

## **ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA TERHADAP HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Putusan PTUN Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg)**

**Maridjo**

Perkumpulan advokad indonesia

*maridjo@untagsmg.ac.id*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui hasil penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara terhadap hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasca putusan PTUN Semarang Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg Permasalahan hukum yang penulis angkat adalah, bagaimana Analisis penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara terhadap hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil studi putusan PTUN Semarang Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif yang menggunakan beberapa pendekatan diantaranya pendekatan perundang-undangan meliputi beberapa peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pendekatan konseptual meliputi teori-teori hukum terkait hukum tata negara, hukum Tata Usaha Negara maupun pemerintahan daerah khususnya mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil serta pendekatan kasus yang secara faktual dialami oleh Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian bahwasanya sesuai dengan Putusan PTUN Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. Gubernur Jawa Tengah membatalkan Keputusan No.862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020; mencabut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin, Kepada Pegawai Negeri kemudian dikembalikan kedudukan, harkat martabat seperti semula.

**Kata Kunci:** *Hukuman PNS; Sengketa Tata Usaha Negara; Putusan PTUN.*

### **ABSTRACT**

*This study is to find out the results of the settlement of State Administrative disputes against the Discipline of Civil Servants after the decision of the Semarang Administrative Court Number 20/G/2020/PTUN.Smg The legal problem that the author raises is, how is the analysis of the settlement of State Administrative disputes against the Discipline of Civil Servants. Semarang Administrative Court decision study Number 20/G/2020/PTUN.Smg. This research is a type of normative legal research that uses several approaches including the statutory approach including several laws and regulations, Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant discipline, the conceptual approach includes legal theories related to constitutional law, state administrative law. as well as local governments, especially regarding the discipline of Civil Servants and the case approach that is factually experienced by Civil Servants. The results of the research are in accordance with the Semarang Administrative Court Decision, Number 20/G/2020/PTUN.Smg. The Governor of Central Java cancels Decree No. 862.3/035/2020 concerning the Imposition of Disciplinary Sentences to Civil Servants on behalf of Sri Endang Mulyani, S.Pd., dated January 2, 2020; revoked the Decree of the Governor of Central Java Number 862.3/035/2020 Concerning the Imposition of Disciplinary Sentences, to Civil Servants and then returned to their position, dignity as before.*

**Keywords:** *Administrative Court Decision; PNS Penalties; State Administrative Disputes.*

### **A. PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri mempunyai peranan yang amat penting karena Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara kita seperti yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh Tumpah Darah

Indonesia. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada pesempurnaan Aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri bagian dari aparatur negara<sup>1</sup>

Dalam konteks hukum publik Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga wajib setia dan taat Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, Negara dan pemerintah.

Tujuan pembangunan nasional dalam penyelenggaraan negara, pemerintah membutuhkan sarana negara atau sarana tindak pemerintahan. Sarana negara dimaksud terdiri dari sarana yuridis, sarana personil, sarana materiil dan sarana finansial.<sup>2</sup> Sarana personil dimaksud terdiri dari pejabat negara dan Pegawai Negeri Sipil. Di Indonesia keberadaan pegawai negeri sipil diatur secara khusus melalui peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang mengatur kedudukan, norma, standar dan prosedur yang berkaitan dengan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, larangan, sanksi dan upaya perlindungan hukum. Dalam melaksanakan tugas, Pegawai Negeri Sipil terikat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur keseluruhan tahap kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pengembangan karier, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri dimaksud maka Pegawai Negeri Sipil dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan disamping hak-hak kepegawaian yang didapat. Sebagai aparatur negara, Pegawai Pegeri Sipil dituntut mempunyai jiwa yang handal, profesional, dan bermoral dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance).

