

1. bahwa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis

oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan dilakukan paling lambat 7

(tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya

yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling

lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa

pada pemanggilan pertama, Apabila pada tanggal pemeriksaan Panggilan kedua

yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum

menjatuhkan disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg

Halaman 41 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan-mahkamahagung.go.id
dilakukan pemeriksaan (Pasal 23 PP 53 Tahun 2010 jo. Lampiran V huruf B. angka

1,2,3, Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010);-----

2.bahwa sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung Wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan dan apabila kewenangan menghukum adalah Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan yang ditandatangani Pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa dan apabila PNS yang diperiksa tidak menandatangani dijadikan dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum dengan menyebutkan pelanggaran hukuman disiplin yang dilakukan PNS ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dan Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan, dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan (Pasal 24, Pasal 28, Pasal 29, Pasal 31);
3.--bahwa khusus untuk pelanggaran disiplin yang diancam hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, Tim Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk dan apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain (Pasal 25, 26 PP No. 53 Tahun 2010 jo. V. Huruf B. angka 9 Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010);-----

Menimbang, bahwa untuk mengetahui apakah prosedur penerbitan Objek Sengketa telah sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana ketentuan tersebut di atas, maka pengujiannya dihubungkan dengan fakta-fakta hukum yang diketahui melalui bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan sebagai berikut:-----

- Bahwa dari bukti T-19 berupa surat Perihal Undangan Klarifikasi Dugaan Pelanggaran Disiplin, yang ditandatangani Plt Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, tanggal 23 Januari 2019 yang ditujukan Kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus untuk membawa Endang Sri Mulyani, S.pd (Penggugat) pada hari senin tanggal 28 Januari 2019 jam 09.00 ditempat Ruang

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 42 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Sidang Lt.2 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Tengah, diketahui fakta hukum surat Undangan Klarifikasi Dugaan Pelanggaran Disiplin merupakan pemanggilan sebagaimana dimaksud Pasal 23 ayat (1) dan (2) PP No. 53 Tahun 2010 jo Pasal 23 PP 53 Tahun 2010 jo. Lampiran V huruf B. angka 1,2, Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010;-----

-Bahwa dari Bukti T-20 berupa Berita Acara Permintaan Keterangan pada hari senin tanggal 28 Januari 2019 bertempat di ruang sidang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang ditandatangani Tim Pemeriksa dan Sri Endang Mulyani, S.pd (Penggugat), diketahui fakta hukum Sri Endang Mulyani S.Pd (Penggugat) telah diperiksa oleh TIM Pemeriksa yang bernama 1). Endang Hambarwati, S.os, M.M. Pangkat/Golongan Pembina (IV/a), Jabatan analisis Sarana Prasarana Pendidikan Menengah, 2) Dwijanti Kusmaningrum, S.H. Pangkat/golongan Penata Tingkat I (III/d), Jabatan Pelaksana pada Seksi PTK SMA Bidang Ketanagakerjaan, 3) Angky Mayang Saswati, S.Psi.,M.Si. Pangkat/ golongan Penata (III/c), Jabatan Pengelola data kepegawaian, 4) Drs. Joko Sutrisno Pangkat/golongan (IV/a), Jabatan Plt. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus, diketahui fakta hukum pemeriksaan dilakukan oleh Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 25, Pasal 26 PP No. 53 Tahun 2010 jo. V. Huruf B. angka 9 Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010;-----

-Bahwa dari bukti P-10 = bukti T-1/Objek Sengketa diketahui fakta hukum Tergugat telah membaca surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Nomor 800/03188 tanggal 31 Januari 2019 perihal dugaan Pelanggaran Disiplin a.n. Endang Sri Mulyani, S.Pd (Bukti T-21) dan Berita Acara Pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah tanggal 28 Januari 2019 (Bukti T-20) kemudian menindaklanjuti dengan menerbitkan Objek Sengketa pada tanggal 2 Januari 2020, dengan mencantumkan penjatuhan Hukuman Disiplin Berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun kepada Penggugat terkait pelanggaran Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010 terhitung tanggal 1 Februari 2019, yang salinannya disampaikan kepada Menteri dalam Negeri dan instansi terkait, yang telah sesuai dengan maksud ketentuan Pasal 24, Pasal 28, Pasal 29, Pasal 31;-----

