

Penerbit Cipta Karya

MODUL

ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

Untuk SMK atau MAK kelas XII



ARI RAHMAWATI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Modul Administrasi Kepegawaian ini yang bersifat untuk kalangan sendiri, dengan harapan dapat digunakan sebagai Modul Pembelajaran untuk siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan. Modul ini bertujuan untuk mempermudah siswa dalam kegiatan belajar.

Modul ini disusun berdasarkan Kurikulum 2013 untuk tingkat XII SMK jurusan Administrasi Perkantoran. Didalam modul ini membahas secara umum mulai dari Peraturan Disiplin sampai dengan Tata Cara Pemberhentian Pegawai dan Pensiun. Pembahasan ini berdasarkan dengan silabus Administrasi Kepegawaian (C3) Kurikulum 2013 yang lebih menitikberatkan kepada pembentukan karakter. Demikian, semoga modul ini benar-benar dapat memberikan motivasi belajar siswa dan mempersiapkan siswa memiliki karakter yang kuat, cerdas, mandiri, kreatif, inovatif, dan tanggap terhadap perkembangan dunia kerja dalam kepegawaian. Penulis sangat memahami bahwa apa yang telah di dapatkan selama pembuatan modul belumlah seberapa. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa modul ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan demi kesempurnaan modul ini. Atas peran serta tersebut, penyusun sampaikan terima kasih.

Malang, Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	1
Daftar Isi	2
BAB 1 PENDAHULUAN	3
a. Latar Belakang	4
b. Deskripsi Singkat	5
c. SK dan KD	6
d. Relevansi atau Manfaat	6
e. Tujuan Pembelajaran	7
f. Petunjuk Penggunaan Modul	7
BAB II KEGIATAN BELAJAR	9
a. KD	10
b. Materi Pokok	10
c. Uraian Materi	10
d. Rangkuman	27
e. Latihan atau Tugas	29
f. Tugas Mandiri	31
BAB III EVALUASI	32
a. Maksud Dan Tujuan Evaluasi	33
b. Materi Evaluasi	33
c. Soal – soal Evaluasi	34
BAB IV PENUTUP	40
a. Tindak Lanjut	41
b. Harapan	41
Glosarium	41
Daftar Pustaka	42
Lampiran	43
a. Kunci Jawaban	43
b. Penilaian	45

BAB I

Administrasi Kepegawaian



LATAR BELAKANG



Sebagaimana dimaklumi, pada tanggal 6 Juni 2010 Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS. Latar belakang dicabutnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, diantaranya :

- Kondisi disiplin PNS yang masih belum optimal;
- Telah hampir 30 (tiga puluh) tahun masa berlakunya;
- Beberapa substansi materi sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan strategis yang terus berkembang;
- Penerapan jenis hukuman disiplin sangat variatif.

Tujuan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, diantaranya : Sebagai bagian dari reformasi birokrasi (bureaucrasi reform); Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi PNS; Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap, dan perilaku PNS; Meningkatkan kedisiplinan PNS; Mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturanperaturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para

pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Dari berbagai pengertian diatas diharapkan peserta didik bertambah wawasan dalam mata pelajaran Administrasi Kepegawaian sehingga bisa menerapkannya didalam kehidupan sehari-hari.

DESKRIPSI SINGKAT



Modul ini berjudul “Administrasi Kepegawain” yang isinya membahas tentang peraturan disiplin dan tata cara pemberhentian pegawai dan pensiun. Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Setelah mempelajari modul ini, diharapkan memahami mengenai peraturan disiplin pegawai, sehingga sebagai siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Jurusan Administrasi Perkantoran dapat bertambah wawasan dan bisa menerapkannya didalam kehidupan sehari-hari.