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat birokrasi senantiasa diatur dengan sejumlah kewajiban, larangan dan sanksi kepegawaian yang disebut dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

---

<sup>1</sup> Syahya Anggara, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Setya, Bandung, Hal. 98

<sup>2</sup> W. Riawan Tjandra, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Atmajaya Yogyakarta, hlm 24

tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran hukum disiplin seyogianya dijatuhi sanksi hukuman disiplin. Walaupun sanksi hukuman disiplin merupakan konsekuensi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun sanksi hukuman disiplin yang diberikan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku maupun asas-asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Sanksi hukuman disiplin menganggap bahwa sanksi yang dijatuhkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau merupakan tindakan penyalagunaan wewenang maupun tindakan sewenang-wenang dan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga Pegawai Negeri Sipil mempunyai hak hukum untuk melakukan upaya hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

Keberadaan upaya Hukum dalam penyelesaian sengketa kepegawaian sejalan dengan Pasal 48 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan:

Pasal 48

(1) Dalam hal suatu badan atau pejabat tata usaha negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa tata usaha negara tertentu, maka sengketa tata usaha negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia.

(2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Perma Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, Eksistensi lembaga upaya administratif (keberatan dan banding administrasi) secara yuridis telah diatur dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana telah dikemukakan di atas namun dalam implementasinya masih ditemukan sejumlah kendala sehingga maksud dan tujuan disediakannyanya upaya administratif sebagai sarana perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil belum dapat dirasakan dengan maksimal<sup>3</sup>

Penelitian ini berawal dari adanya kasus yang secara faktual dialami oleh Sri Endang Mulyani, S.Pd. kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Guru PNS di SMA Negeri 1, Kabupaten Kudus, Tempat tinggal Honggosoco RT.01, RW.IV, Nomor 94, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama: Sri Endang Mulyani, S.Pd, tertanggal 2 Januari 2020, Surat keputusan Gubernur Jawa Tengah yang menjatuhkan hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, karena berteman dengan saudara SUPARJO dianggap melakukan pelanggaran terhadap kewajiban pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu

<sup>3</sup> S.F. Marbun, 2012, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta, hlm.102

menjujung tinggi kehormatan negara. Karena merasa keberatan dan sangat dirugikan atas keputusan tersebut, diantara kerugian yang dialami adalah harga dirinya menjadi rendah dan jatuh dihadapan keluarga, dan para Guru yang ada dilingkungan kerja, dengan diturunkan pangkat setingkat lebih rendah menjadikan tunjangan semakin berkurang dan karir kerja menjadi terhambat. dengan adanya kerugian yang diderita tersebut, maka sesuai Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang untuk menyatakan keputusan tata usaha obyek sengketa yang diterbitkan oleh Gubernur Jawa Tengah tersebut di atas agar dinyatakan batal atau tidak sah dan merehabilitasi kedudukan dan martabatnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan yang berjudul "ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA TERHADAP HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Putusan PTUN Semarang Nomor: 20/G/2020/PTUN.Smg).

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum (legal research), karena hukum bersifat preskriptif yakni sesuatu yang seyogianya artinya bahwa objek hukum adalah koherensi antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum serta koherensi antara tingkah laku bukan perilaku individu dengan norma hukum, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian hukum yuridis normatif (Marzuki, 2016).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya pendekatan perundang-undangan (statute approach) yakni pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah segala peraturan perundang- undangan terkait isu hukum yang dikaji (Susanti dan A'an, 2014). Selain itu, menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach) yakni menelaah segala teori-teori hukum yang terdapat pada doktrin-doktrin hukum serta pendekatan kasus (case approach) yaitu menelaah fakta-fakta hukum secara nyata dan putusan-putusan hakim terkait isu hukum yang dikaji. Pendekatan kasus dalam penelitian ini terkait dengan kasus yang diambil dari putusan PTUN Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg yang mengabulkan gugatan Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd selaku Penggugat untuk seluruhnya artinya bahwa Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil yang menjadi objek sengketa dinyatakan batal demi hukum.