Menimbang, bahwa oleh karena Prosedur Pemanggilan, pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin telah sesuai maksud ketentuan Pasal 23 ayat (1) dan (2) PP No. 53 Tahun 2010 jo Pasal 23, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 28, Pasal 29, Pasal 31, PP 53

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 43 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Tahun 2010 jo. Lampiran V huruf B angka 1, angka 2, angka 9 Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2010, maka Majelis Hakim berpendapat secara prosedur Tergugat menerbitkan Objek Sengketa telah sesuai atau tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;-----

3. Pengujian dari aspek Materiel/Substansial diterbitkannya Objek Sengketa:

Menimbang, bahwa aspek hukum materiel/substansial diterbitkan Objek Sengketa dapat dibaca pada konsideran menimbang pada huruf c. yang menyatakan "bahwa perbuatan saudara Sri Endang Mulyani, S.Pd dimaksud merupakan pelanggaran terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS" sehingga Tergugat memutuskan Penggugat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun (*Vide* bukti T-1 = bukti P-10);-----

Menimbang, bahwa di dalam Objek Sengketa pada konsideran menimbang menyebutkan perbuatan Penggugat yang melanggar peraturan Disiplin PNS yaitu **terbukti mempunyai hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suaminya**, yaitu saudara Suparjo, mengakui pernah pergi bersama ke tempat wisata "Colö" sebanyak 3 (tiga) kali dan sering datang kerumah orang tua sdr. Suparjo dan Sdr. Suparjo beberapa kali datang ke rumah saudara Sri Endang Mulyani, S.Pd. hingga malam hari sehingga mengganggu/meresahkan masyarakat sekitar, sementara keduanya masih sama-sama terikat perkawinan yang sah dengan pasangannya dan berdasarkan surat pernyataan Plt Kepala Sekolah SMAN 1 Kudus tanggal 13 Noveber 2018, saudara Sri Endang Mulyani, S.Pd. telah membuat pernyataan bermaterai 6000 dan bersedia mengakhiri hubungan tersebut, namun setelah penandatanganan tersebut masih ada hubungan kedekatan antara saudara Sri Endang Mulyani, S.pd dengan saudara Suparjo. (*Vide* bukti T-1 = bukti P-10);-----

Menimbang, bahwa untuk menguji apakah aspek Materiel/Substansial diterbitkannya Objek Sengketa yang telah diuraikan di atas telah sesuai atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut:-----

Menimbang, bahwa Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010, menentukan "*setiap PNS wajib, angka 6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan Martabat PNS*";-----

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran kewajiban, khususnya Pasal 3 angka 6 tersebut di atas, pada setiap jenis hukuman tingkatan jenis hukuman Ringan, Jenis

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 44 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Hukuman sedang dan jenis hukuman berat yang diatur dalam ketentuan Pasal 8 angka 4, Pasal 9 angka 6 dan Pasal 10 angka 4 PP No. 53 Tahun 2010, dengan menyebutkan bunyi sebagai berikut;-----

-Pasal 8 menyebutkan "Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban";
Angka 4; "menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran **berdampak negatif pada unit kerja**";-----

-Pasal 9 menyebutkan "Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban";
Angka 6; "menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran **berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan**";-----

-Pasal 10 menyebutkan "Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban";-----
Angka 4; "menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran **berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara**";-----

Menimbang, bahwa dari ketentuan yang diuraikan di atas, Majelis Hakim berpendapat penerapan tingkatan jenis hukuman disiplin berupa hukuman Ringan, Sedang atau Berat haruslah memperhatikan jangkauan dampak (unsur-unsur/kualifikasi) perbuatan Pelanggaran yang dilakukan PNS;-----

Menimbang, bahwa Penjelasan umum PP No. 53 Tahun 2010, pada paragraf 4 (empat) menyebutkan "Peraturan pemerintah tentang disiplin ini antara lain diperuntukan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran...";-----

Menimbang, bahwa pada penjelasan Umum PP No. 53 Tahun 2010 paragraf ke 6 (enam) menyebutkan "Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan";-----