KOMPETENSI INTI DAN KOMPETENSI



KOMPETENSI INTI

- KI 1 : Mengahayati dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya.
- KI 2 : Mengembangkan perilaku (jujur, disiplin, tanggungjawab, peduli, santun, ramah lingkungan, gotong royong, kerjasama, cinta damai, responsif dan pro-aktif) dan menunjukkan sikap sebagai bagian dari solusi atas berbagai permasalahan bangsa dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta dalam menempatkan diri sebagai cerminan bangsa dalam pergaulan dunia.
- KI 3 : Memahami dan menerapkan pengetahuan faktual, konseptual, prosedural dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni budaya, dan humaniora dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait fenomena dan kejadian, serta menerapkan pengetahuan prosedural pada bidang kajian yang spesifik sesuai dengan bakat dan minatnya untuk memecahkan masalah kepegawaian.
- KI 4 : Mengolah, menalar, dan menyaji dalam ranah kongkret dan ranah abstrak terkait dengan pengembangan dari yang dipelajarinya di sekolah secara mandiri, dan mampu menangani pemeliharaan dokumen kepegawaian.

KOMPETENSI

- 3.10 Mengemukakan tata cara pemberhentian pegawai dan pension

RELEVANSI DAN MANFAAT



1. Siswa dapat memahami tentang peraturan disiplin
2. Siswa dapat memahami tata cara pemberhentian pegawai
3. Siswa dapat memahami tata cara pengambilan pension

TUJUAN PEMBELAJARAN



- Siswa diharapkan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai peraturan disiplin
- Siswa diharapkan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai prosedur pemberhentian pegawai dan pensiun
- Siswa diharapkan memiliki jiwa dan sikap ramah, jujur, bertanggungjawab, dan sopan santun

PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL



Untuk Peserta Didik:

1. Petunjuk umum
 - Bacalah bahan ajar dengan seksama terutama bagian instruksi.
 - Pahami tujuan Anda mempelajari bahan ajar, sasaran yang diharapkan, tingkat penguasaan yang diharapkan serta waktu yang ditargetkan.
 - Kerjakan tugas dan latihan yang terdapat di dalamnya dengan jujur.
 - Laporkan kemajuan Anda kepada guru sebelum Anda melanjutkan ke bahan ajar selanjutnya.
2. Anda diperbolehkan bertanya kepada guru jika dianggap perlu.
3. Usahakan menyelesaikan setiap bahan ajar lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.
4. Jika terdapat bagian yang belum Anda pahami, cobalah terlebih dahulu mendiskusikan dengan teman yang sedang mengerjakan bagian yang sama, sebelum Anda bertanya kepada guru. Apabila diperlukan, Anda dapat berusaha mencari tahu jawabannya pada sumber lain
5. Tingkat pemahaman minimal yang diharapkan sebesar 75%, jika tingkat penguasaan Anda kurang dari 75%, pelajari materi atau bagian dari bahan ajar yang belum Anda kuasai atau mintalah saran dari guru. Ikuti ketentuan yang berlaku dalam setiap bahan ajar sebelum Anda melanjutkan ke bagian lain atau ke bahan ajar berikutnya.

Untuk Pendidik:

1. Pendidik harus menguasai sepenuhnya isi bahan ajar dan mempunyai daftar bagian bahan ajar yang mungkin sulit bagi peserta didik dan mempersiapkan penjelasan atau jawaban yang diperlukan.
2. Pendidik harus mempunyai catatan posisi dan kemajuan setiap peserta didik dan sekaligus memikirkan sumber informasi lain yang dapat disarankan kepada peserta didik.
3. Pendidik hendaknya dapat meningkatkan motivasi peserta didik setiap saat.
4. Sebelum memberikan verifikasi keberhasilan peserta didik, pendidik harus mengevaluasi keberhasilan peserta didik dengan memberikan pertanyaan atau test yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.
5. Bahan ajar yang digunakan oleh peserta didik harus dimulai secara berurutan.

