

SKRIPSI

PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERKENAAN DENGAN KENAIKAN PANGKAT/JABATAN



YULI HARIATIK
030115328

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005

**PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERKENAAN DENGAN KENAIKAN PANKAT/JABATAN**

SKRIPSI

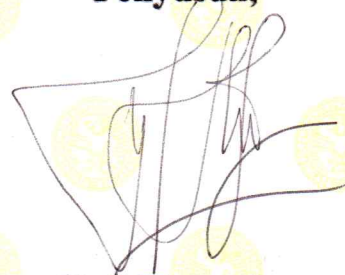
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H.
NIP. 132133944

Penyusun,



Yuli Hariatik
Nim : 030115328

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005

DISKUSI DAN PEMBAHASAN PELANGGARAN DISIPLIN KETUKA

KELOMPOK

KELOMPOK 1
KELOMPOK 2
KELOMPOK 3
KELOMPOK 4

KELOMPOK 5

KELOMPOK 6

KELOMPOK 7

KELOMPOK 8

KELOMPOK 9

**Skripsi Ini Telah Diuji Dan Dipertahankan Di Hadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis Tanggal 2 Juni 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

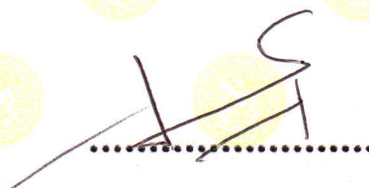
Ketua : ^u **Soemardji, S.H., M. Hum.**
131470994



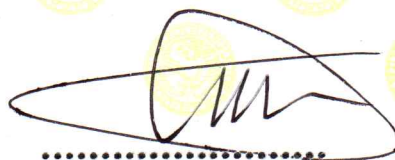
Anggota : 1. **Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H.**
132133994



2. **Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**
131878388



3. **Deddy Sutrisna, S.H., M.H.**
131570358



...
...
...

...

...
...
...

...
...
...

...

~

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku
dan nenekku, yang bangga anaknya menjadi seorang
sarjana

Dan

Untuk kakak-kakakku yang telah banyak berkorban
agar adiknya bisa menjadi sarjana

MOTTO

Apabila suatu keinginan hanya dipendam

Hati sakit merasakan

Alangkah lebih baik dan jiwa menjadi

tenang

Apabila apa yang kita pikirkan

Apa yang kita inginkan

Dapat terucap dan terlaksanakan

KATA PENGANTAR

Terucap syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini dengan judul “Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kenaikan Pangkat/Golongan”, dapat terselesaikan.

Skripsi ini membahas tentang jenis-jenis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, penggunaan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat, serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas atas sanksi yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang. Penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu kritik dan saran sangat diharapkan demi sempurnanya skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih, di antaranya kepada:

1. Orang tuaku (Pa' Dayat dan Ma' Tami) dan nenekku, terima kasih atas cinta kalian selama ini. Maaf bila aku belum bisa membuat kalian bahagia.
2. Ibu Herini Siti Aisyah, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberi bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Bpk. Soemardji, Ibu Lanny Ramli, dan Bpk. Deddy Sutrisno selaku dosen penguji, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji skripsi ini.
4. Kakakku semua (Mbak Yu, Mas No dan Mbak Ning, Mbak Sih, Mas Di dan Mbak Hera, Mbak Lis), terima kasih atas segala usaha kalian selama ini sehingga aku bisa kuliah.

5. Civitas Akademik Fakultas Hukum Unair, yang telah banyak membantu Saya dalam belajar di Fakultas Hukum.
6. My bestfriend di FH, diantaranya Nurul Luluk aku tunggu traktiranmu, Nophi semoga mamamu cepat sembuh ya, Reny kapan ke Kediri lagi, Mbak Ninik cahyo yach.
7. Teman-teman angkatan 2001, Epik dan Mas Hakam terima kasih atas buku-bukunya, Icha makasih sudah diantar ke Sidoarjo, Wida terima kasih atas jilbabnya, Tutuk temanku pertama kali di FH, Fatimah, Phita, Arik terima kasih sering mengantar ke rental, my room mate Mbak lim, Mbah Nawi kelompokku PLKH untuk cinta yang tak terucapkan, Fanty, en masih banyak lagi yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu.
8. Bapak Marsaid sekeluarga, terima kasih telah diperbolehkan sering menginap, dan untuk Lek Mi masakannya enak lho.
9. Teman-teman SMA, Iin Untag, Deny Unesa, Juriyah, Mbak Maria, Winarti, Ina “Muning”, Ani Unibraw, dimanapun kalian berada jangan lupakan aku yach.
10. Teman-teman di kost Bu Sulchan, di kost Umi, dan di kost Artique 18.
11. Para karyawan di FH, Ibu Yanuar, Mas Is makasih atas kertas dan aquanya, Bpk. Amir, Bpk. Asep, Bpk. Bastian, dan karyawan lainnya yang telah banyak membantu Saya saat belajar di FH Unair.
12. VEDC Malang, yang komputer dan kertasnya sering Saya gunakan untuk skripsi ini. Masih ada lowongan gak ya?
13. Afin, Vinta, Hanamaru (Hana) malaikat kecil yang lucu en cantik-cantik.

14. Ibu Ida dan Bpk. Budi dari Bagian Kepegawaian Pemkot Surabaya, tempat Saya mengadakan survey untuk skripsi ini, maaf telah membuat Bapak dan Ibu harus membongkar-bongkar arsip.
15. Mas Rio, makasih udah boleh ngeprint gratis, maaf bila merepotkan.
16. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak mungkin Saya sebutkan satu-persatu.

Surabaya, 29 Juli 2005

Yuli Hariatik
030115328

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Persembahan	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah	1
1.2. Penjelasan Judul	6
1.3. Alasan Pemilihan judul	8
1.4. Tujuan Penulisan	8
1.5. Metodologi	9
a. Pendekatan Masalah	9
b. Sumber Bahan Hukum	9
c. Prosedur Pengolahan Dan Pengumpulan Bahan Hukum	10
d. Analisa Bahan Hukum	10
1.6. Pertanggungjawaban Sistematika	11

BAB II PENGGUNAAN IJAZAH PALSU OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBABNYA SAKIT S...	13
2.1. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	13
2.2. Jenis-jenis Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil	16
2.3. Penegakan Hukum Bagi PNS yang Menggunakan Ijazah Palsu untuk Kenaikan Pangkat/Golongan	21

2.4.Faktor-faktor Dilakukannya Pelanggaran Disiplin Berupa Penggunaan Ijazah Palsu dan Akibat-akibat Buruknya.....	30
---	----

BAB III UPAYA HUKUM ATAU KEBERATAN ATAS SANKSI YANG DAPAT DIAJUKAN OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL33

3.1 Pejabat Yang Berwenang Menghukum	33
3.2 Penyelesaian Sengketa Kepegawaian.....	35
3.3 Prosedur Mengajukan Keberatan Atas Hukuman Disiplin Yang Diatur Dalam PP No. 30 Th. 1980.....	45

BAB IV PENUTUP50

4.1. Kesimpulan	51
4.2. Saran	51

DAFTAR BACAAN52

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. II/MPR/1983 Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) disebutkan bahwa hakikat dari Pembangunan Nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Pembangunan seluruh masyarakat Indonesia ini ditujukan pada seluruh elemen masyarakat, baik Pegawai Negeri, buruh maupun wiraswasta. Dengan Pembangunan Nasional ini diharapkan tercipta masyarakat yang berperadaban modern, demokratis, bermoral tinggi serta taat hukum.

Pelaksanaan Pembangunan Nasional tidak terlepas dari peran Pegawai Negeri Sipil yang merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Adapun peran Pegawai Negeri Sipil pemerintahan dan pembangunan ada 3 (tiga), yaitu:

- Dinamisator, Pegawai Negeri Sipil selaku pelaksana dan penggerak roda bangsa Republik Indonesia dapat semakin maju dan potensial dalam penggerakan bidang-bidang penunjang kesejahteraan sehingga dapat menggerakkan sumber daya alam dan sumber daya manusia, hingga akhirnya didapat hasil yang berdaya guna dan berhasil guna.
- Stabilisator, Pegawai Negeri Sipil selaku aparat pemerintah sebagai penyeimbang dari seluruh tatanan kehidupan bangsa Republik Indonesia harus dapat mengatur dan menyeimbangkan setiap kehidupan baik swasta maupun negeri sehingga didapat hasil yang seimbang.
- Demokratisator, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah harus dapat memberi contoh dalam pelaksanaan kehidupan demokrasi dengan menjalankan dalam lingkup pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara potensial dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Disamping itu juga harus memahami dan menjalankan perannya sebagai Pegawai Negeri dengan sebaik-baiknya. Dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No.II/MPR/1993, mengenai Kebijakan Umum angka 41 ditetapkan bahwa Pembangunan Aparatur Negara diarahkan untuk mewujudkan Aparatur Negara

yang handal serta efisien, efektif dan terpadu yang didukung oleh aparat negara yang profesional, bertanggungjawab, bersih dan berwibawa serta menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran dan keadilan.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil seperti yang diterangkan diatas, maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pegawai negeri, diantaranya adalah Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Undang-undang No. 9 Tahun 2003 Tentang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Surat Edaran Kepala BAKN No. 10/SE/1981 Tentang Tindakan Administratif dan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Yang Memiliki/Menggunakan Ijazah Palsu/Aspal, Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan masih banyak lagi.