Menimbang, bahwa dari penjelasan umum tersebut yang merupakan landasan pemikiran lahirnya Undang-Undang ditinjau dari aspek filosofi, sosiologis dan yuridis, maka Majelis Hakim berpendapat yang menjadi semangat/motivasi untuk melakukan penjatuhan sanksi Hukuman disiplin berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 45 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

yang dilakukan, dengan syarat utamanya haruslah didasarkan telah terbukti melakukan Pelanggaran;-----

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat yang menjadi permasalahan utama/pokok dalam sengketa a quo yaitu apakah secara substansial sudah tepat Tergugat menerbitkan Objek Sengketa di dasarkan pada pelanggaran ketentuan pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010 dan menjatuhkan hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) Tahun kepada Penggugat?;-----

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti yang diajukan di persidangan diperoleh fakta-fakta berikut ini:-----

-Bahwa dari bukti T- 4 berupa Surat tanggal 28 Agustus 2018 No. 01/28-VIII/2018 perihal Klarifikasi, yang ditujukan Kepada Sekolah SMA Negeri 1 Kudus, diketahui dari materi isi surat bahwa Tri Hastuti meminta bantuan kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 untuk klarifikasi dan mediasi permasalahan keluarga dengan Sri Endang Mulyani sebagai pengajar di SMA Negeri 1 Kudus;-----

-Bahwa dari bukti T-5 berupa surat Pernyataan tanggal 30 Agustus 2018 yang ditandatangani Sri Endang Mulyani, S.Pd diketahui dari surat pernyataan Sri Endang Mulyani, S.Pd. memberikan pernyataan dengan kalimat "bahwa saya tidak akan berhubungan lagi dengan saudara Suparjo baik berhubungan melalui media elektronik, maupun media yang lain";-----

-Bahwa dari Bukti T-6 berupa Surat Panggilan I Nomor 800/946/2018 tanggal 3 September 2018 diketahui fakta hukum bahwa Plt Kepala SMA Negeri 1 Kudus yang bernama Drs. Joko Sutrisno memanggil untuk hadir pada tanggal 4 September 2018 kepada Sri Endang Mulyani untuk diminta keterangan sehubungan dengan dugaan Pelanggaran terhadap Pasal 10 angka 8 huruf e Pergub Jateng No. 33 Tahun 2016, yaitu wajib menjunjung nilai-nilai moral dan religi;-----

-Bahwa dari bukti T-7 = bukti P-6 berupa Berita Acara Pemeriksaan/Pembinaan-1 pada tanggal pada 4 September 2018 Sri Endang Mulyani Spd. (Penggugat) diperoleh keterangan antara lain sebagai berikut:-----