BAB II

Administrasi Kepegawaian



KOMPETENSI DASAR



3.10 Mengemukakan tata cara pemberhentian pegawai dan pensiun

MATERI POKOK



- ❖ Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
- ❖ Larangan Bagi Pegawai Negeri Sipil
- ❖ Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin
- ❖ Pejabat Yang Berwenang menghukum
- ❖ Pendelegasian Wewenang untuk menjatuhkan Hukuman
- ❖ Pengertian Pemberhentian
- ❖ Pemberhentian dengan Hormat
- ❖ Pemberhentian Tidak dengan Hormat
- ❖ Pengertian dan Tujuan Pensiun
- ❖ Yang Berhak atas Pensiun
- ❖ Tata cara Memperoleh Pensiun

URAIAN MATERI



A. Tentang Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi

antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.



Contoh gambar diatas adalah salah satu gambar disiplin

B. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesi Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/tau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya.

C. Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 Pasal 4, Setiap PNS dilarang:

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 dilayani 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 menjadi 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 foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan 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 PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.



Contoh diatas adalah gambar pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil

D. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Dalam rangka memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, maka tindakan kepolisian sebagai penyidik terhadap Pegawai Negeri Sipil hendaknya dilakukan dengan tata tertib dan berdasarkan pada peraturan perundang – undangan yang berlaku, dalam ikatan ini apabila seorang Pegawai Negeri Sipil diperiksa, ditangkap dan atau ditahan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan tindak pidana, maka

pejabat yang berwajib tersebut secepat mungkin memberitahukan kepada atasan Pegawai Negeri yang bersangkutan.

Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 huruf (a) UU No. 43 Tahun 1943 adalah : setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar kedinasan.

Kemudian menurut Pasal 1 huruf (c) dari undang – undang tersebut, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya dalam pasal 6 UU No. 43 Tahun 1999 disebutkan pula mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut adalah :

1. Hukuman Disiplin Ringan

Dalam tingkat hukuman disiplin ringan ini terdapat tiga jenis hukuman yang terdiri dari:

- Teguran lisan
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman Disiplin Sedang

Pada tingkat hukuman disiplin sedang ini juga terdapat tiga jenis hukuman, yaitu :

- Penundaan kenaikan gaji berkala untuk yang paling lama 1 tahun
- Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
- Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun

3. Hukuman Disiplin Berat

Adapun pada tingkat disiplin berat ini terdapat empat jenis hukuman, yaitu:

- Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun

- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

E. Pejabat Yang Berwenang menghukum

1. Pengaturan mengenai pejabat yang berwenang menghukum :
 - a. Presiden bagi pejabat struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden sepanjang mengenai jenis hukuman berat.
 - b. Pejabat Pembina Kepegawaian (Pusat maupun Daerah) bagi pejabat struktural eselon II, III, IV, V, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Fungsional Umum sepanjang mengenai jenis hukuman berat.
 - c. untuk jenis hukuman sedang diatur two step down, bagi pejabat yang berwenang menghukum kecuali PPK misalnya : Pejabat struktural eselon I menjatuhkan hukuman tingkat sedang bagi pejabat struktural eselon III, dan seterusnya.
 - d. untuk jenis hukuman ringan diatur one step down, bagi pejabat yang berwenang menghukum kecuali PPK misalnya : Pejabat struktural eselon II menjatuhkan hukuman tingkat ringan bagi pejabat struktural eselon III, dan seterusnya.
2. Penambahan ketentuan baru mengenai sanksi bagi Pejabat yang berwenang menghukum karena tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran.
3. Hukuman yang dijatuhkan adalah berupa jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan.
4. Penambahan ketentuan baru mengenai pembebasan sementara bagi pejabat yang sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin oleh PPK.
5. Penambahan ketentuan baru mengenai Pejabat Yang Berwenang Menghukum untuk dapat memberi peringatan terlebih dahulu

sebelum menjatuhkan hukuman.

6. Berdasarkan evaluasi, Pemerintah sering dikalahkan di PTUN karena Pejabat Yang Berwenang Menghukum dalam menjatuhkan hukuman tidak didahului peringatan.