Semua ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Pegawai Negeri tidak akan mempunyai arti apabila Pegawai itu sendiri tidak memahami, menghayati dan mematuhi isi dari ketentuan-ketentuan dari peraturan perundang-undangan tersebut. Yang diperlukan adalah kesadaran dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memahami peraturan perundang-undangan kepegawaian yang mengatur pembinaan baginya.¹

Dalam Penjelasan Umum Undang-undang No . 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang - undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok

¹ Soegeng Prijodarminto, S.H., *Pegawai Negeri Sipil, Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1993, h.8.

Kepegawaian disebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Bagaimanapun juga Pegawai Negeri Sipil adalah manusia biasa, yang tidak luput dari kealpaan dan kesalahan. Telah ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pegawai Negeri Sipil, khususnya mengenai disiplin dalam menjalankan tugas, namun masih sering dijumpai adanya pelanggaran yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pelanggaran ini dapat menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan terganggu.

Beberapa contoh pelanggaran disiplin yang sering dijumpai adalah Pegawai Negeri membolos, jalan-jalan pada saat jam kerja, bahkan ada yang menggunakan ijazah palsu untuk kepentingan pangkat atau golongannya. Contoh yang terakhir ini dapat dijumpai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Ada seorang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah, yaitu dari golongan ruang II/c menjadi golongan ruang III/a. Ijazah palsu ini diketahui setelah pihak instansi yang mengeluarkan ijazah tersebut menyatakan bahwa ijazah tersebut palsu. Setelah melalui proses pemeriksaan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat yaitu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.²

Beberapa waktu lalu seorang gubernur terpilih di salah satu propinsi dituntut karena menggunakan ijazah dan gelar palsu. Beberapa waktu lalu seorang

² Hasil Survey di Pemkot Surabaya, 20 Juli 2005

gubernur terpilih di salah satu propinsi dituntut karena menggunakan ijazah palsu. Meskipun pada awalnya gubernur tersebut dituntut karena dugaan korupsi, kemudian ijazah dan gelar palsu tersebut diungkit, dan dijadikan salah satu tuntutan. Jaksa menggunakan Undang-undang Sisdiknas sebagai dasar untuk menuntut. Langkah jaksa tersebut perlu didukung karena penggunaan ijazah palsu ini menunjukkan betapa rendah kualitas sebagai bangsa. Tidak mempunyai kemampuan dan pendidikan yang cukup namun dapat menduduki jabatan dan pangkat yang tinggi.

Perihal ijazah palsu dan gelar palsu tidak dapat dipandang sebelah mata. Dengan ijazah yang dimiliki, dapat diketahui dan ditetapkan dalam jabatan dan pangkat apa yang sesuai dengan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan suatu satuan organisasi. Pengangkatan dalam suatu jabatan atau kenaikan pangkat merupakan kepercayaan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada seorang Pegawai Negeri Sipil, dengan berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang obyektif.

Dalam Penjelasan Umum Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa dengan adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri, pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk

meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Dengan demikian, kenaikan pangkat/golongan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi kompetisi dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Dari uraian mengenai pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil diatas maka permasalahan yang dirumuskan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan ijazah palsu di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku?
- 2) Upaya hukum apa yang dapat diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil bila tidak puas atas sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang?

2. Penjelasan Judul

Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah "Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kenaikan Pangkat/Golongan". Dari judul tersebut, maka akan diuraikan kata demi kata dengan maksud lebih memudahkan bagi pembaca agar tidak salah menafsirkan.

Pelanggaran Disiplin, sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 1 huruf b PP No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Pengertian Pegawai Negeri sesuai yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 adalah setiap WNI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI, dan Anggota Kepolisian Negara RI.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Hal ini tercantum dalam pasal 1 angka 1 PPNo. 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal 1 angka 2 menyebutkan pengertian dari Kenaikan Pangkat, yaitu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.

Dari uraian penjelasan judul diatas, secara keseluruhan penjelasan judul "Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kenaikan Pangkat/Golongan" adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.

3. Alasan Pemilihan Judul

Adapun yang menjadi alasan bagi pemilihan judul Pelanggaran Disiplin "Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kenaikan Pangkat/Golongan" ini adalah karena masih sering terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri, khususnya PNS, dalam menjalankan tugasnya. Penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya PNS. Apabila PNS melakukan pelanggaran, maka penyelenggaraan tugas pemerintahan dapat terganggu. Untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diperlukan aparatur yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan berwibawa.

4. Tujuan Penulisan

Dalam suatu penulisan tidak terlepas dari tujuan yang hendak dicapai. Adapun penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu:

➤ Tujuan khusus

Untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) pada jenjang Strata 1 (satu) pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

➤ Tujuan umum

- a. Untuk lebih memahami mengenai penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, khususnya pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan penggunaan ijazah palsu.

- b. Untuk lebih mengetahui dan memahami mengenai upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil apabila tidak puas atas sanksi yang dijatuhkan padanya sebagai akibat telah melakukan pelanggaran disiplin.
- c. Untuk memberi sumbangan karya tulis kepada almamater guna menambah dan melengkapi pengetahuan mengenai Hukum Kepegawaian pada umumnya dan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil pada khususnya.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif dimana penulisan dilakukan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, khususnya yang mengatur mengenai pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan perundang-undangan yang dijadikan acuan dalam penulisan skripsi ini adalah Surat Edaran Kepala BAKN No.10/SE/1981 Tentang Tindakan Administratif Dan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Yang Memiliki/Menggunakan Ijazah Palsu/Aspal, PP No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang memiliki relevansi dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini.

b. Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan pendekatan masalah, dalam penulisan skripsi ini diperlukan bahan hukum yang pada pokoknya terbagi dalam dua bagian, yaitu bahan hukum

primer dan bahan hukum skunder. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dari tata hukum Indonesia. Peraturan perundang-undangan tersebut kemudian dibahas sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini. Sedangkan bahan hukum skunder yaitu bahan hukum yang diperoleh dari literatur-literatur buku dan juga pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

c. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam penyusunan skripsi ini, pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan dua langkah, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Langkah pertama dilakukan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan, membaca dan memahami peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas. Langkah kedua yang dilakukan adalah studi lapangan, yaitu dengan mengumpulkan data-data yang terkait dengan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri sipil dari berbagai sumber, diantaranya media massa maupun internet. Semua bahan hukum yang telah didapatkan kemudian diseleksi, diuraikan dan dianalisis berdasarkan keadaan data dan mengaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan, selanjutnya dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

d. Analisis Bahan Hukum

Berdasarkan pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, data yang sudah terkumpul yang diperoleh baik bahan hukum primer maupun bahan

hukum skunder kemudian dianalisis dan dipaparkan dengan metode deskriptif analisis dimulai dengan mengkaji peraturan-paraturan yang mengatur pelanggaran disiplin Pegawai Negeri sipil. Analisis dilakukan dengan menggunakan pola pikir deduktif yaitu beranjak dari konsep umum dikaitkan dengan kenyataan empirik. Dengan demikian akan diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan rumusan permasalahan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini terdiri dari empat bab. Untuk memudahkan dalam memahami isi pembahasan materi skripsi ini, maka disusunlah sistematika yang berurutan sesuai dengan materi pembahasan.

Bab I berisi tentang pendahuluan, sebagai bab awal dari penulisan skripsi, dimana bab ini memuat gambaran umum, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi serta pertanggungjawaban sistematika.

Bab II berisi tentang penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dalam penggunaan ijazah. Dalam bab ini diuraikan juga mengenai kedudukan Pegawai Negeri sipil, jenis-jenis kenaikan pangkat serta faktor-faktor penyebab pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Bab III menguraikan tentang upaya hukum yang dapat ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri Sipil apabila tidak puas atau keberatan atas sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. Dalam bab ini diuraikan juga mengenai

pengaturan tentang penyelesaian sengketa kepegawaian serta prosedur mengajukan keberatan.

Bab IV adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan intisari dari penulisan, sedangkan saran merupakan sumbangan pemikiran dan gagasan yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang dibahas.

BAB II

PENGUNAAN IJAZAH PALSU OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBABNYA

2.1. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari aparatur negara, sehingga bila berbicara mengenai kedudukan pegawai dalam Negara Indonesia maka kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum yang ada dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), antara lain aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, makin ditingkatkan pengabdian dan kesetiaannya pada perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pasal 3 Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian secara tegas dinyatakan bahwa Pegawai Negeri (termasuk PNS) adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 45, Negara, dan pemerintah menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan Pembangunan.

a. PNS sebagai Aparatur Negara

PNS merupakan bagian dari aparatur negara secara keseluruhan, tidak saja pada aparat eksekutif tetapi juga pada aparat negara yang lain. Berdasarkan ketentuan dalam UUD 1945 yang dimaksudkan dengan aparatur negara adalah alat-alat perlengkapan negara yang meliputi aparatur legislatif, aparatur eksekutif, aparatur judicial, aparatur konsultatif dan aparatur pemeriksaan. Pegawai Negeri

terdapat pada setiap aparatur negara tersebut. Pada aparatur eksekutif kecuali Presiden, Wakil Presiden dan Menteri, semuanya adalah Pegawai Negeri.

