

JURNAL ILMIAH

**PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN MELALUI UPAYA
ADMINISTRATIF TERHADAP SANKSI HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN SLEMAN SETELAH
BERLAKUNYA PP NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII**



Diajukan oleh :

RIKARDUS VENANSIUS ACIK

NPM : 080509965

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2014

HALAMAN PERSETUJUAN

JURNAL ILMIAH

**PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN MELALUI UPAYA ADMINISTRATIF
TERHADAP SANKSI HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAHAN KABUPATEN SLEMAN SETELAH BERLAKUNYA PP NO. 53 TAHUN
2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**



Diajukan oleh :

RIKARDUS VENANSIUS ACIK

NPM : 080509965
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal ... Januari 2014

Dosen Pembimbing I


Y. Sri Pudyatmoko, SH. M.Hum

Dosen Pembimbing II


R. Sigit Widiarto, SH. L.LM.

**PENYELESAIAN SENGKETA KEPEGAWAIAN MELALUI UPAYA
ADMINISTRATIF TERHADAP SANKSI HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN SLEMAN
SETELAH BERLAKUNYA PP NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Rikardus Venansius Acik, Y. Sri Pudyatmoko, R. Sigit Widiarto)

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya Yogyakarta

ABSTRACT

Employment dispute resolution through administrative efforts in the area of Sleman district administration carried out in accordance with the legislation in force. In the past three years there is only one person who took the civil service administration efforts that appeal to the administration Personnel Advisory Board (BAPEK). According to the information received that the civil service disciplinary sanction, the Regional Employment Agency (BKD) Sleman district to respond to the objection filed by civil servants who have previously submitted an administrative appeal. After the completion of the cases to be examined by BAPEK and, finally issued a ruling that strengthens BAPEK's earlier ruling.

Keywords : Administrative effort, civil servants, Sleman regency

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guna mencapai tujuan pembangunan nasional maka 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.¹ 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 upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil 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. Berdasarkan beberapa ketentuan yang berlaku, upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil meliputi upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif maupun dengan peradilan administrasi atas sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara.

Keberadaan upaya administratif 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.

¹W. Riawan Tjandra, 2012, Hukum Administrasi Negara, Atmajaya Yogyakarta, hal 24

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

Kabupaten Sleman merupakan salah satu wilayah yang terdapat di Provinsi DIY yang melakukan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian sebagai berikut:

“Bagaimana pelaksanaan penyelesaian sengketa kepegawaian melalui upaya administratif terhadap penjatuhan sanksi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman setelah berlakunya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?”

II. PEMBAHASAN

A. Tinjauan tentang Sengketa Kepegawaian dan Penyelesaiannya

1. Pengertian Sengketa Kepegawaian

Sengketa Kepegawaian adalah sengketa/perselisihan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.² Masalah Sengketa Kepegawaian diatur dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan bahwa penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian

²Soegeng Prijodarminto, 1993, Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negera, Pradnya Paramita, Jakarta, hal.12-13

dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Sengketa Kepegawaian merupakan salah satu bagian dari sengketa tata usaha negara dan keputusan/penetapan di bidang kepegawaian merupakan objek sengketa tata usaha negara dari Peradilan Tata Usaha Negara.

2. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian

Sengketa kepegawaian merupakan keadaan yang tidak dikehendaki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, tetapi harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga yang bersangkutan memperoleh penyelesaian secara adil dan obyektif. Apabila satu pihak belum merasa puas atas keputusan dari pejabat yang berwenang menghukum, maka dia dapat mengajukan upaya administratif, apabila belum memperoleh apa yang diharapkan, selanjutnya dapat menempuh jalan mengajukan keberatan kepada badan peradilan yang lebih tinggi, yaitu mengajukan keberatan melalui BAPEK, Peradilan Tata Usaha Negara atau mengajukan Kasasi kepada Mahkamah Agung.

B. Tinjauan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan

dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.

Adapun klasifikasi / jenis pegawai negeri dalam sistem hukum pemerintahan Republik Indonesia lebih lanjut diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut :³

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Anggota TNI
- c. Anggota Kepolisian Negara RI

Dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil tidak terdapat pengertian Pegawai Negeri Sipil secara lebih khusus. Sebagian besar peraturan perundang-undangan hanya menjelaskan pengertian mengenai pegawai negeri, sehingga dengan adanya klasifikasi yang sudah dicantumkan di atas maka pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri di luar anggota TNI dan anggota Kepolisian Negara RI.

3. Jenis Pegawai Negeri Sipil.

Mengenai jenis Pegawai Negeri Sipil, menurut undang-undang No. 43 Tahun 1999 pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:⁴

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran

³Op.Cit, hal.152

⁴Sri Haritni, 2008, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, hal 36-37

Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

4. Kewajiban dan Larangan.

4.a. Kewajiban Pegawai Negeri

Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri di bagi dalam 3 (tiga) golongan, yaitu :

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan satu jabatan;
- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
- c. Kewajiban-kewajiban lain.⁵

Kewajiban-kewajiban lain Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam Pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4.b. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Di luar kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil, PP No. 53 tahun 2010 mengatur sejumlah larangan yang tidak boleh dilakukan oleh

⁵ Ibid, hal 39-40

Pegawai Negeri Sipil. Adapun larangan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 4 PP No. 53 tahun 2010 sebagai berikut :

- 1) menyalahgunakan wewenang;
- 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - (a) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - (b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - (c) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau

- (d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- 13) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- (a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - (b) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- 14) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- (a) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - (b) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - (c) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - (d) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum, juga dalam Hukum Administrasi.

Di dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

- a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
 - 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) pembebasan dari jabatan;
 - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

C. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Upaya Administratif di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman.