-setelah klarifikasi dan mediasi tanggal 30 Agustus 2018 dan penandatanganan Surat Pernyataan, apakah bu Endang masih memegang teguh pernyataan saudara? Dijawab Sri Endang Mulyani, Masih, setelah mediasi saya langsung memblokir nomor HP P. Parjo dan tidak pernah berhubungan lagi;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 46 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak kapan ibu menjalin hubungan dengan P. Parjo ? dijawab sejak tahun 2016, setelah ada reuni, karena mendengar curhatannya yang mengatakan bahwa istrinya sakit kanker dengan bukti papsmeer lewat WA dan saya membuka diri bahwa istrinya mengizinkan untuk berpoligami....:----
-dengan melihat aduan dari bu Tri sebagai Pelapor, apa yang ada dipikiran ibu? Dijawab berarti apa yang dikatakan p. Parjo tidak benar, yang saya tahu dari cerita P. Parjo istrinya mengizinkan berpoligami karena sakit, ternyata tidak benar bahkan sebaliknya;-----
-apakah ibu bersedia menjaga nama baik dan mengakhiri hubungan dengan P. Parjo dengan menolak dan menyarankan untuk kembali kekeluarganya? Dijawab Ya, bersedia menolak hubungan ini dan akan akhiri, apalagi dengan pengalaman sebelumnya punya suami tidak mempunyai pekerjaan, saya tidak akan mengulangi kesalahan lagi karena saat ini Parjo juga tidak punya pekerjaan yang tentunya tidak dapat memberikan nafkah keluarga, dan saya tidak mau bertanggungjawab jika terjadi perceraian mereka, karena saya sudah tidak ada hubungan lagi;---
-Bahwa dari bukti T-8 berupa Keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/953/2018, tanggal 4 September 2018, diketahui fakta hukum bukti T-8 memuat materi yang menyebutkan Sri Mulyani, S.Pd atas laporan lisan Tri Hastuti tanggal 30 Agustus 2018 Tentang Dugaan perselingkuhan oleh Sdr Sri Endang Mulyani, SPd dan laporan Tertulis tertanggal 28 Agustus 2018 Nomor :01/28-VIII/2018 Tentang Permohonan Klarifikasi dan mediasi dan hasil pemeriksaan tanggal 30 Agustus 2018 tertuang dalam surat pernyataan bermeterai telah dijatuhi hukuman disiplin teguran tertulis karena yang bersangkutan melakukan pelanggaran ketentuan pasal 8 huruf e Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2016 dengan bukti surat pernyataan tidak akan berhubungan dengan suami pelapor melalui hubungan media elektronik maupun media lainnya (Surat Pernyataan bermaterai);---
-Bahwa dari bukti T-9 berupa Surat Panggilan II Nomor 800/1081.1/2018 tanggal 8 Oktober 2018 diketahui Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus memanggil Sri Endang Mulyani (Penggugat) diminta untuk menghadap kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus untuk diadakan pembinaan ke -2;-----
-Bahwa dari bukti T-10 berupa Berita acara Pemeriksaan/Pembinaan ke- 2 tanggal 9 Oktober 2018, diketahui kepala sekolah SMA Negeri 1 telah melakukan pembinaan dan Penggugat memberi pernyataan setelah pembinaan dan pembuatan surat

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 47 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pernyataan beliau menyatakan bahwa sudah tidak pernah bertemu dengan P. Parjo dan Penggugat memohon membantu proses perceraian beliau;-----

-Bahwa dari Bukti T-11 berupa surat Drs Joko Sutrisno jabatan Plt Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kudus tanggal 13 November 2018 diketahui memberi pernyataan pada intinya benar ada pengaduan sdr Tri Hastuti (istri dari Suparjo) yang melaporkan dugaan perselingkuhan antara Sdr Sri Endang Mulyani (Guru SMA Negeri 1 Kudus) dengan Sdr Suparjo dan telah dilakukan mediasi pada tanggal 30 Agustus 2018 antara Sdr Tri Hastuti dengan Sdr Sri Endang Mulyani, pada saat itu Sri Hastuti mengakui mempunyai hubungan kedekatan dengan Sdr Suparjo dan membuat surat Pernyataan bahwa Sri Endang Mulyani tidak akan berhubungan lagi dengan Sdr. Suparjo, bahwa kemudian Sri Hastuti memberi informasi bahwa sdr Suparjo masih berhubungan dengan Sdr Sri Endang Mulyani, kemudian saya dan TIM Pemeriksa SMA Negeri 1 Kudus melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan sanksi Teguran tertulis dan Sekarang Sri Hastuti dan Suparjo tinggal di Jakarta, dan Sri Endang Mulyani menyatakan sejak dilakukan pemeriksaan tanggal 4 September 2018 sudah tidak ada hubungan dengan Suparjo, sehingga saya (Drs. Joko Sutrisno) tidak meneruskan permasalahan ini kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah;-----

-Bahwa dari bukti T-15 berupa surat Tanggal 2 Januari 2019 Nomor :800/00067 perihal Tindak Lanjut dugaan pelanggaran disiplin, diketahui fakta Hukum Kepala BKD Daerah Provinsi Jawa Tengah mengirim surat Kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah agar memerintahkan kepada Sekolah SMA Negeri 1 Kudus untuk mencabut keputusan Hukuman kepada Sri Mulyani, Melakukan proses pemeriksaan terhadap Sri Endang Mulyani, S.Pd. dan Melaporkan kembali kepada Gubernur c.q. Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah;