Di bidang legislatif, pada Sekretaris Jenderal, baik di MPR maupun DPR dipekerjakan Pegawai Negeri yang membantu pelaksanaan tugas aparatur legislatif tersebut. Demikian pula di kesekretariatan BPK sebagai aparatur pemeriksaan terdapat pula Pegawai Negeri yang melaksanakan tugas pada lembaga tersebut. Sedangkan pada aparatur judicial, semua hakim mempunyai kedudukan sebagai Pegawai Negeri.

b. PNS sebagai Abdi Negara

Arti dari kata “abdi” adalah pelayan atau pembantu yang wajib melaksanakan pelayanan. PNS sebagai abdi negara berarti PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. PNS harus juga mengabdikan diri pada kepentingan negara di atas segala-galanya. Tidak dibenarkan mendahulukan kepentingan pribadi atau golongan.

c. PNS sebagai Abdi Masyarakat

Sebagai abdi masyarakat, PNS melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk memberikan pelayanan sebaiknya-baiknya kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, PNS harus tetap berusaha memperlancar segala urusan masyarakat. PNS harus dapat melindungi, mengayomi, atau memberikan bimbingan kepada masyarakat. Dengan demikian PNS dapat memberikan ketenteraman dan keteladanan di Masyarakat.

Pemahaman mengenai kedudukan PNS ini harus dilakukan dengan kesadaran penuh pengabdian, keikhlasan dan tanggung jawab. Seorang PNS yang tidak memahami kedudukannya dalam melaksanakan tugas tidak akan pernah penuh dengan tanggung jawab. Hal ini dapat mempengaruhi kelancaran penyelenggaraan Negara.

Dalam rangka tugas Pegawai Negeri yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan yang dipikulkan ke pundaknya, wajib mengangkat sumpah pada saat ia diangkat sebagai Pegawai Negeri. Dalam salah satu Diktum Sumpah tersebut dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Sumpah merupakan ikrar yang diucapkan dibawah nama Allah, sumber dari segala moral yang agung, yang seharusnya ditaati dan ditepati dengan setulus-tulusnya dan penuh penghayatan. Hendaknya sumpah ini bisa menjadi tonggak moral yang kuat dimana setiap Pegawai Negeri dapat berpegang dengan kokoh dan teguh.³

2.2. Jenis-Jenis Kenaikan Pangkat PNS

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi

³ Djoko Prakoso, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, h. 3

kerja dan pengabdian PNS pada Negara. Dalam pasal 3 PP no. 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pemberian kenaikan pangkat diberikan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Untuk menjamin obyektifitas dalam pemberian kenaikan pangkat, maka perlu ditetapkan syarat-syarat kenaikan pangkat. Syarat-syarat kenaikan pangkat antara lain :

- 1) Prestasi kerja;
- 2) Disiplin kerja;
- 3) Kesetiaan;
- 4) Pengabdian;
- 5) Pengalaman Jabatan;
- 6) Latihan Jabatan;
- 7) Syarat-syarat Obyektif lainnya.

2.2.1. Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan pangkat reguler sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PP No. 99 Th. 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Dalam pasal 6 dicantumkan bahwa kenaikan pangkat reguler diberikan kepada PNS yang memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;

- b. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk atau tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

- a. Sekurang-kurangnya telah empat tahun dalam pangkat terakhir; dan
- b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.

Kenaikan Pangkat ini diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

2.2.2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan pangkat pilihan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, atau jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keppres, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Menurut pasal 9 PP No. 12 Th. 2002 tentang Perubahan atas PP No. 99 Th. 2000, kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada PNS yang :

- a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- b. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keppres;
- c. Menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
- d. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara;

- e. Diangkat menjadi pejabat negara;
- f. Memperoleh STTB/Ijazah;
- g. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- h. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
- i. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

PNS yang menduduki jabatan struktural dan pengangkatannya masih satu tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. Telah satu tahun dalam pangkat yang dimiliki;
- b. Sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam jabatan struktural yang diduduki;
- c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.

2.2.3. Kenaikan Pangkat Anumerta

PNS yang meninggal dunia dalam menjalankan tugas dapat dinaikkan pangkatnya setiap lebih tinggi dari pangkat terakhir PNS yang bersangkutan secara anumerta yang mulai berlaku pada tanggal meninggalnya PNS tersebut. Pemberian kenaikan pangkat ini diusahakan sebelum PNS yang meninggal tersebut dimakamkan. Agar dapat dilaksanakan pemberian kenaikan pangkat

anumerta tepat pada waktunya, pejabat yang berwenang dapat mengeluarkan putusan sementara. Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang tersebut jauh sehingga tidak memungkinkan pemberian kenaikan pangkat anumerta tepat pada waktunya, maka keputusan sementara diberikan oleh Gubernur/ Kepala Daerah Tingkat I atau Bupati/walikota Kepala Daerah Tingkat II yang bersangkutan. Pejabat yang dimaksud kemudian wajib melaporkannya kepada pejabat yang berwenang disertai dengan bahan-bahan sebagai dasar pertimbangan pengeluaran putusan sementara.

2.2.4. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian diberikan sebagai penghargaan bagi PNS yang akan mengakhiri masa jabatannya sebagai PNS dengan hak pensiun. Kenaikan Pangkat Pengabdian diberikan kepada seorang PNS yang :

- a. Memiliki masa kerja sebagai PNS selama :
 - 30 tahun atau lebih secara terus-menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir;
 - 20 tahun secara terus-menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir;
 - 10 tahun secara terus-menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir.
- b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.
- c. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

2.2.5. Kenaikan Pangkat yang Melampaui Pangkat Atasan Langsung

a. Guru Agama

Guru agama yang telah memenuhi syarat untuk dinaikkan pangkatnya, yang akan melampaui pangkat atasan langsungnya, tetap dinaikkan pangkatnya. Apabila kenaikan pangkat tersebut di atas terjadi maka harus dilaksanakan ketentuan Surat Edaran Kepala BAKN No. 15/SE/1975, dengan cara:

- Memindahkan Guru Agama yang bersangkutan ke unit lain yang atasannya berpangkat lebih tinggi atau sama dengan Guru Agama yang bersangkutan.
- Apabila ada lowongan, mengangkat Guru Agama tersebut menjadi kepala suatu unit kerja.

b. Tenaga Medis Paramedis

Tenaga Medis dan Paramedis yang telah memenuhi syarat untuk dinaikkan pangkatnya, yang akan melampaui pangkat atasannya langsungnya, tetap dinaikkan pangkat. Apabila kenaikan ini terjadi, maka harus dilaksanakan ketentuan sesuai dengan ketentuan yang mengatur tentang kenaikan pangkat bagi Guru Agama seperti yang diterangkan di atas.

2.3. Penegakan Hukum bagi PNS yang Menggunakan Ijazah Palsu untuk Kepentingan Kenaikan Pangkat/Golongan

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional diperlukan PNS sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. PNS harus

mematuhi kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Untuk membina PNS yang demikian, diperlukan suatu peraturan disiplin bagi PNS. Tujuan dari peraturan disiplin bagi PNS ini bukan untuk menghambat gerak atau mendikte setiap kegiatan PNS. Tujuan dari dikeluarkannya peraturan disiplin ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar lebih dapat memaksimalkan peran dan kedudukannya.

Macam-macam penindakan disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin, yaitu sanksi atas pelanggaran disiplin berdasarkan ketentuan Peraturan Disiplin (PP No. 30 Th. 1980). Hukuman disiplin merupakan upaya akhir (*ultimum remedium*), apabila upaya pembinaan lain tidak dapat merubah perilaku seorang PNS yang indiscipliner.
- b. Tindakan administratif, yaitu tindakan untuk menetapkan status kepegawaian dan kedudukan hak seorang PNS (misal: mutasi jabatan, pengembalian pangkat sesuai dengan ijazah sah yang dimiliki).

Tingkat dan jenis hukuman disiplin sesuai dalam pasal 6 PP No. 30 Th. 1980 terdiri atas hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis;
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- 1) penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun;

- 2) penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun;
- 3) penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- 1) penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun;
- 2) pembebasan dari jabatan;
- 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- 4) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Agar setiap penindakan disiplin tidak memberatkan atau dirasa cukup adil, maka setiap penindakan disiplin perlu dilandasi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Keadilan, yaitu sanksi yang dikenakan harus setimpal dengan kesalahan yang telah dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal yang memberatkan atau meringankan (latar belakang dilakukannya kesalahan);
- b. Kemanfaatan, yaitu sanksi harus bermanfaat dan mendidik serta memperbaiki PNS yang dikenai sanksi, serta berdampak positif pada lingkungan kerja;
- c. Konsistensi, yaitu keputusan penindakan disiplin yang pernah diambil dalam suatu kasus, menjadi pedoman dalam penindakan untuk kasus yang sama;

- d. Kepastian Hukum, yaitu penindakan disiplin terhadap setiap pelanggaran harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penggunaan ijazah palsu, tidak setiap orang atau pejabat yang berwenang dalam menentukan keaslian suatu ijazah. Kewenangan untuk menentukan ijazah palsu ada pada pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah tersebut, yaitu:

- a. Dalam lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, yang berwenang menentukan keaslian suatu ijazah adalah:
 - Rektor, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Negeri;
 - KOPERTIS, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Swasta;
 - KAKANWIL Depdiknas, bagi ijazah SLTP, SMU, SMK, baik yang dikeluarkan oleh Sekolah Negeri maupun Sekolah swasta.
- b. Dalam lingkungan Departemen Agama adalah:
 - Rektor, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Institut Agama Islam Negeri;
 - Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Islam swasta;
 - KAKANWIL DEPARTEMEN Agama, bagi ijazah Aliyah, Tsanawiyah, dan Ibtidaiyah, baik yang dikeluarkan oleh Sekolah Islam Negeri maupun Sekolah Islam Swasta.
- c. Dalam lingkungan Departemen Kesehatan adalah Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Kesehatan, bagi ijazah Paramedis, baik yang dikeluarkan oleh Sekolah Negeri maupun Sekolah Swasta.