F. Pendelegasian Wewenang untuk menjatuhkan Hukuman

Pejabat yang berwenang memeriksa dan menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk memeriksa dan menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Kewenangan penjatuhan hukuman disiplin yang didelegasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya untuk jenis hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang. Kewenangan penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat tidak didelegasikan. Pendelegasian kewenangan pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pejabat yang berwenang memeriksa dan menghukum, dapat melakukan pemanggilan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin untuk diperiksa. Pangkat dan/atau Jabatan Pejabat tidak boleh lebih rendah dari pangkat dan/atau jabatan Pegawai Negeri Sipil yang akan diperiksa.

G. Pengertian Pemberhentian

Pemberhentian terdiri atas pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian dari jabatan Negeri. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian dari jabatan Negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

H. Pemberhentian dengan Hormat

Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi :

- a. Meninggal Dunia
- b. Atas Permintaan sendiri

Pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Permintaan berhenti tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun, apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan.

- c. Mencapai Batas Usia Pensiun Batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 adalah 56 tahun, kecuali bagi jabatan-jabatan tertentu.
- d. Adanya Penyederhanaan Organisasi Perubahan satuan organisasi negara adakalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal yang sedemikian maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Kalau penyaluran dimaksud tidak mungkin dilaksanakan, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani Berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlakuyang dinyatakan dengan surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan:
 1. Tidak dapat berkerja lagi dalam semua Jabatan Negeri karena kesehatannya.
 2. Menderita penyakit atau kelainan yan berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya.

I. Pemberhentian Tidak dengan hormat

Pegawai Negeri Sipil Dapat Diberhentikan Dengan Tidak Hormat karena :

- a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil dan Sumpah/Janji

Jabatan Selain Pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah; atau

- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun

J. Pengertian dan Tujuan Pensiun

Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Arifianto, 2004:4). Pengertian pensiun sebagaimana tertuang dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 10 disebutkan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Menurut Sastra Djatmika SH dan Drs Marsono, Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain. Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 antara lain menyatakan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap PNS yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara.

Tujuan penyelenggaraan program pensiun baik dari kepentingan perusahaan, peserta dan lembaga pengelola pensiun dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan pemberian dana pensiun ini bagi perusahaan sebagai pemberi kerja.
 - a. Kewajiban Moral Perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan. Kewajiban moral tersebut diwujudkan dengan memberikan jaminan ketenangan atas masa depan para karyawannya. Karyawan yang sudah memasuki usia pensiun tidak dapat dilepas begitu saja. Perusahaan masih memiliki tanggung jawab moral terhadap mereka. Oleh karena itu, sudah

menjadi kewajiban perusahaan untuk mengikutkan atau membentuk sendiri dana pensiun untuk para kayawannya.

- b. Loyalitas Jaminan yang diberikan untuk karyawan akan memberikan dampak positif pada perusahaan. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Loyalitas tersebut akan semakin besar dengan jaminan keamanan yang diterima oleh karyawan.
 - c. Kompetisi pasar tenaga kerja Dengan memasukkan program pensiun sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan professional di pasaran tenaga kerja. Dengan tawaran manfaat yang kompetitif bagi para karyawan, perusahaan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.
 - d. Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan pada perusahaan.
 - e. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah.
2. Tujuan pemberian dana pensiun bagi peserta/karyawan
 - a. Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang karena tetap memiliki penghasilan pada saat mereka mencapai usia pensiun.
 - b. Mendapatkan kompensasi yang lebih baik, yaitu peserta mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun.
 3. Tujuan pemberian dana pensiun bagi lembaga pengelola dana pensiun
 - a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi
 - b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah
 - c. Sebagai bakti sosial terhadap para peserta.

K. Yang Berhak atas Pensiun

1. Pensiun Janda/Duda

Yang berhak menerima pensiun janda atau duda, adalah isteri (isteri-isteri) PNS pria, atau suami PNS wanita yang meninggal dunia/ tewas,

atau penerima pensiun pegawai negeri yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar sebagai isteri/ suami sah PNS yang bersangkutan.