Sumber hukum yang digunakan para peneliti dalam penelitian ini terdiri atas sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Sumber hukum primer (Simanjuntak, 2019) yang peneliti gunakan diantaranya adalah UU No. 5 Tahun 1986 Jo. UU No. 9 Tahun 2004 Jo. UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg. Tentang Sengketa Tata Usaha Negara terhadap hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Analisis Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Terhadap Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Putusan PTUN Semarang Nomor : 20/G/2020/PTUN.Smg)**

Peran yang sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil (PNS)) merupakan bagian unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara, Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu utamanya tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagiandari aparatur negara<sup>4</sup>

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya pergeseran dalam pelayanan publik, secara otomatis hal ini akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen kepegawaian.<sup>5</sup>

Masalah Sengketa Kepegawaian di atur dalam : Pasal 35 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari PeradilanTata Usaha Negara, Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, PeraturanPemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sengketa Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari sengketa Tata Usaha Negara (TUN) dankeputusan/penetapan di bidang kepegawaian merupakan objek dari Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN)

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, merumuskan pengertian 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 Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan TUN. Keputusan Tata Usaha Negara menurut Pasal 87 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan adalah merupakan Penetapan tertulis termasuk tindakan faktual; Dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara di lingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya; Berisi tindakan hukum tata usaha negara; Berdasarkan peraturan perundangundangan dan AUPB (Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik); Bersifat konkret, individual, dan final dalam arti luas; Berpotensi menimbulkan akibat hukum; dan Berlaku bagi warga masyarakat.

Adapun yang menjadi penyebab sengketa kepegawaian bagi pegawai negeri sipil dapatdikemukakan sebagai berikut<sup>6</sup>:

<sup>4</sup> Moh. Mahfud MD, 2012, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta:Liberty, hlm. 98.

<sup>5</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika,), hlm. 3

<sup>6</sup> Hadjon, Philipus.dkk , 2015, *Pengantar Hukum Administrasi Negara.*, Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta, hlm. 27

1. Kesalahan penulisan identitas PNS seperti nama, tanggal lahir, NIP, pangkat atau jabatan, kesalahan dalam keputusan kenaikan pangkat, kesalahan dalam keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional, ketidakpuasan PNS dalam keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
2. Masalah penggajian yang tidak sesuai dengan system penggajian atau tidak berdasarkan pada beban tugas yang dipikulnya, yang merupakan tanggung jawabnya maupun sistem penggajian yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Masalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang keliru oleh Pejabat penilai dalam hal ini atau langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
4. Masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan, yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang diperbuat.
5. Masalah cuti yang disebabkan adanya permintaan cuti dari Pegawai Negeri Sipil yang merupakan haknya sebagai Pegawai Negeri Sipil yang tidak diloloskan oleh atasan karena semata-mata alasan demi kepentingan dinas yang mendesak.
6. Masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda-tunda hanya semata-mata alasan prestasi kerja ataupun disiplin yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih kurang
7. Masalah pensiun, terjadi akibat seretnya pembayaran uang pensiun atas jasa-jasa dari pengabdian yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ataupun adanya anggapan dari atasan bahwa ahli waris dari penerima pensiun tidak mestiditerimanya.

Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap keputusan Penjatuhan hukuman disiplin adalah mengajukan gugatan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Didalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, dinyatakan dalam Pasal 48 sebagai berikut:<sup>7</sup> Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administrative sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administrasi yang tersedia.

Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah dilakukan.

Berawal dari peristiwa hukum yaitu terjadinya sengketa Administrasi Negara adalah dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama: Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020; menjatuhkan hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. Kemudian merasa keberatan dan sangat dirugikan atas keputusan tersebut, diantara kerugian yang dialami adalah harga dirinya menjadi rendah dan jatuh dihadapan keluarga dan para Guru yang ada dilingkungan kerja dengan diturunkan pangkat setingkat lebih rendah menjadikan tunjangan semakin

---

<sup>7</sup> R. Wiyono, 2013, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 109

berkurang dan karir kerja Penggugat menjadi Terlambat; dan semakin berat bebannya dalam hal pemenuhan ekonomi keluarga dikarenakan hidup seorang janda yang memiliki tanggungjawab menghidupi anak-anaknya. Dengan adanya kerugian yang diderita, maka sesuai Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka sdr Sri Endang Mulyani, S.Pd mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang untuk menyatakan keputusan tata usaha obyek sengketa yang diterbitkan oleh Gubernur Jawa Tengah agar dinyatakan batal atau tidak sah dan merehabilitasi kedudukan dan martabatseperti semula.