- d. Dalam lingkungan instansi pemerintahan lainnya adalah Menteri/Pimpinan Lembaga bagi ijazah yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan instansi yang bersangkutan.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya penggunaan ijazah palsu yang terjadi di lingkungan Pemkot Surabaya merupakan cerminan kurangnya pemahaman dan penerapan aturan disiplin PNS. Peraturan disiplin seharusnya ditaati dan dilaksanakan secara benar dan konsekuen. Sebagai aparatur negara, Pegawai Pemkot Surabaya tersebut seharusnya memberi contoh yang baik pada masyarakat. Adanya pelanggaran oleh PNS dengan sendirinya telah membuat opini di masyarakat bahwa tidak semua Pegawai Negeri berkelakuan baik dan mentaati peraturan. Apabila masyarakat sudah beranggapan demikian, maka citra PNS di mata masyarakat telah turun.

2.3.1. PNS yang Menggunakan Ijazah Palsu untuk Kepentingan Kenaikan Pangkat sebagai Penyesuaian Ijazah sejak Berlakunya PP No. 3 Th. 1980 (tanggal 22 Januari 1980).

Terhadap PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sejak berlakunya PP No. 3 Th. 1980 ini dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS berdasarkan pasal 6 ayat 4 huruf c PP No.80 Th.1980. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ini dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.2. PNS yang Menggunakan Ijazah Palsu untuk Kepentingan Kenikan Pangkat sebagai Penyesuaian Ijazah sebelum Berlakunya PP No. 3 Th. 1980

Terhadap PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebelum berlakunya PP No. 3 Th. 1980 pangkatnya dikembalikan pada pangkat berdasarkan ijazah yang sah yang dimilikinya dengan memperhitungkan masa kerja golongan. Disamping tindakan administratif berupa pengembalian pangkat berdasarkan ijazah yang sah, terhadap PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun, berdasarkan pasal 6 ayat 4 huruf a PP No. 30 Th. 1980.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, setelah masa menjalani hukuman selesai maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman (pangkat berdasarkan ijazah yang sah) dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya bagi PNS yang bersangkutan baru dapat dipertimbangkan, setelah PNS yang bersangkutan sekurang-kurangnya 1 tahun dikembalikan pada pangkat semula. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan PNS, dan dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain, serendahnyarendahnya yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang setingkat.⁴

⁴ Sastra Djatmika *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan Jakarta, 1995, h.17

Pemalsuan ijazah yang dilakukan oleh PNS juga dapat dimasukkan dalam kategori hukum pidana. Dalam pasal 264 ayat (1) KUHP angka 1 KUHP dinyatakan bahwa pemalsuan surat diancam dengan pidana penjara paling lama 8 tahun, jika dilakukan terhadap akta-akta otentik. Pasal 264 ayat (2) menyatakan bahwa barangsiapa dengan sengaja memakai surat tersebut, yang isinya tidak benar atau yang dipalsu seolah-olah benar dan tidak dipalsu maka diancam dengan pidana penjara paling lama 8 tahun.

Berdasarkan asas *Lex specialis Derogat Legi Generalis*, bahwa peraturan yang bersifat khusus mengalahkan peraturan yang bersifat umum, maka untuk PNS yang menggunakan ijazah palsu tetap diberlakukan Surat Edaran Kepala BAKN No.

10 / SE / 1981 Tentang Tindakan Administratif Dan Hukuman Disiplin PNS

Yang Memiliki/Menggunakan Ijazah Palsu/Aspal. Hal ini untuk menghindari timbulnya pertentangan peraturan mana yang akan diberlakukan terhadap PNS. KUHP mempunyai sifat yang umum, berlaku untuk semua orang, sedangkan SE No. 10/SE/1981 diberlakukan khusus untuk PNS.

2.3.3. Tata Cara Pengembalian Pangkat pada Pangkat Berdasarkan Ijazah yang Sah

Tata cara pengembalian pangkat pada pangkat berdasarkan ijazah yang sah adalah sebagai berikut:

1. Untuk pangkat Pembina golongan ruang IV/a kebawah, ditetapkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Non Departemen atau Gubernur Kepala Daerah Tingkat I yang bersangkutan setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Kepala Badan Administrasi Kepegawian Negara (BAKN). Untuk mendapat persetujuan, digunakan formulir Nota Persetujuan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Nota Persetujuan Kepala BAKN dibuat rangkap lima, setelah diperiksa dan disetujui Kepala BAKN maka disampaikan kepada:
 - 2 rangkap dikembalikan pada instansi yang bersangkutan;
 - 1 rangkap dikirim pada Kepala KPN/Kas Daerah yang bersangkutan;
 - 1 rangkap dikirim pada Dirjen Anggaran cq Direktorat Perbendaharaan Negara;
 - 1 rangkap untuk arsip BAKN cq Biro Tata Usaha Kepegawaian.
 - b) Nota Persetujuan yang diajukan kepada Kepala BAKN dilengkapi dengan:
 - Salinan sah dari semua ijazah yang dimiliki PNS yang bersangkutan;
 - Salinan sah SPT kenaikan gaji berkala terakhir (apabila pada pangkat terakhir telah memperoleh kenaikan gaji berkala);

- Salinan sah surat keputusan kenaikan pangkat dari yang pertama sampai dengan yang terakhir;
 - Surat keterangan pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah yang dimiliki PNS yang bersangkutan.
2. Untuk pangkat Pembina golongan ruang IV/b ke atas, diajukan kepada Presiden dengan tembusan Kepala BAKN, dengan menggunakan formulir Daftar Usul Pengembalian Pangkat, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a) Daftar Usul Pengembalian Pangkat dibuat dalam rangkap empat:
- Rangkap pertama diajukan langsung kepada Presiden;
 - Rangkap kedua dan ketiga diajukan kepada Kepala BAKN;
 - Rangkap keempat untuk arsip instansi yang bersangkutan.
- b) Daftar Usul Pengembalian Pangkat yang diajukan kepada Presiden dan Kepala BAKN dilengkapi dengan lampiran-lampiran sebagai berikut:
- Salinan sah dari semua ijazah yang dimiliki PNS yang bersangkutan;
 - Salinan sah surat keputusan kenaikan pangkat dari yang pertama sampai yang terakhir;
 - Surat keterangan pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah;
 - Salinan sah SPT kenaikan gaji berkala terakhir (apabila pada pangkat terakhir telah memperoleh kenaikan gaji berkala).

Dalam kasus pelanggaran disiplin berupa penggunaan ijazah palsu oleh pegawai Pemkot Surabaya, PNS yang bersangkutan telah dijatuhi disiplin tingkat berat, yaitu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Berdasarkan ketentuan dalam SE No. 10/SE/1981, PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah sejak berlakunya PP No. 3 Th. 1980, maka dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Penjatuhan hukuman disiplin oleh Walikota terhadap PNS di Pemkot Surabaya tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun ternyata pelanggaran yang dilakukan oleh yang bersangkutan tidak hanya menggunakan ijazah palsu. Setelah diadakan pemeriksaan, pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan juga berupa penipuan dan dipidana penjara. Sehingga dirasa perlu menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Penjatuhan hukuman disiplin ini tentunya sudah berdasarkan prinsip-prinsip dalam penindakan disiplin, yaitu keadilan, kemanfaatan, konsistensi, dan kepastian hukum.

2.4. Faktor-faktor Dilakukannya Pelanggaran Disiplin berupa Penggunaan Ijazah Palsu oleh PNS dan Akibat-akibat Buruknya

Penggunaan ijazah palsu untuk kepentingan kenaikan pangkat adalah hal yang sudah lama terjadi. Pelanggaran ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut dan harus diambil tindakan yang tegas. Hal ini untuk tetap dapat menjaga mutu dan citra PNS sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Sedikitnya ada 3 faktor mengapa seorang PNS menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkatnya. Faktor yang pertama adalah untuk mempermudah dalam proses kenaikan pangkat. Dengan menggunakan yang dimiliki, gelar seorang akan semakin bertambah. Pangkat/golongan sebagai PNS pun akan naik. Dengan mengeluarkan sejumlah uang tanpa melalui proses pendidikan, seorang PNS dengan mudah dapat naik pangkat/golongan. Kenaikan pangkat ini berimbas juga pada gaji dan tunjangan yang diperoleh.

Faktor yang kedua adalah adanya anggapan bahwa dengan ijazah yang dimiliki, status sosial PNS yang bersangkutan menjadi lebih tinggi di lingkungan kerja maupun di masyarakat. Padahal, ijazah berkaitan dengan keilmuan. Dengan ilmu yang dimiliki, seorang PNS diharapkan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar. PNS yang menggunakan ijazah palsu tersebut beranggapan bahwa apabila masyarakat tidak mengetahui bahwa ijazah yang dimilikinya palsu, maka masyarakat akan tetap hormat dan segan padanya.

Faktor ketiga penggunaan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat adalah kurangnya pengetahuan tentang makna dari ijazah akademik. Ijazah akademik berkaitan dengan kemampuan intelektual dan keilmun, sehingga ada tahapan dan syarat-syarat tertentu yang harus dilalui oleh seseorang untuk mendapatkan suatu ijazah. Kurangnya pengetahuan tentang makna dari ijazah akademik telah membuat PNS berpikir dan bertindak untuk mendapatkan ijazah dengan cara yang mudah.