-Bahwa dari bukti T-16 berupa Keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor : 422/021/2019, tanggal 8 Januari 2019 tentang Pencabutan surat keputusan Kepala SMA Negeri 1 Kudus Nomor :422/953/2018 tanggal 4 September 2018, diketahui fakta hukum Hukuman Teguran Lisan yang dijatuhkan kepada Sri Endang Mulyani, S.Pd. telah dicabut oleh Kepala SMA Negeri 1 Kudus dan menyerahkan proses pemeriksaan terhadap Sri Endang Mulyani, S.Pd. kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah;-----

-Bahwa pencabutan keputusan sebagaimana bukti T-16 dilaporkan Kepala SMA Negeri 1 Kudus kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 16 Januari 2019 (Vide bukti T-18);-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 48 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-Bahwa dari Bukti T-17 berupa Berita Acara Pemeriksaan tanggal 15 Januari 2019, diketahui fakta telah diperiksa Penggugat oleh Tim SMA Negeri 1 Kudus terkait permasalahan Pengajuan ijin untuk melakukan perceraian dengan suami yang bernama Moh. Nofel dan diketahui tidak ada fakta yang mengarah penyebabnya karena ada hubungan kedekatannya dengan Suparjo;-----

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta maupun fakta hukum yang terungkap melalui bukti T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15, T-16, T-17 sebagaimana uraian pertimbangan di atas, maka diketahui fakta hukum sebagai berikut :

-Bahwa Benar Sri Hastuti telah melaporkan dugaan Perselingkuhan dan mohon klarifikasi kepada kepala SMA negeri 1 Kudus dengan surat tanggal 28 Agustus 2018 (bukti T-4), kemudian dilakukan klarifikasi dan mediasi tanggal 30 Agustus 2018 yang pada pertemuan tersebut terbit surat pernyataan Sri Endang Mulyani tanggal 30 Agustus 2018 (bukti T-5 dihubungkan dengan bukti T-8, T-11);-

-Bahwa benar pada tanggal 4 September 2018 telah diperiksa Penggugat dengan adanya informasi dari Sri Hastuti dugaan masih berhubungan dengan Suparjo yang dari hasil pemeriksaan tidak didapat fakta hukum bahwa Sri Endang Mulyani, Spd (Penggugat) masih berhubungan dengan saudara Suparjo setelah mediasi dan Kepala SMA Negeri 1 Kudus setelah melakukan pemeriksaan menjatuhkan hukuman Teguran tertulis kepada Penggugat dikaitkan dengan Surat Pernyataan Sri Endang Mulyani tanggal 30 Agustus 2018 (Vide bukti T-5, T-7 dan T-15);--

-Bahwa benar Kepala SMA Negeri 1 Kudus melakukan pemeriksaan ke-2 dengan hasil tidak ada fakta hukum bahwa Penggugat masih berhubungan dengan Saudara Suparjo (Vide bukti T-10, T-11, T-17);-----

-Bahwa benar dengan Surat tanggal 2 Januari 2019 kepala BKD Provinsi Jawa Tengah memerintahkan melalui Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah untuk mencabut hukuman Kepala SMA Negeri 1 Kepada Sri Endang Mulyani (Penggugat) dan memerintahkan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan proses Pemeriksaan kepada Sri Endang Mulyani, Spd./Penggugat (Vide Bukti T-15. T-16, T-18);-----

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat mengakui punya hubungan dengan cara berkomunikasi Lewat WA atau SMS dan bertemu dengan Suparjo sejak tahun 2016 sampai dengan batas waktu terjadinya Klarifikasi mediasi tanggal 30 Agustus 2018 antara Sri Hastuti dan Penggugat

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 49 dari 61 Halaman

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

dihadapan Kepala SMA Negeri 2 Kudus, dan setelah waktu tersebut tidak ada fakta hukum yang membuktikan Penggugat masih berhubungan kedekatan Suparjo;