Sesuai dengan UU Nomor 51 Tahun 2009, keputusan obyek sengketa yang diterbitkan merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara (Gubernur Jawa Tengah/Tergugat) yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang- undangan yang bersifat konkret, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum.

Sri Endang Mulyani, S.Pd mulai mengabdikan diri sebagai Guru di SMA Negeri 1 Kudus sejak tahun 2000-2007 berstatus wiyata bakti di SMA Negeri 1 Kudus Jawa Tengah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagai Tenaga pendidik yang mengajar di SMA Negeri 1 Kabupaten Kudus, dengan Pangkat/Golongan: Penata (III/C), hingga sekarang, kemudian mengalami permasalahan yaitu terkait hubungannya kedekatan dengan seorang laki-laki bernama sdr. SUPARJO, telah dikaitkan dengan kedudukan dengan status PNS yaitu dituduh/diduga telah melakukan pelanggaran disiplin sebagai PNS.

Kenyataan yang dialami terkait hubungannya dengan laki-laki bernama saudara SUPARJO adalah hubungan teman biasa dan sama sekali tidak ada hubungan khusus yang bersifat negatif apalagi melanggar norma susila dan norma agama serta melanggar etika seorang PNS.

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

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

Jenis hukuman ringan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a terdiri dari : a. teguran lisan, b. teguran tertulis dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis;

Dasar penerbitan keputusan obyek sengketa yang diterbitkan adalah Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS, yang kemudian memutuskan menjatuhkan hukuman berat kepada sdr Sri Endang Mulyani, S.Pd adalah tidak tepat dijadikan landasan hukum menentukan hukuman dikarenakan tindakan yang

dilakukan adalah tindakan pribadi berkomunikasi kepada pribadi lain dalam batas kewajaran berteman dan tidak berpotensi mencemarkan nama baik atau berdampak Negatif Institusi unit kerja maupun Pemerintah. Tindakan Pejabat TUN dalam menerbitkan suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, dalam hal ini asas yang dilanggar adalah Asas Kepastian Hukum : asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintah. karena dalam menerbitkan keputusan obyek sengketa telah mengandung *cacat administrasi* dan tidak melalui prosedur sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010. Asas Keterbukaan : adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia Negara.

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

Dalam hal kewenangan PTUN dapat memiliki dua kompetensi yang dapat dibedakan atas kompetensi relatif dan absolut. Kompetensi relatif yang dimaksud berhubungan dengan kewenangan pengadilan yang didasarkan pada wilayah hukumnya sedangkan kompetensi absolut merupakan berhubungan dengan kewenangan PTUN untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa Tata Usaha Negara.<sup>8</sup>

Kewenangan Absolut Pengadilan terkait Upaya Administratif; bahwa Penggugat mendalilkan setelah menerima Objek Sengketa, Penggugat mengajukan Upaya Keberatan Administratif kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2020 dan terhadap Keberatan Administratif Yang diajukan Penggugat tidak dijawab oleh Tergugat dan oleh karena tidak dijawab atau ditanggapi Penggugat mengajukan gugatan Ke Pengadilan; atas dalil Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan menilai kewenangan absolut Pengadilan terkait Upaya Administratif sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Peratun dan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif (Selanjutnya disebut PERMA No. 6 Tahun 2018); berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16, Pasal 75, Pasal 76 UU AP tersebut di atas, baru dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan, apabila persoalan yang disengketakan (dalam hal ini Objek Sengketa) oleh yang bersangkutan (Penggugat) terlebih dahulu telah menempuh/menggunakan seluruh upaya penyelesaian dilingkungan Pemerintahan itu sendiri (penyelesaian Internal) melalui "Upaya Administratif" yang bersifat kumulatif dalam forum "keberataan Adminsitratif" kepada Pejabat yang mengeluarkan Keputusan dan "Banding" kepada atasan Pejabat yang mengeluarkan keputusan.