Penggunaan ijazah palsu tentu ada akibat-akibat buruknya. Akibat buruk tidak hanya terdapat pada sektor pemerintahan, tetapi juga pada masyarakat.

Akibat buruk pertama terjadi pada sektor pemerintahan, yaitu menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat, seorang PNS telah menipu negara dan masyarakat, karena uang negara digunakan untuk menambah gaji, tunjangan, atau fasilitas lain yang didapat berdasarkan pangkat, PNS yang bersangkutan seharusnya tidak berhak mendapatkan kenaikan gaji dan tunjangan tersebut. Terdapat instansi yang mengeluarkan dana untuk biaya pembelian ijazah agar pegawainya bisa naik pangkat/golongan yang lebih tinggi. Pembelian ijazah tersebut semakin memboroskan keuangan negara.

Akibat buruk yang kedua adalah ketidakmampuan seorang PNS dalam menunjukkan pemikiran dan perilaku sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Memasuki era globalisasi dan interaksi internasional, konsekuensi penyandang gelar akibat dari ijazah yang dimiliki sangat berat. Pemegang ijazah dituntut untuk mampu menunjukkan pemikiran, melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan benar dan konsekuen, serta berperilaku sesuai dengan ijazah yang dimiliki.

Akibat buruk yang ketiga adalah penggunaan ijazah palsu secara tidak langsung telah menanamkan persepsi yang salah di kalangan masyarakat maupun di kalangan PNS lainnya. Masyarakat beranggapan bahwa untuk memperoleh suatu ijazah tidak perlu harus melalui proses pendidikan. Dengan mengeluarkan sejumlah uang, ijazah dapat dengan mudah didapat. Sedangkan bagi PNS yang lain akan berpikir untuk mengikuti menggunakan ijazah palsu agar pangkat/golongannya bisa naik.

Akibat buruk lainnya adalah penggunaan ijazah palsu untuk kenaikan jabatan telah melecehkan hakikat pendidikan yang seharusnya, khususnya

pendidikan tinggi. Prinsip dan tujuan pendidikan di Perguruan Tinggi adalah untuk menghasilkan sarjana yang berkualitas. Dengan adanya penggunaan ijazah palsu ini maka prinsip dan tujuan dari pendidikan tinggi telah dilanggar. Penggunaan ijazah palsu telah mengacaukan profil Pendidikan dan Sumber Daya Manusia, khususnya profil PNS, di Indonesia.

BAB III

UPAYA HUKUM ATAU KEBERATAN ATAS SANKSI YANG DAPAT DIAJUKAN OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL

3.1. Pejabat yang Berwenang Menjatuhkan Hukuman Disiplin

Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin merupakan upaya akhir yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang apabila upaya pembinaan lain tidak dapat merubah perilaku seorang PNS yang indiscipliner. Hukuman disiplin dijatuhkan pada PNS setelah mempertimbangkan hal-hal yang memberatkan dan meringankan (latar belakang dilakukannya pelanggaran).

Pejabat yang berwenang menghukum antara lain:

- 1) Presiden;
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat;
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi;
- 4) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota.

Presiden berwenang menjatuhkan disiplin kepada PNS yg berpangkat Pembina Tingkat IV/b ke atas dan kepada PNS yang memegang jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden. Hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang memegang jabatan struktural eselon I menyangkut jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Sedangkan PNS yang berpangkat Pembina

Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas sepanjang mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 12 ayat (1) PP No. 9 Th. 2003 menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS Pusat di lingkungannya dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu. Pasal 23 ayat (1) huruf b menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan pemberhentian PNS pusat yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah.

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat terdiri dari Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Kepala Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional serta Pimpinan Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur. Berdasarkan pasal 24 PP No. 9 Th. 2003, Gubernur menetapkan pemberhentian PNS Daerah yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati atau Walikota. Berdasarkan pasal 25 ayat (1) huruf b, Bupati atau Walikota

menetapkan pemberhentian terhadap PNS Daerah Kabupaten atau Kota yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya.

3.2. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian

Pada tanggal 29 Desember 1986, Pemerintah telah mengesahkan dan sekaligus mengundang sebuah Undang-undang mengenai Peradilan Tata Usaha Negara. Lahirnya Undang-undang ini patut disambut dengan rasa syukur dan gembira oleh semua pihak. Sebagaimana diketahui, Peradilan TUN diadakan dalam rangka memberikan perlindungan kepada rakyat (termasuk PNS) yang mencari keadilan, yang merasa dirinya telah dirugikan sebagai akibat suatu Keputusan TUN.⁵

Pada tanggal 29 Maret 2004, telah disahkan UU No. 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas UU No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Perubahan terhadap UU NO. 5 Th. 1986 dilakukan karena terdapat beberapa pasal yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan hukum masyarakat dan kehidupan ketatanegaraan menurut UUD 1945. UU No. 9 Tahun 2004 tidak merubah seluruh isi dari UU No. 5 Tahun 1986, sehingga beberapa pasal yang tidak dirubah masih tetap berlaku.

Dalam pasal 1 angka 4 UU No. 5 Th. 1986 dituliskan bahwa Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha

⁵ Soegeng Prijodarminto, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta, 193, h. 1

Negara, baik di pusat maupun di daerah sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari ketentuan pasal 1 angka 4 tersebut disebutkan bahwa sengketa kepegawaian merupakan salah satu atau termasuk obyek yang dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Dalam Penjelasan Umum UU No. 43 Th. 1999 dijelaskan bahwa yang di maksud dengan kepegawaian adalah segala mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri. Pegawai Negeri yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil, Anggota Kepolisian Negara RI, dan Anggota TNI.

Sengketa Kepegawaian adalah sengketa yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara di Bidang Kepegawaian oleh atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban, atau pembinaan PNS. Sesuai dengan KTUN, maka Keputusan Kepegawaian juga harus konkrit, individual, dan final.⁶

Dalam UU No. 5 Th. 1986 pasal 48 ayat 1 dituliskan bahwa dalam suatu hal Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia. Dalam pasal 2 dituliskan bahwa PTUN baru berwenang

⁶ ibid, h. 12-13

memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara yang di maksud, jika semua upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Untuk KTUN yang memungkinkan adanya upaya administratif, gugatan langsung ditujukan kepada PT TUN (pasal 51 ayat 3 UU No. 5 Th. 1986). Dengan demikian ada dua alur berperkara di muka peradilan TUN. Bagi KTUN yang tidak mengenal adanya upaya administratif, gugatan ditujukan kepada PTUN (tingkat pertama). Sedangkan bagi KTUN yang mengenal adanya upaya administratif, gugatan langsung ditujukan kepada PT TUN. Upaya administratif yaitu suatu prosedur yang dapat ditempuh apabila yang bersangkutan tidak puas atas suatu keputusan TUN, yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri. Upaya Administratif terdiri dari bentuk, yaitu banding administratif dan keberatan. Banding administratif yaitu penyelesaian sengketa kepegawaian harus dilakukan sendiri oleh instansi atasan atau oleh instansi lain dari pejabat yang mengeluarkan keputusan. Sedangkan keberatan yaitu apabila penyelesaian sengketa kepegawaian dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat TUN yang mengeluarkan keputusan TUN yang dipersengketakan.⁷

Berdasarkan Keppres No. 67 Th. 1980, bagi PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang tidak puas atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya, dapat mengajukan keberatan kepada atasan Pejabat atau Badan TUN yang mengeluarkan keputusan hukuman disiplin tersebut. Keberatan dapat

⁷ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Cet. VIII*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, h. 317

diajukan PNS yang menerima hukuman disiplin berupa jenis hukuman disiplin sedang dan jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun dan pembebasan dari jabatan. Ini berarti penyelesaian sengketa masih dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat TUN yang mengeluarkan keputusan hukuman disiplin. Prosedur ini oleh Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara disebut sebagai prosedur keberatan. Apabila PNS yang dijatuhi keputusan hukuman disiplin tersebut tidak puas terhadap hasil penyelesaian sengketa yang dikeluarkan oleh atasan Badan atau Pejabat yang berwenang menghukum, maka PNS yang bersangkutan dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Bagi PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/b ke atas yang dijatuhi hukuman disiplin, tidak ada upaya administratif. Apabila PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/b ke atas tidak menerima atas keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya, maka upaya yang dapat dilakukan adalah langsung mengajukan gugatan ke PTUN. Apabila dalam putusan PTUN tersebut tidak didapat hasil yang memuaskan, maka PNS yang bersangkutan dapat mengajukan banding ke PTTUN.

3.2.1. Hukuman yang Tidak Dapat Diajukan Keberatan

a) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, yaitu:

- Hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi PNS yang berpangkat Pembina

Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas. Selain itu juga hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- Hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, bagi PNS yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

b) Jenis hukuman disiplin ringan.

c) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri dan Jaksa Agung, antara lain:

- Pembebasan dari jabatan PNS yang memangku jabatan struktural eselon II atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya tidak pada Presiden;
- Jenis hukuman ringan, sedang, dan penurunan pangkat bagi semua PNS dalam lingkungan kerjanya.

d) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pimpinan Kesekretariatan Tertinggi/Tinggi Negara dan oleh Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, antara lain:

- Jenis hukuman disiplin ringan, bagi PNS di lingkungan kerjanya;
- Jenis hukuman disiplin sedang;
- Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun pada PNS di lingkungan kerjanya;
- Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang memangku jabatan struktural eselon II atau wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya tidak berada pada Presiden.