1. Gambaran Umum tentang Kabupaten Sleman.

Gambaran umum tentang Kabupaten Sleman, bahwa nama resmi yang digunakan adalah Kabupaten Sleman dengan Ibukota Kabupaten adalah Sleman dan merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta. Batasan wilayah dari Kabupaten Sleman ini sendiri meliputi sebelah utara terdapat Kabupaten Boyolali, sebelah selatan terdapat Kota Yogyakarta, sedangkan sebelah baratnya ada Kabupaten Kulon Progo, dan sebelah timur terdapat Kabupaten Klaten. Wilayah Administrasi yang dimiliki

Kabupaten Sleman meliputi 17 Kecamatan dan 86 Desa. Melihat begitu banyak Kecamatan dan Desa yang menjadi bagian dari wilayah Kabupaten Sleman, dapat dikatakan bahwa Kabupaten Sleman merupakan kabupaten yang sangat besar dan memiliki penduduk yang sangat banyak. Adapun luas wilayah Kabupaten Sleman adalah 574,82 Km² dengan jumlah penduduk yang berjumlah 1.226.846 jiwa.

2. Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman.

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman tersebar di berbagai unit kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Persebaran unit kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman.

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Badan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat, dan Pemberdayaan Perempuan	114
2.	Badan Kepegawaian Daerah	65
3.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	67
4.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	69
5.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	79
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	39
7.	Dinas Kesehatan	1055
8.	Dinas Pasar	156
9.	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan	227
10.	Dinas Pendapatan Daerah	52
11.	Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga	7926
12.	Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	86
13.	Dinas Pengendalian Pertanahan Daerah	43
14.	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika	103
15.	Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi	66

16.	Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan	384
17.	Dinas Sumber Daya Air, Energi, dan Mineral	115
18.	Dinas Tenaga Kerja dan Sosial	111
19.	Inspektorat Kabupaten	53
20.	Kantor Arsip Daerah	26
21.	Kantor Kesatuan Bangsa	21
22.	Kantor Lingkungan Hidup	25
23.	Kantor Pelayanan Perizinan	22
24.	Kantor Penanaman, Penguatan, dan Penyertaan Modal	21
25.	Kantor Perpustakaan Daerah	26
26.	Kecamatan Berbah	30
27.	Kecamatan Cangkringan	28
28.	Kecamatan Depok	35
29.	Kecamatan Gamping	37
30.	Kecamatan Godean	35
31.	Kecamatan Kalasan	29
32.	Kecamatan Minggir	29
33.	Kecamatan Mlati	36
34.	Kecamatan Moyudan	30
35.	Kecamatan Ngaglik	33
36.	Kecamatan Ngemplak	30
37.	Kecamatan Pakem	33
38.	Kecamatan Prambanan	29
39.	Kecamatan Seyegan	28
40.	Kecamatan Sleman	34
41.	Kecamatan Tempel	30
42.	Kecamatan Turi	29
43.	Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan	79
44.	Rumah Sakit Umum Daerah Sleman	369
45.	Satuan Polisi Pamong Praja	78
46.	Sekretariat Daerah	244
47.	Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia	10

	rendah selama 3(tiga) tahun														
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah														
	c. Pembebasan dari jabatan												1	1	
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sbg PNS			2											2
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sbg PNS		1												1 (ba pe k)
	Jumlah		4	5	2	3							2	1	17

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman tahun 2013.

Tabel 4. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman tahun 2012.

NO.	JENIS HUKUMAN	BULAN												J M L H	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Ringan :	1		1		1	1								4
	a. Tegoran lisan														
	b. Tegoran tertulis		2	1	1	2	1								7
	c. Pernyataan tidak puas scr tertulis	1		1			1								3
4.	Sedang :														
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala					1			1						2
	b. Penundaan						1			1					2

	kenaikan pangkat													
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun						2				2			4
5.	Berat :													
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3(tiga) tahun	4					3	4					2	13
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	1								1				2
	c. Pembebasan jabatan								1					1
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sbg PNS													
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sbg PNS													
	Jumlah	2	7	3	1	4	4	5	6	2	2		2	38

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman tahun 2013.

Ditinjau dari data tabel 2, 3, dan 4 dapat diketahui bahwa setelah berlakunya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil hanya terdapat 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil yang menempuh upaya administrasi setelah mendapatkan hukuman disiplin yakni menempuh upaya banding administratif ke BAPEK setelah mendapatkan sanksi. Hal ini terjadi pada tahun 2011.

III. PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :Pelaksanaan penyelesaian sengketa yang terjadi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sleman dilaksanakan dan diselesaikan sesuai dengan ketentuanperundang-undangan yang berlaku yakni terdapat seseorang Pegawai Negeri Sipil yang menempuh upaya administrasi yang berupa banding administrasi ke BAPEK setelah mendapat sanksi yang berupa pemberhentian tidak dengan hormat yang terjadi pada tahun 2011.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Moh. Mahfud MD; 1998, *Hukum Kepegawaian Indonesia* ; Liberty; Yogyakarta
- Moch.Faizal Salam,2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999*; Mandar Maju,Bandung
- Soengeng Prijodarminto, 1993, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negera*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sri Haritni,2007, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*,Sinar Grafika, Jakarta.
- S .F. Marbun, 2011, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta.
- W. Riawan Tjandra, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Atmajaya Yogyakarta.

2. Peraturan Perundang-undangan :

1. Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang Nomor Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

3. Website

<http://www.slemankab.go.id/profil-kabupaten-sleman/geografi/letak-dan-luas-wilayah> diunduh tanggal 18 Desember 2013.

<http://po-box2000.blogspot.com/2011/05/syarat-gugatan-ptun.html> diunduh pada tanggal 25 September 2013 jam 17.00.