---

<sup>8</sup> Heriyanto, *Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. Pakuan Law Review, Vol. IV, No. 1, hlm. 75



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

Dalam ketentuan khusus mengenai Upaya Administratif secara internal dalam penerbitan Objek Sengketa mengatur tidak dapat diajukan upaya administratif, maka bahwa aturan yang menentukan Objek sengketa tidak dapat diajukan upaya administratif memiliki makna pengaturan pengecualian yang menentukan bahwa keputusan berupa Objek Sengketa tidak disediakan upaya administratif sehingga *Penggugat dapat langsung* mengajukan gugatan langsung ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

### ***Tenggang Waktu Pengajuan gugatan***

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

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

Pasal 53 ayat (2) huruf a. dan b. Undang-Undang Peratun UU No. 9/2004), memberi batasan kewenangan Pengujian Pengadilan dalam penyelesaian Pokok Sengketa meliputi:

Apakah Objek Sengketa dikeluarkan Tergugat bertentangan atau tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dilihat dari aspek kewenangan, aspek prosedural/formal dan aspek Materiel/ substansial?;

Apakah Objek sengketa dikeluarkan bertentangan atau tidak bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB)?;

### ***Pengujian dari aspek kewenangan mengeluarkan Keputusan.***

Objek Sengketa diterbitkan kepada Penggugat selaku Pegawai Negeri Sipil/ASN di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (SMA 1) Kudus yang berstatus sebagai tenaga pendidik/Guru SMA Negeri 1 Kudus yang terletak di Kabupaten Kudus berada dalam cakupan wilayah Propinsi Jawa Tengah dan merupakan

wilayah administrasi Gubernur Jawa Tengah.

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

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

#### ***Pengujian dari aspek Prosedur diterbitkannya Objek Sengketa.***

Prosedur diterbitkan Keputusan melalui tata cara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No. 53 Tahun 2010) berikut ini;

Pasal 23;

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan;
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan;
- (3) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

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

Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan;

Kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan; Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan.

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung

sejak yang bersangkutan diperiksa.

Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat maka PPK atau pejabat yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

#### ***Pengujian dari aspek Materiel/Substansial diterbitkannya Objek Sengketa;***

Aspek hukum materiel/substansial diterbitkan Keputusan/Objek Sengketa dapat dibaca pada konsideran menimbang pada huruf c. yang menyatakan “bahwa perbuatan saudara Sri Endang Mulyani, S.Pd dimaksud merupakan pelanggaran terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu menjunjung tinggi kehormatan

Negara, Pemerintah dan martabat PNS” sehingga Tergugat memutuskan Penggugat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.

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

Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010, menentukan “ setiap PNS wajib, angka 6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan Martabat PNS”: terhadap pelanggaran kewajiban, khususnya Pasal 3 angka 6, pada setiap jenis hukuman tingkatan jenis hukuman Ringan, Jenis Hukuman Sedang dan Jenis Hukuman Berat,

Penerapan tingkatan jenis hukuman disiplin berupa hukuman Ringan, Sedang atau Berat haruslah memperhatikan jangkauan dampak (unsur-unsur/kualifikasi) perbuatan Pelanggaran yang dilakukan PNS.