- e) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur Kepala daerah Tingkat I, antara lain:
- Jenis hukuman disiplin ringan, sedang, dan penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun.;
 - Pembebasan dari jabatan dari PNS yang di perbantukan pada Daerah Otonom dan PNS Daerah;
- f) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI di luar negeri, antara lain:
- Jenis hukuman disiplin ringan, bagi semua PNS dalam lingkungannya;
 - Pembebasan dari jabatan, untuk PNS dalam lingkungannya yang berpangkat eselon II ke bawah.

3.2.2. Hukuman yang Dapat Diajukan Banding dengan Keberatan kepada Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berhak mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan diajukan apabila menurut pendapatnya hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya kurang atau tidak setimpal. Alasan lainnya adalah apabila dalam penjatuhan hukuman disiplin tersebut dipakai alasan yang kurang atau tidak benar.

Adapun jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, antara lain semua jenis keputusan hukuman disiplin, kecuali jenis hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan

dan jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan kepada BAPEK. Dengan demikian, jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum ialah:

1. jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
 - c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
2. jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari:
 - a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b) Pembebasan dari jabatan.

3.2.3. Hukuman yang Dapat Diajukan Keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)

Dalam PP No. 30 Th. 1980 pasal 23 ayat 1 disebutkan bahwa PNS yang berpangkat Pembina golongan IV/a ke bawah yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 4 huruf c dan huruf d dapat mengajukan keberatan kepada BAPEK. Hukuman disiplin yang dimaksud dalam pasal 6 ayat 4 huruf c tersebut adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri sebagai PNS. Sedangkan yang dimaksud dalam pasal 6 ayat 4 huruf d adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Tujuan dibentuknya BAPEK adalah untuk menampung pengajuan keberatan para PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan pada BAPEK adalah jenis hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ditetapkan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka yang bersangkutan dapat diberikan hak pensiun atau dapat diangkat kembali menjadi PNS (apabila memenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan). Sedangkan mengenai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS tidak akan mendapat hak pensiun dan kemungkinan kecil atau sulit untuk dapat diangkat lagi menjadi PNS.

Pejabat yang berwenang menghukum bagi hukuman yang dapat diajukan kepada BAPEK adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan PNS. Kewenangan memberhentikan PNS ini tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. Keberatan yang diajukan kepada BAPEK tidak boleh lebih dari 14 hari terhitung sejak tanggal menerima keputusan hukuman disiplin.

Prosedur pengajuan surat keberatan BAPEK :

- Mengajukan keberatan kepada BAPEK melalui saluran hierarki pada atasan pejabat yang berwenang menghukum ;
- Surat keberatan harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 hari sejak tanggal menerima keputusan hukuman disiplin, bila lebih dari 14 hari dianggap daluarsa;
- Keberatan diajukan secara tertulis dengan memuat alasan-alasan keberatan secara lengkap;
- Pimpinan instansi yang menerima surat keberatan wajib menyampaikan dengan memuat tanggapan secara tertulis atas keberatan tersebut dalam jangka waktu 3 hari terhitung mulai menerima surat keberatan.

Bahan-bahan lampiran yang diajukan kepada BAPEK antara lain:

- Surat tanggapan tertulis dari pimpinan instansi;
- Surat keberatan;
- Berita Acara Pemeriksaan;
- Keputusan hukuman disiplin;
- Bahan-bahan lain yang dianggap perlu.

BAPEK dibentuk berdasarkan Keppres No. 67 Th. 1980 dan kedudukan BAPEK langsung di bawah Presiden dan bertanggungjawab kepada Presiden. Hal ini tercantum dalam pasal 1 Keppres No. 67 Th. 1980. Dalam pasal 2 ditetapkan tugas pokok dari BAPEK, yaitu:

- Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a

ke bawah, tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan PP No. 30 Th. 1980 sepanjang mengenai hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS;

- Memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas serta pembebasan dari jabatan bagi pejabat eselon I, yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Tertinggi/Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

BAPEK setelah menerima surat keberatan wajib memeriksa dan mempertimbangkan dengan seksama keberatan yang diajukan PNS serta tanggapan dari pejabat yang berwenang menghukum untuk selanjutnya dalam waktu sesingkat mungkin mengambil keputusan. Keputusan yang ditetapkan oleh BAPEK bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan semua pihak yang bersangkutan baik PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin maupun oleh pejabat yang berwenang menghukum.⁸

⁸ Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1995, h. 134-135

BAPEK terdiri dari:

1. Menteri yang bertanggungjawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan Aparatur Negara, sebagai Ketua merangkap Anggota;
2. Kepala BAKN, sebagai Sekretaris merangkap anggota;
3. Sekretaris Kabinet, sebagai Anggota;
4. Jaksa Agung Muda bidang pembinaan Kejaksaan Agung, sebagai anggota;
5. Direktur Jenderal Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Departemen Dalam Negeri, sebagai anggota;
6. Ketua Pengurus Pusat KORPRI, sebagai anggota.

3.3. Prosedur Mengajukan Keberatan atas Hukuman Disiplin yang Diatur dalam PP No. 30 Th. 1980

PNS yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sedang dan salah satu jenis hukuman disiplin berat, dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan yang diajukan dikecualikan terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, karena terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden tidak dapat diajukan keberatan. Keberatan dapat diajukan oleh PNS yang bersangkutan apabila menurut pendapatnya hukuman yang dijatuhkan tersebut tidak atau kurang setimpal dengan pelanggaran yang telah dilakukan. PNS yang bersangkutan dapat juga menggunakan alasan bahwa alasan penjatuan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya tidak atau kurang benar.

Pengajuan keberatan atas hukuman disiplin jangka waktunya adalah 14 hari terhitung mulai tanggal menerima keputusan hukuman disiplin. Apabila keberatan diajukan melebihi 14 hari maka keberatan tersebut tidak dipertimbangkan. Dibatasinya pengajuan keberatan ini untuk memberi kepastian secepatnya bagaimana kedudukan dan hak-hak PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dan agar permasalahan kepegawaian tidak berlarut-larut.

Keberatan yang diajukan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dibuat secara tertulis melalui saluran hierarki, oleh sebab itu harus melalui pejabat yang berwenang menghukum. Pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama keberatan dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut. Setelah mempelajari dengan seksama surat keberatan tersebut, pejabat yang bersangkutan wajib memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan. Untuk memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, surat keberatan, berita acara pemeriksaan, kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Jangka waktu penyampaian surat keberatan dari pejabat yg berwenang menghukum kepada atasannya adalah 3 hari kerja terhitung mulai tanggal menerima surat keberatan tersebut. Atasan pejabat yang berwenang menghukum tersebut kemudian wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yng bersangkutan. Keputusan diambil dalam jangka waktu 1 bulan terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan.

Untuk mendapatkan bahan-bahan yang lebih lengkap yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum. Selain itu juga dapat memanggil dan mendengar keterangan dari yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut. Untuk melengkapi bahan pertimbangan, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan meminta keterangan kepada orang lain yang dianggap perlu.

Setelah mengadakan pemanggilan dan mendengar keterangan dari pihak-pihak yang tersebut di atas, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat mengadakan perubahan ataupun penguatan terhadap hukuman disiplin yang disengketakan. Perubahan yang dimaksud dapat berupa keringanan atau pembatalan hukuman disiplin yang sudah dijatuhkan. Perubahan maupun penguatan keputusan hukuman disiplin ditetapkan dengan surat keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum. Penetapan ini untuk adanya kepastian hukum bagi semua pihak, baik bagi pejabat yang berwenang menghukum maupun bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin. Terhadap keputusan ini tidak dapat diajukan keberatan. Apabila ada salah satu pihak yang tidak puas atas keputusan tersebut, maka dapat mengajukan banding administratif ke BAPEK.

Bagi PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sejak berlakunya PP N0. 3 Tahun 1980, dijatuhi hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Apabila PNS yang bersangkutan berpangkat Pembina golongan ruang IV/b ke atas, maka upaya hukum yang dapat

dilakukan adalah mengajukan gugatan ke PTUN. Wewenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/ b ke atas berada di tangan Presiden, sehingga tidak ada upaya administratif. Bagi PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah, upaya hukum yang dapat dilakukan adalah mengajukan keberatan kepada BAPEK.

PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah sebelum berlakunya PP No. 3 Th. 1980 dijatuhi tindakan administratif berupa pengembalian pangkat berdasarkan ijazah sah yang dimiliki dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Apabila PNS yang bersangkutan berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah dan bekerja di lingkungan kejaksaan, kementerian, atau lembaga tertinggi/tinggi negara, maka upaya hukum yang dapat dilakukan adalah langsung mengajukan gugatan ke PTUN, karena tidak terdapat upaya administratif.

Kasus penggunaan ijazah palsu yang dilakukan oleh Pegawai Pemkot Surabaya seperti yang diterangkan di atas, keputusan hukuman disiplin dijatuhkan oleh Walikota Surabaya. PNS yang bersangkutan pada saat dijatuhi hukuman disiplin berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/b. Hal ini didasarkan pada pasal 25 ayat (1) huruf b, yang menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, yaitu Bupati/Walikota, menetapkan pemberhentian terhadap PNS Daerah Kabupaten/Kota yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya.