Menimbang, bahwa dari bukti T-20 berupa Berita Acara Permintaan Keterangan pada tanggal 28 Januari 2019 diruang sidang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, diketahui Penggugat memberi keterangan kenal Suparjo karena teman SD dan bersilahturahmi kembali pada saat reuni SD, teman memberi nomor WA saya ke Suparjo dan Suparjo curhat mengenai permasalahan hubungan keluarga Suparjo dan beberapa kali dalam sebulan WA dan SMS serta pernah Penggugat dengan membonceng anaknya naik sepeda motor bertemu di Wisata "Colo" 3 (tiga) Kali dengan Suparjo dan Penggugat pernah ke rumah orang Tua Suparjo ambil rambutan bersama-sama teman alumni SD Penggugat dan Penggugat membantah mempunyai hubungan kedekatan dengan Suparjo dan diakui hanya sebatas teman, tidak pernah berhubungan Badan dengan Suparjo, tidak pernah memberikan sesuatu kepada Suparjo;-----

Menimbang, bahwa dari T-12 berupa Surat Pernyataan Kadiru, Bukti T-13 berupa Surat Pernyataan Wiwin Endar Puspitosari dan bukti T-14 Berupa Surat Pernyataan Sumiah dikaitkan dengan Bukti P-1 berupa surat Pernyataan Sumiah dan Bukti P-2 berupa Surat Pernyataan Wiwin Endar Puspitosari diketahui materi dari surat pernyataan isinya membantah surat pernyataan yang tercantum dalam Bukti T-13 dan T-14;-----

Menimbang, bahwa oleh karena bukti T-12, T-13 dan T-14 berupa surat pernyataan dibawah tangah dan selain itu pernyataan T-13 dan T-14 tersebut materinya telah dibantah dengan bukti P-1 dan P-2, maka bukti T-12, T-13 dan T-14 tidak dapat dinilai sebagai fakta hukum karena bukti tertulis tersebut tidak berdiri sendiri sehingga tidak mempunyai nilai beban pembuktian, dengan demikian tidak ada fakta hukum yang membuktikan hubungan kedekatan Penggugat dan Suparjo yang sifatnya melanggar norma hukum khususnya mengenai Pelanggaran terhadap larangan bagi PNS wanita untuk menjadi istri kedua/ketiga/keempat yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor 45 Tahun 1990 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil atau setidaknya tidaknya ada fakta hukum yang membuktikan adanya perbuatan Penggugat yang telah mengganggu/meresahkan masyarakat;-----

Menimbang, bahwa dipersidangan tidak diperoleh fakta hukum yang menunjukkan adanya hubungan komunikasi dan bertemu antara Penggugat dan Suparjo terjadi setelah mediasi tanggal 30 Agustus 2018 atau setidaknya sejak pemeriksaan kepala

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 50 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Sekolah pada tanggal 4 September 2018, sehingga informasi Sri Hastuti (istri Suparjo) yang mengatakan masih ada hubungan Penggugat dengan Suparjo tidak disertai atau didukung alat bukti (*Vide* bukti T-7 = bukti P-6, bukti T-10, bukti T-11);-----

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat diperoleh fakta hukum Penggugat pernah berhubungan dengan cara berkomunikasi lewat WA dan SMS dan bertemu dengan Suparjo di wisata pantai "Colo" sebanyak 3 (tiga) kali tidak sendirian bersama anak-anaknya Penggugat, bertemu di rumah Orang Tua Suparjo bersama-sama teman alumni SD, Suparjo datang bertamu kerumah tapi tidak dengan cara sampai menginap, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan fakta hukum berupa Hubungan kedekatan antara Penggugat dengan Suparjo sifatnya tidak membuktikan suatu peristiwa hukum bahwa telah terjadi hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami yang sah, yang dapat menimbulkan tafsir layaknya seperti sepasang suami istri yang sah (perselingkuhan) antara Penggugat dengan Suparjo; -----

Menimbang, bahwa oleh karena Hubungan kedekatan antara Penggugat dengan Suparjo sifatnya tidak membuktikan suatu peristiwa hukum bahwa telah terjadi hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami yang sahnya, yang dapat menimbulkan tafsir layaknya seperti sepasang suami istri yang sah (perselingkuhan) antara Penggugat dengan Suparjo, maka pertimbangan Tergugat yang mencatumkan dalam Objek Sengketa dengan kalimat/frase "terbukti mempunyai hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami sahnya", secara materiel/substansial tidak memenuhi unsur/kualifikasi yang membuktikan Penggugat telah melanggar kewajiban yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010, sehingga Objek Sengketa terbit cacat hukum secara materiel/substansial;-----