Besarnya Pensiun Janda/Duda adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan:

- Apabila terdapat lebih dari seorang yang berhak menerima pensiun janda besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 36% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.
- Besarnya pensiun janda/duda dimaksud diatas, tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami / isterinya.

Besarnya pensiun janda/duda PNS yang tewas adalah 72% dari dasar pensiun, dengan ketentuan :

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri 72% dari dasar pensiun dibagi rata isteri-isteri.
- b. Jumlah 72% dari dasar pensiun termaksud diatas, tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

2. Pensiun Anak

Apabila PNS atau penerima pensiun meninggal dunia sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda atau duda maka :

- Pensiun janda diberikan kepada anak/anak-anaknya, apabila terdapat satu golongan anak yang seayah-seibu; -Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak seayahseibu ;
- Pensiun duda diberikan kepada anak.
- Apabila PNS pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia, sedangkan ia mempunyai isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda/bag pensiun janda

disamping anak dari isteri yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak seayah seibu.

- Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai PNS dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau duda atas dasar yang lebih menguntungkan.
- Anak-anak sebagai mana dimaksud diatas ialah anak yang pada waktu PNS atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia : a) Berusia kurang dari 25 tahun atau
b) Tidak mempunyai penghasilan sendiri atau
c) Belum menikah / belum pernah menikah

3. Pensiun Orang Tua

- Apabila seorang PNS/CPNS tewas, apabila tidak meninggalkan suami/ isteri/anak yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka kepada orang tua almarhum diberikan pensiun orang tua yang besarnya 20 % dari pensiun janda/duda
- Jika kedua orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah dimaksud.

4. Pensiun Atas Permintaan Sendiri (Pensiun APS).

PNS yang telah berusia minimal 50 Tahun dan memiliki masa kerja minimal 20 tahun (dihitung sejak TMT CPNS) dapat mengajukan pensiun yang disebut dengan pensiun atas permintaan sendiri. PNS yang mengambil Pensiun APS ini tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.

5. Pemberhentian atas kehendak perusahaan, karena karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan fatal terhadap perusahaan (misalnya: melakukan korupsi/tindak pidana penipuan)
6. Pemberhentian dilakukan perusahaan dalam rangka melaksanakan perampingan/pengurangan karyawan, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus.
7. Pemberhentian karena sudah mencapai usia pensiun.

8. Pemberhentian karena sakit, sehingga tidak dapat melaksanakan tugas lagi
9. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani.
10. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin karyawan
11. Pemberhentian karena meninggal dunia.
12. Pemberhentian karena terkena wajib militer
13. Pemberhentian karena tersangkut partai terlarang.

Ketentuan Pasal 3 Undang undang Nomor 11 Tahun 1969 maka pensiun pegawai dapat diberikan kepada : Janda yaitu isteri yang sah menurut hukum dari pegawai negeri atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia. Duda yaitu isteri yang sah menurut hukum dari pegawai negeri wanita atau penerima pensiun pegawai wanita yang meninggal dunia Anak yaitu anak kandung yang sah atau anak kandung/anak yang disahkan menurut Undang Undang Negara dari Pegawai Negeri, penerima pensiun atau penerima pensiun janda/duda; atau Orang tua, yaitu ayah kandung dan/atau ibu kandung pegawai negeri.

L. Tata cara Memperoleh Pensiun

Persyaratan pensiun yaitu jika seorang pegawai negeri telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, sedangkan bagi pegawai negeri sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Kelengkapan administrasi pensiun yaitu :

1. Bagi yang meninggal dunia :
 - DPCP (Daftar Penerima Calon Pensiun).
 - Salinan/foto copy sah keputusan pengangkatan CPNS.
 - Salinan/foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
 - Surat keterangan kematian dari kepala kelurahan/desa.
 - Surat keterangan janda/duda dari kepala kelurahan/desa.
 - Pas photo ukuran 4x6cm sebanyak 5 (lima) lembar.