Setelah dijatuhi hukuman disiplin, PNS yang bersangkutan mengajukan upaya keberatan ke atasannya pada tanggal 22 April 2002. Dilanjutkan melakukan banding administrasi ke BAPEK. Namun keputusan yang dikeluarkan oleh BAPEK adalah penguatan terhadap keputusan hukuman disiplin yang sudah dijatuhkan oleh Walikota Surabaya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhi penindakan disiplin. Penindakan disiplin bagi PNS yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah terdiri dari dua macam, yaitu:
 - a) Apabila pelanggaran disiplin dilakukan sejak berlakunya PP No. 3 Th. 1980, PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS berdasarkan pasal 6 ayat (4) huruf c PP No. 30 Th. 1980, dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - b) Apabila pelanggaran dilakukan sebelum berlakunya PP No. 3 Th. 1980, diambil tindakan administratif berupa pengembalian pada pangkat sesuai dengan ijazah sah yang dimiliki dengan memperhitungkan masa kerja golongan, dan PNS yang bersangkutan diturunkan selama 1 (satu) tahun.

Oknum PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang menggunakan ijazah palsu untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Penggunaan ijazah palsu tersebut dilakukan sejak tahun 1996.

2. Terdapat upaya hukum bagi PNS yang dijatuhi penindakan disiplin. Ada dua jalur penyelesaian sengketa kepegawaian di peradilan TUN, yaitu untuk KTUN yang mengenal adanya upaya administratif maka gugatan ditujukan langsung ke PTTUN, sedangkan untuk KTUN yang tidak mengenal adanya upaya administratif maka gugatan ditujukan kepada PTUN (tingkat pertama).

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu menggunakan ijazah palsu di lingkungan Pemkot Surabaya tersebut telah mengajukan upaya keberatan terhadap atasannya. Karena tidak merasa puas terhadap keputusan dari hasil upaya keberatannya, maka PNS tersebut mengajukan banding administrasi ke Badan Pertimbangan Kepegawaian. Keputusan yang diambil BAPEK atas banding administrasi tersebut adalah penguatan terhadap keputusan hukuman disiplin yang sudah dijatuhkan oleh Walikota Surabaya.

B. Saran

1. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS didasari oleh kurangnya pemahaman dan pengetahuan dari PNS sendiri mengenai kedudukan, hak, dan kewajiban sebagai PNS. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan tersebut disebabkan oleh minimnya sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kedudukan, hak-hak, dan kewajiban PNS.

2. Pelanggaran disiplin disebabkan juga karena penindakan disiplin yang dikenakan kepada pelanggar sering tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sering kuramh tegas. Hal ini menjadi acuan bagi PNS yang lain untuk melakukan pelanggaran disiplin. Untuk itu penindakan disiplin harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan harus tegas.

DAFTAR BACAAN

- Djarmika, Sastra, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta 1995.
- M.D. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta 1995.
- M. Hadjon, Philipus, et.al, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cet. VIII, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2002
- Prakoso, Djoko, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta 1996.
- Prijodarminto, Soegeng, *Pegawai Negeri Sipil Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan*, Pradnya Paramita, Jakarta 1993.
-, *Sengketa Kepegawaian sebagai bagian dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta 1993.
- UU No. 9 TAHUN 2004 *Tentang Perubahan Atas UU No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, LN Th. 2004 No. 35 TLN No. 4380.
- UU No. 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, LN Th. 1999 No. 169 TLN No. 3890.
- UU No. 5 Tahun 1986 *Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, LN Th. 1986 No. 77 TLN No. 3344.
- UU No. 8 Tahun 1974 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, LN Th. 1974 No. 55 TLN No. 3041.
- PP No. 9 Tahun 2003 *Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*, LN Th. 2003 No. 15 TLN No. 4263.
- PP No. 12 Tahun 2002 *Tentang Perubahan Atas PP No. 99 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*, LN Th. 2002 No. 32 TLN No 4193.
- PP No. 30 Tahun 1980 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, LN Th. 1980 No. 50 TLN No. 3176.
- Keppres No. 67 Tahun 1980 *Tentang Pembentukan Badan Pertimbangan Kepegawaian*.

Surat Edaran Kepala BAKN No. 10/SE/1981 *Tentang Tindakan Administratif dan Hukuman Disiplin PNS yang Memiliki/Menggunakan Ijazah Palsu/Aspal*

Berijazah Palsu, Direktur PDAM Ditahan Polda Sumut

www.detik.com

Menggugat Gelar dan Ijazah Palsu

Panwaslu Temukan Ijazah Palsu

www.kompas.com

Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin

www.bkd-jateng.go.id

Jakarta, 7 Juli 1981 Kepada:

- Yth.
1. Semua Menteri yang memimpin Departemen.
 2. Jaksa Agung.
 3. Semua Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara.
 4. Semua Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen.
 5. Semua Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
 6. Semua Gubernur Kepala Daerah Tingkat I.
 7. Semua Bupati/Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II di tempat.

**SURAT EDARAN
NOMOR: 10/SE/1981**

Tentang

**TINDAKAN ADMINISTRATIF DAN HUKUMAN DISIPLIN
TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MEMILIKI/
MENGGUNAKAN IJAZAH PALSU/ASPAL**

I. Pendahuluan

1. Umum

- a. Sebagaimana diketahui, bahwa pada tahun-tahun belakangan ini terdapat sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal untuk kepentingan karier, sehingga merusak citra Pegawai Negeri Sipil di kalangan masyarakat.
- b. Perbuatan sebagaimana digambarkan di atas, tidak dapat dibiarkan berlarut-larut dan harus diambil tindakan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal tersebut, satu dan lain hal untuk tetap dapat menjaga nama baik dan mutu Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, dan Abdi Masyarakat.
- c. Dalam rangka usaha mencegah Pegawai Negeri Sipil memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal, maka Pangkoptik dengan

Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176).

3. Tujuan

Surat Edaran ini adalah sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam mengambil tindakan administratif dan menjatuhkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal.

4. Pengertian

a. Ijazah adalah, Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) Diploma, dan Akta yang dikeluarkan dengan sah oleh Lembaga Pendidikan yang berwenang, baik Lembaga Pendidikan Negeri maupun Lembaga Pendidikan Swasta.

b. Ijazah palsu, adalah ijazah yang bentuk, ciri, dan atau isinya tidak sah. Kriteria ijazah palsu antara lain adalah sebagai berikut:

- (1) blanko ijazah palsu;
 - (2) blanko ijazah sah, dikeluarkan oleh Lembaga Pendidikan yang berwenang tetapi ditandatangani oleh pejabat yang tidak berwenang atau;
 - (3) blanko ijazah sah, dikeluarkan oleh Lembaga Pendidikan yang berwenang, ditandatangani oleh pejabat yang berwenang, tetapi isinya sebagian atau seluruhnya dipalsukan.
- c. Ijazah Aspal, adalah ijazah yang diperoleh dengan cara yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku di lingkungan pendidikan pada waktu ijazah itu dikeluarkan.

II. Tindakan Administratif dan Hukuman Disiplin

1. Penggunaan Ijazah Palsu/Aspal Untuk Melamar Menjadi Pegawai Negeri Sipil.

a. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dilakukan sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 (tanggal 18 Februari 1976), yang kemudian ternyata bahwa pada waktu melamar menggunakan ijazah palsu/Aspal, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976.

suratnya Nomor R-32/OPSTIBPUS/V/1981 tanggal 11 Mei 1981 telah menyarankan agar Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengambil tindakan-tindakan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal, menurut bidangnya masing-masing.

d. Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara dengan suratnya Nomor B-500/1/MENPAN/5/81 tanggal 15 Mei 1981, antara lain menyatakan bahwa harus diambil tindakan administratif dan dijatuhkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah palsu/Aspal dan meminta kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara untuk mengeluarkan petunjuk teknis pelaksanaannya.

e. Untuk menjamin keseragaman dalam pelaksanaannya, maka dipandang perlu mengeluarkan petunjuk teknis tentang tindakan administratif dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan atau menggunakan ijazah/Aspal.

2. Dasar

- a. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1972 Nomor 42);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1975 tentang Wewenang Pengangkatan, pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3058);
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3096);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149);
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia

b. Pegawai Negeri Sipil yang pengangkatannya dilakukan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976, yang kemudian ternyata bahwa pada waktu melamar menggunakan ijazah palsu/Aspal, terhadapnya dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 6 ayat (4) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. *Penggunaan Ijazah Palsu/Aspal Untuk Kepentingan Kenaikan Pangkat*

a. Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan ijazah palsu/Aspal untuk kenaikan pangkat sebagai penyelesaian ijazah sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 (tanggal 22 Januari 1980), terhadapnya dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 6 ayat (4), huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan ijazah palsu/Aspal untuk kenaikan pangkat sebagai penyelesaian ijazah sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980, pangkatnya dikembalikan pada pangkat berdasarkan ijazah yang sah yang dimilikinya dengan memperhitungkan masa kerja golongan.

Umpamanya:

(1) Seorang Pegawai Negeri Sipil bernama Badu mempunyai riwayat kepangkatan sebagai berikut:

- (a) Terhitung mulai tanggal 1 Februari 1961, ia diangkat menjadi pegawai bulanan dalam golongan ruang D/I PGPN-1961 atas dasar ijazah SMA.
- (b) Terhitung mulai tanggal 1 Februari 1962, ia diangkat dalam golongan ruang D/II PGPN-1961.
- (c) Terhitung mulai tanggal 1 Februari 1965, ia diangkat dalam golongan ruang D/III PGPN-1961.
- (d) Pada tanggal 31 Desember 1967 ia masih dalam golongan ruang D/III-1961.

(e) Terhitung mulai tanggal 1 Januari 1968 golongan ruangnya disesuaikan ke dalam golongan ruang II/b PGPS-1968.

(f) Terhitung mulai tanggal 1 April 1969, ia diangkat dalam golongan ruang III/a PGPS sebagai penyesuaian ijazah sarjana.