Menimbang, bahwa semangat/motivasi yang tercantum dalam penjelasan Umum PP No. 53 Tahun 2010 menyebutkan penjatuhan hukuman disiplin ditujukan hanya kepada PNS yang terbukti melakukan Pelanggaran, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan, maka terhadap Objek Sengketa yang cacat hukum sebagaimana pertimbangan di atas, haruslah dinyatakan batal dan diperintahkan kepada Tergugat untuk mencabut Objek Sengketa, serta merehabilitasi hak-hak Penggugat dengan cara mengembalikan kedudukan harkat dan martabat Penggugat seperti semula;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 51 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa objek sengketa cacat hukum dan dinyatakan batal, maka pengujian terhadap Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) tidak musti dipertimbangkan lagi;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini;-

Menimbang, bahwa dengan dikabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka berdasarkan pada ketentuan Pasal 110 Undang-Undang Peratun biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;-----

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan segala sesuatu yang terjadi dipersidangan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Peratun, Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian. Atas dasar itu terhadap seluruh alat bukti telah dipertimbangkan, akan tetapi bukti-bukti yang tidak relevan dengan sengketa ini tidak dijadikan dasar dalam mengambil putusan dan tetap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam putusan ini;

Mengingat, Pasal-pasal yang berlaku dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Undang-Undang Peratun), serta peraturan perundang-undangan hukum lainnya yang bersangkutan;-----

MENGADILI;-----

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan batal Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020;-----
3. Memerintahkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020;
4. Mewajibkan Tergugat untuk mengembalikan kedudukan dan harkat martabat Penggugat seperti semula;-----

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 52 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

5. Menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.387.500,- (Tiga Ratus Delapan Puluh Tujuh Lima Ratus rupiah);-----

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang, pada hari Kamis tanggal 16 Juni 2020 oleh kami **PANCA YUNIOR UTOMO, S.H., M.H.**, selaku Hakim Ketua Majelis, **ERNA DWI SAFITRI, S.H.**, dan **IKAWATI UTAMI, S.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan sidang yang terbuka untuk umum secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang (*e-court*) pada hari Kamis tanggal 23 Juli 2020 oleh Majelis Hakim tersebut, dengan dibantu oleh **RONY JULISTIONO, S.H., M.H.** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang, dengan dihadiri oleh Penggugat, dan Tergugat;-----

HAKIM-HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA MAJELIS,

Ttd.

Ttd.

ERNA DWI SAFITRI, S.H.

PANCA YUNIOR UTOMO, S.H.,M.H.

Ttd.

IKAWATI UTAMI, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

Ttd.

RONY JULISTIONO, S.H., M.H

Putusan Perkara Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg
Halaman 53 dari 61 Halaman



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

.Perincian Biaya Perkara Nomor :20/G/2020/PTUN.Smg

1.	PNBP (Pendaftaran, Panggilan / Pemberitahuan, Redaksi)	: Rp. 70.000,-
2.	Biaya ATK	: Rp. 200.000,-
3.	Biaya Panggilan Sidang dan Sumpah	: Rp. 111.500,-
4.	Meterai Putusan	: Rp. 6.000,-(+)
		Jumlah : Rp.387.500,-

(Tiga Ratus Delapan Puluh Tujuh Lima Ratus

rupiah)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Naufal Farhan Ghufron
NIM : 2017303087
Tempat Tanggal Lahir : Wonosobo, 02 Desember 2001
Alamat : PERUM. Griya Jadi Jaya RT/RW 001/006, kel.
Kramatan, Kec. Wonosobo, Kab. Wonosobo
Nama Ayah : Wahyu Cahyono, S.Sos.
Nama Ibu : Nur Asiyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD/MI : SD AL- Madina Wonosobo (Lulus 2014)
- b. SMP/MTS : MTsN 2 Wonosobo (Lulus 2017)
- c. SMA/MA : MAN 1 Wonosobo (Lulus 2020)
- d. S1 : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
(Lulus 2025)

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus DEMA FASYA 2022
2. Pengurus DEMA FASYA 2023
3. Pengurus PMII Rayon Syariah 2023

Purwokerto,



Naufal Farhan Ghufron
NIM. 2017303087