- Apabila memenuhi syarat KPP dilampirkan : Daftar penilaian prestasi kerja DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir, Surat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dari pejabat pembina kepegawaian.
2. Bagi yang mencapai batas usia pensiun :
- DPCP (Daftar Penerima Calon Pensiun).
 - Salinan/foto copy sah keputusan pengangkatan CPNS.
 - Salinan/foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir.
 - Salinan/foto copy sah Surat Nikah.
 - Salinan/foto copy akta kelahiran anak
 - Daftar susunan keluarga
 - Pas photo 4x6cm sebanyak 5 lembar
 - Apabila memenuhi syarat KPP melampirkan: Daftar penilaian prestasi kerja DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir. Dan Surat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir dari pejabat pembina kepegawaian.

Permintaan Pensiun Janda/Duda

Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda, janda/duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada pejabat yang berwenang dengan disertai :

- Surat keterangan kematian atau salinannya yang disahkan oleh yang berwajib
- Salinan surat nikah yang disahkan oleh yang berwajib
- Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat mereka yang berkepentingan
- Surat keputusan yang menetapkan pangkat dan gaji terakhir pegawai yang meninggal dunia
- Pemberian pensiun janda/duda atau bagian pensiun-janda/duda atau bagian pensiun-janda kepada anak (anak-anak) termaksud, dilakukan atas permintaan dari atau atas nama anak (anak-anak) yang berhak menerimanya.

- Permintaan dimaksud di atas harus dilengkapi dengan :
 - a) Surat keterangan kematian atau salinannya yang disahkan oleh yang berwajib
 - b) Salinan kelahiran anak (anak-anak) atau daftar susunan keluarga pegawai yang bersangkutan yang disahkan oleh yang berwajib, yang memuat nama, alamat dan tanggal lahir dari mereka yang berkepentingan
 - c) Surat keterangan dari yang berwajib yang menerangkan bahwa anak (anak-anak) itu tidak pernah kawin dan tidak mempunyai penghasilan sendiri
 - d) Surat keputusan yang menetapkan pangkat dan gaji pokok terakhir pegawai atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia.
- Kepala kantor dimana PNS yang meninggal dunia terakhir bekerja, berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat-surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud diatas terlaksana secepat mungkin.
- Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda diberikan mulai berlaku pada bulan berikutnya PNS atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia atau mulai bulan berikutnya hak atas pensiun janda/bagian pensiun janda itu diperoleh oleh yang bersangkutan. Bagi anak yang dilahirkan dalam batas waktu 300 hari setelah PNS atau penerima pensiun meninggal dunia, pensiun janda/bagian pensiun janda diberikan mulai bulan berikutnya tanggal krlahiran anak itu.

Hak atas pensiun Pegawai (Undang – undang Nomor : 11 Thn.1969 pasal 9) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, pegawai Negeri Sipil berhak atas pensiun apabila :

- Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.
- Oleh tim penguji kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak

dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan.

- Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan Pegawai Negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohaninya yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya.
- Diberhentikan dengan hormat sbg PNS atau dari jabatan negari karena sebagai tenaga kelebihan, apabila telah berusia sekurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.
- Mencapai BUP menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No: 32 Tahun 1979.

RANGKUMAN



Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi :

- a. Meninggal Dunia
- b. Atas Permintaan sendiri

Pegawai Negeri Sipil Dapat Diberhentikan Dengan Tidak Hormat karena :

- a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil
- b. Melanggar Sumpah/Janji Jabatan
- c. Tidak setia pada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah

Pengertian pensiun sebagaimana tertuang dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 10 disebutkan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara.

- i. Tujuan pemberian dana pensiun ini bagi perusahaan sebagai pemberi kerja.
 - a. Kewajiban Moral
 - b. Loyalitas
 - c. Kompetisi pasar tenaga kerja
- ii. Tujuan pemberian dana pensiun bagi peserta/karyawan
 - a. Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang
 - b. Mendapatkan kompensasi yang lebih baik
- iii. Tujuan pemberian dana pensiun bagi lembaga pengelola dana pensiun
 - a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi
 - b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah
 - c. Sebagai bakti sosial terhadap para peserta.