(g) Terhitung mulai tanggal 1 April 1973, ia diangkat dalam golongan ruang III/b PGPS-1968.

(h) Terhitung mulai tanggal 1 April 1977, ia diangkat dalam golongan ruang III/c.

(i) Terhitung mulai tanggal 1 April 1981, ia diangkat dalam golongan ruang III/d.

(j) Pada bulan Juli 1981, baru diketahui bahwa pengangkatannya dalam pangkat sebagai penyesuaian ijazah ke dalam golongan ruang III/a terhitung mulai tanggal 1 April 1969 adalah menggunakan ijazah sarjana palsu.

(2) Dalam hal yang sedemikian, maka tindakan administratif yang diambil terhadap Badu tersebut adalah dengan mengembalikan pangkatnya pada pangkat berdasarkan ijazah yang sah yang dimilikinya dengan memperhitungkan masa kerja golongan, sebagai berikut:

(a) Terhitung mulai tanggal 1 Januari 1968, golongan ruangnya disesuaikan dari D/III PGPN-1961 ke dalam II/b PGPS-1968, dengan masa pangkat terakhir 2 tahun 11 bulan.

(b) Terhitung mulai tanggal 1 April 1969 diangkat dalam golongan ruang II/c PGPN-1968, karena ia pada tanggal 1 April 1969 telah mempunyai masa pangkat terakhir 4 tahun 2 bulan terhitung mulai ia diangkat dalam golongan D/III PGPN-1961 (1 Februari 1965).

(c) Terhitung mulai tanggal 1 April 1973 diangkat dalam golongan ruang II/d PGPN-1968.

(d) Terhitung mulai tanggal 1 April 1977 diangkat dalam golongan ruang III/a.

(e) Terhitung mulai tanggal 1 April 1981 diangkat dalam golongan ruang III/b.

(3) Dengan uraian sebagai tersebut di atas, maka golongan ruang yang sah bagi Badu adalah III/b terhitung mulai tanggal 1 April 1981.

c. Di samping tindakan administratif yang berupa pengembalian

iii. Surat keterangan/permintaan pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah tentang kepalsuan/ke-Aspalan ijazah yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

(2) Untuk pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas diajukan kepada Presiden dengan tembusan kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara, dengan menggunakan formulir Daftar Usul Pengembalian Pangkat, menurut sebagai tersebut dalam lampiran II Surat Edaran, dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Daftar usul Pengembalian Pangkat tersebut dibuat dalam rangkap 4 (empat), yaitu:

- i. Rangkap pertama diajukan langsung kepada Presiden.
- ii. Rangkap kedua dan ketiga diajukan kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara.
- iii. Rangkap keempat untuk arsip instansi yang bersangkutan.

(b) Daftar Usul Pengembalian Pangkat yang diajukan kepada Presiden dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dilengkapi dengan lampiran-lampiran sebagai berikut:

- i. Salinan sah dari semua ijazah yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- ii. Salinan sah surat keputusan kenaikan pangkat yang pertama sampai dengan yang terakhir.
- iii. Surat keterangan/permintaan pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah tentang kepalsuan/ke-Aspalan ijazah yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

3. Penggunaan Ijazah Palsu/Aspal Untuk Kepentingan Jabatan

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam suatu jabatan atas dasar ijazah yang kemudian ternyata palsu/Aspal di samping tindakan administratif yang diambil berdasarkan ketentuan angka II, angka 2 huruf b di atas, terhadapnya dijatuhkan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan berdasarkan pasal 6, ayat (4) huruf b, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Setelah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ia dibebaskan dari jabatannya, ia dapat

pangkat berdasarkan ijazah yang sah sebagai tersebut di atas, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dijatuhkan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan pasal 6 ayat (4), huruf a, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

d. Tata cara pengembalian pangkat pada pangkat berdasarkan ijazah sebagai tersebut di atas, dilakukan sebagai berikut:

(1) Untuk pangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah ditetapkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen atau Gubernur Kepala Daerah Tingkat I yang bersangkutan setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara. Untuk memperoleh persetujuan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara tersebut digunakan formulir Nota Persetujuan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara, menurut contoh sebagai tersebut dalam lampiran 1 Surat Edaran ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Nota persetujuan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara tersebut dibuat dalam rangkap 5 (lima). Setelah Nota persetujuan tersebut diperiksa dan disetujui Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya kemudian disampaikan kepada:

- i. 2 (dua) rangkap dikembalikan kepada instansi yang bersangkutan.
- ii. 1 (satu) rangkap dikirimkan kepada Kepala KPN/Kas Daerah yang bersangkutan.
- iii. 1 (satu) rangkap dikirimkan kepada Dirjen Anggaran cq. Direktur Perbendaharaan Negara.
- iv. 1 (satu) rangkap untuk arsip Badan Administrasi Kepegawaian Negara cq. Biro Tata Usaha Kepegawaian.

(b) Nota persetujuan yang diajukan kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dilengkapi dengan lampiran-lampiran sebagai berikut:

- i. Salinan sah dari semua ijazah yang sah yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- ii. Salinan sah surat keputusan kenaikan pangkat yang pertama sampai dengan yang terakhir.

dipertimbangkan untuk menduduki suatu jabatan yang sesuai dengan pangkat terakhir yang dimilikinya.

4. *Penggunaan Ijazah Palsu/Aspal Bukan untuk Kepentingan Karier*
Pegawai Negeri Sipil yang memiliki ijazah palsu/Aspal tetapi tidak menggunakannya untuk kepentingan karier, terhadapnya dijatuhkan hukuman disiplin berupa penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun berdasarkan pasal 6, ayat (3) huruf b, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

III. Penentuan Ijazah Palsu/Aspal

1. Yang berwenang menentukan ijazah palsu/Aspal adalah pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah tersebut, yaitu:
 - a. *Dalam Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*
 - (1) Rektor, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Negeri.
 - (2) KOPERTIS, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Swasta.
 - (3) KAKANWIL Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, bagi ijazah Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas, Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama, Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Pertama, baik yang dikeluarkan oleh Sekolah Negeri maupun Swasta.
 - (4) Kepala Dinas Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Tingkat I/Daerah Tingkat II bagi ijazah Sekolah Dasar, baik yang dikeluarkan oleh Sekolah Dasar Negeri maupun Swasta.
 - b. *Dalam Lingkungan Departemen Agama*
 - (1) Rektor, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh IAIN.
 - (2) Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta.
 - (3) KAKANWIL Departemen Agama, bagi ijazah Aliyah, Tsanawiyah, Ibtidaiyah baik yang dikeluarkan oleh sekolah Negeri maupun Swasta.
 - c. *Dalam Lingkungan Departemen Kesehatan*
Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen

Kesehatan, bagi ijazah Paramedis baik yang dikeluarkan oleh sekolah Negeri maupun Swasta.

- d. *Dalam Lingkungan Instansi Pemerintah Lainnya*
Menteri/Pimpinan Lembaga/Pejabat lain yang ditunjuk olehnya bagi ijazah yang dikeluarkan oleh Lembaga Pendidikan instansi yang bersangkutan.
2. Apabila pimpinan instansi meragukan keaslian/keabsahan suatu ijazah yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya, agar dengan segera menghubungi pejabat sebagai tersebut di atas untuk memperoleh kepastian tentang keaslian/keabsahan ijazah yang diragukan itu.
3. Permintaan untuk memperoleh kepastian keaslian/keabsahan suatu ijazah diajukan secara tertulis kepada pejabat sebagai tersebut dalam angka 1 di atas.
4. Jawaban pejabat sebagai tersebut dalam angka 1, diberikan kepada instansi yang meminta secara tertulis pula.
5. Pernyataan kepalsuan ke-Aspalan suatu ijazah yang diberikan oleh pejabat sebagai tersebut dalam angka 1, adalah sebagai dasar bagi pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan administratif Pegawai Negeri Sipil yang memiliki/menggunakan ijazah palsu/Aspal.

IV. Pejabat yang Berwenang Mengambil Tindakan Administratif dan atau Menjatuhkan Hukuman Disiplin

1. Pejabat yang berwenang mengambil tindakan administratif berdasarkan Surat Edaran ini adalah pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1975 jo Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 12/SE/1975 tanggal 14 Oktober 1975.
2. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, adalah pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 jo Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tanggal 30 Oktober 1980.
3. Surat keputusan pengembalian pangkat pada pangkat berdasarkan ijazah yang sah ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang

berwenang, menurut contoh sebagai tersebut dalam lampiran III Surat Edaran ini.

4. Tembusan surat keputusan tersebut di atas antara lain disampaikan kepada Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara, Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara, pimpinan instansi yang mengeluarkan ijazah, Kepala Kantor Perbendaharaan Negara yang bersangkutan, dan lain-lain.

V. Lain-lain

1. Tindakan administrasi yang diambil dan hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan berdasarkan Surat Edaran ini, tidak mengurangi tuntutan hukum yang mungkin diambil oleh pejabat yang berwajib.
2. Keabsahan ijazah yang diperoleh dari luar negeri ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.
3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan ijazah palsu/Aspal sebelum berlakunya Surat Edaran ini, tetap berlaku.
4. Ketentuan Surat Edaran ini berlaku juga bagi calon Pegawai Negeri Sipil.

VI. Penutup

1. Apabila dalam melaksanakan Surat Edaran ini dijumpai kesulitan-kesulitan supaya segera ditanyakan kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara untuk mendapat penjelasan.
2. Harap maksud Surat Edaran ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA

BADAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN NEGARA,

ttd.

A.E. MANIHURUK