Landasan pemikiran lahirnya Undang-Undang ditinjau dari aspek filosofi, sosiologis dan yuridis, maka yang menjadi semangat/motivasi untuk melakukan penjatuhan sanksi Hukuman disiplin berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran, haruslah didasarkan telah terbukti melakukan Pelanggaran;

Oleh karena Hubungan kedekatan antara Penggugat dengan Suparjo sifatnya tidak membuktikan suatu peristiwa hukum bahwa telah terjadi hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami yang sah, yang dapat menimbulkan tafsir layaknya seperti sepasang suami istri yang sah (perselingkuhan) antara Penggugat dengan Suparjo, maka pertimbangan Tergugat yang mencatumkan dalam Objek Sengketa dengan kalimat/frase “terbukti mempunyai hubungan kedekatan dengan laki-laki yang bukan suami sahnya”, secara *materiel/substansial* tidak memenuhi unsur/kualifikasi yang membuktikan Penggugat telah melanggar kewajiban yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010, sehingga Objek Sengketa terbit cacat hukum secara *materiel/substansial*. Semangat/motivasi yang tercantum dalam penjelasan Umum PP No. 53 Tahun 2010 menyebutkan penjatuhan hukuman disiplin ditujukan hanya kepada PNS yang terbukti melakukan Pelanggaran, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan, maka terhadap Objek Sengketa yang cacat hukum sebagaimana pertimbangan di atas, haruslah dinyatakan batal dan diperintahkan kepada Tergugat untuk mencabut Objek Sengketa, serta merehabilitasi hak-hak Penggugat dengan cara mengembalikan kedudukan harkat dan martabat Penggugat seperti semula oleh karena Objek Sengketa cacat hukum dan dinyatakan maka pengujian terhadap Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) tidak dipertimbangkan lagi. Memperhatikan segala sesuatu yang terjadi dipersidangan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Peratun, Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian. Atas dasar itu terhadap seluruh alat bukti telah dipertimbangkan, akan tetapibukti-bukti yang tidak relevan dengan sengketa ini tidak dijadikan dasar dalam mengambil putusan dan tetap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Mengingat, Pasal-pasal yang berlaku dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Undang-Undang Peratun), serta peraturan perundang-undangan hukum lainnya yang bersangkutan, maka diputuskan oleh Majelis Hakim PTUN Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg, Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan batal Keputusan

Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020, Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020; Memerintahkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai, Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020, Mewajibkan Tergugat untuk mengembalikan kedudukan dan harkat martabat Penggugat seperti semula.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan dalam penulisan ini, maka dapat disimpulkan diantaranya sebagai berikut:

Penyelesaian sengketa Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd., tertanggal 2 Januari 2020, diselesaikan melalui litigasi dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Semarang, setelah terlebih dahulu dilakukan Upaya Keberatan Administratif kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2020, dan terhadap Keberatan Administratif oleh karena tidak dijawab atau ditanggapi, maka Penggugat mengajukan gugatan Ke Pengadilan; yang kemudian Majelis Hakim yang memeriksa, dan mengadili memutuskan dalam amarnya, Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan batal Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020, Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil tingkat berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun., tertanggal 2 Januari 2020; Memerintahkan Tergugat untuk mencabut Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai, Negeri Sipil, Mewajibkan Tergugat untuk mengembalikan kedudukan dan harkat martabat Penggugat seperti semula. Implikasi hukum pasca adanya putusan PTUN Semarang, Nomor 20/G/2020/PTUN.Smg yang mengabulkan gugatan Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Endang Mulyani, S.Pd selaku Penggugat untuk seluruhnya artinya bahwa Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 862.3/035/2020 Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada Pegawai Negeri Sipil yang menjadi objek sengketa dinyatakan batal demi hukum artinya dianggap tidak pernah ada oleh hukum.

#### DAFTAR PUSTAKA

Dyah Octorina Susanti, A'an Efendi, 2014, *Penelitian Hukum (legal research)*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hadjon, Philipus. 2015, *Pengantar Hukum Administrasi Negara.*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,

Moh. Mahfud MD, 2012, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty,

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta

R. Wiyono, 2013, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Sinar Grafika, Jakarta,

Rochmat Soemitro, 2010, *Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Refika Ditama Bandung

S.F. Marbun, 2012, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta

Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika,)

Syahya Anggara, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Setya, Bandung

Tedy Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta.

W. Riawan Tjandra, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Atmajaya, Yogyakarta,

**Jurnal:**

Heriyanto, *Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. Pakuan Law Review, Vol. IV, No. 1,

**Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Pertama Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Undang-

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.