Yang Berhak atas Pensiun

1. Pensiun Janda/Duda

2. Pensiun Anak
3. Pensiun Orang Tua
4. Pensiun Atas Permintaan Sendiri
5. Pemberhenti atas kehendak Perusahaan

Tata cara Memperoleh Pensiun

Persyaratan pensiun yaitu jika seorang pegawai negeri telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, sedangkan bagi pegawai negeri sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

LATIHAN SOAL



Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang benar!

1. Pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pengertian dari...

- a. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Pemberhentian jabatan Negeri
- c. Pemberhentian dengan hormat
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat

2. Di dalam mengajukan permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami...

- a. Keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan.
- c. Masih belum mencapai batas usia pensiun batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil
- d. Jawaban A dan B benar

3. Di bawah ini yang tidak termasuk Pemberhentian dengan Hormat adalah...

- a. Meninggal Dunia
- b. Permintaan Sendiri
- c. Penyederhanaan Organisasi Perubahan
- d. Melanggar sumpah/janji jabatan

4. Di bawah ini yang termasuk Pemberhentian Tidak dengan Hormat adalah...

- a. Permintaan Sendiri
- b. Mencapai batas usia pensiun
- c. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil
- d. Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

5. Di bawah ini yang tidak berhak atas Pensiun, adalah...

- a. Pensiun Janda/Duda
- b. Pensiun Anak
- c. Pensiun atas permintaan sendiri
- d. Pemberhentian karena melanggar sumpah/janji pegawai

6. Di bawah ini yang tidak termasuk tujuan pemberian dana pensiun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja, adalah...

- a. Loyalitas
- b. Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang
- c. Kewajiban Moral
- d. Kompetisi pasar tenaga kerja

7. Di bawah ini yang tidak termasuk tujuan pemberian dana pensiun bagi lembaga pengelola dana pensiun, adalah...

- a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi
- b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah
- c. Sebagai bakti sosial terhadap para peserta
- d. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah

8. Apabila perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus maka perusahaan akan melakukan pemberhentian, dimaksud pemberhentian apa ?

- a. Pemberhentian atas kehendak perusahaan
- b. Pemberhentian dilakukan perusahaan dalam rangka melaksanakan perampingan karyawan
- c. Pemberhentian karena tersangkut partai terlarang
- d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin karyawan

9. Di bawah ini yang tidak termasuk tujuan pemberian dana pensiun bagi lembaga pengelola dana pensiun, adalah...

- a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi
- b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah
- c. Sebagai bakti sosial terhadap para peserta
- d. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah

10. Di bawah ini yang tidak termasuk tujuan pemberian dana pensiun bagi lembaga pengelola dana pensiun, adalah...

- a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi
- b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah

- c. Sebagai bakti sosial terhadap para peserta
- d. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah

TUGAS MANDIRI



Jelaskan secara runtut tata cara pemeroleh pensiun kepada Janda/Duda !

BAB III

Administrasi Kepegawaian



MAKSUD DAN TUJUAN EVALUASI



- ❖ Sebagai bentuk atau wadah penyaluran pemikiran kritis, kreatif dan inovatif
- ❖ Sebagai bentuk latihan peserta didik untuk dapat memecahkan masalah
- ❖ Agar peserta didik mampu melatih kemandirian belajar

MATERI EVALUASI



- ❖ Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
- ❖ Larangan Bagi Pegawai Negeri Sipil
- ❖ Tingkat dan Jenis Hukuman Displin
- ❖ Pejabat Yang Berwenang menghukum
- ❖ Pendelegasian Wewenang untuk menjatuhkan Hukuman
- ❖ Pengertian Pemberhentian
- ❖ Pemberhentian dengan Hormat
- ❖ Pemberhentian Tidak dengan Hormat Pengertian dan Tujuan Pensiun
- ❖ Yang Berhak atas Pensiun
- ❖ Tata cara memperoleh Pensiun

SOAL – SOAL EVALUASI



UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang benar!

1. Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi merupakan pengertian disiplin menurut...

- a. Buku Wawasan Kerja Aparatur Negara
- b. Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi
- c. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine
- d. A.S. Moenir

2. Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat merupakan pengertian disiplin menurut...

- a. Buku Wawasan Kerja Aparatur Negara
- b. Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi
- c. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine
- d. A.S. Moenir

3. Di bawah ini yang tidak termasuk Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib...

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- c. Mengucapkan Pancasila
- d. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan

4. Di bawah ini yang tidak termasuk larangan pegawai negeri sipil Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 Pasal 4, Setiap PNS dilarang, adalah...

- a. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain

b. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional

c. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing

d. Berkeliaran di waktu jam kerja dan tidak melakukan tugas kantor apapun

5. setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar kedinasan merupakan pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan

....

a. Pasal 1 huruf (a) UU No. 43 Tahun 1943

b. Pasal 2 huruf (a) UU No.43 Tahun 1943

c. Pasal 1 huruf (b) UU No.43 Tahun 1943

d. Pasal 2 huruf (b) UU No.43 Tahun 1943

6. Di bawah ini yang tidak termasuk tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Pasal 6 UU No.43 Tahun 1999, adalah...

a. Hukuman Disiplin Ringan

b. Hukuman Disiplin Sedang

c. Hukuman Disiplin Berat

d. Hukuman Disiplin Sangat Berat

7. Di bawah ini yang tidak termasuk dalam hukuman disiplin sedang, adalah...

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

c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun

d. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun

8. Di bawah ini yang tidak termasuk dalam hukuman disiplin berat, adalah...

a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun

b. Pembebasan dari jabatan

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil

- d. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
9. Pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pengertian dari...
- a. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Pemberhentian jabatan Negeri
 - c. Pemberhentian dengan hormat
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat
10. Di dalam mengajukan permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami...
- a. Keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - b. Masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan
 - c. Masih belum mencapai batas usia pensiun
 - d. Jawaban A dan B benar
11. Di bawah ini yang termasuk Pemberhentian Tidak dengan Hormat adalah...
- a. Permintaan Sendiri
 - b. Mencapai batas usia pensiun
 - c. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil
 - d. Tidak Cakap Jasmani dan Rohani
12. Di bawah ini yang tidak termasuk tujuan pemberian dana pensiun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja, adalah...
- a. Loyalitas
 - b. Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang
 - c. Kewajiban Moral
 - d. Kompetisi pasar tenaga kerja
13. Apabila perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus maka perusahaan akan melakukan pemberhentian, dimaksud pemberhentian apa ?
- a. Pemberhentian atas kehendak perusahaan
 - b. Pemberhentian dilakukan perusahaan dalam rangka melaksanakan perampingan karyawan
 - c. Pemberhentian karena tersangkut partai terlarang

d. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin karyawan

14. Di bawah ini yang termasuk persyaratan pensiun seorang pegawai negeri adalah...

a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun

b. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun

c. Telah mencapai usia sekurang-kurang 55 (lima puluh lima) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun

d. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun

15. Di bawah ini yang tidak termasuk Hak atas pensiun Pegawai (Undang – undang Nomor : 11 Thn.1969 pasal 9) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, pegawai Negeri Sipil berhak atas pensiun apabila?

a. Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun

b. Oleh tim penguji kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan

c. Mencapai BUP menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No: 32 Tahun 1979.

d. Semua jawaban benar

UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar

1. Sebutkan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib untuk ? (minimal 3)

Jawab :

.....
.....
.....

2. Sebutkan Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 Pasal 4, Setiap PNS dilarang untuk ? (minimal 3)

Jawab:

.....
.....
.....

3. Sebutkan dan Jelaskan siapa saja yang berhak mendapatkan pensiun ? (minimal 3)

Jawab :

.....
.....
.....

4. Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda, janda/duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada pejabat yang berwenang dengan disertai apa saja? Sebutkan dan Jelaskan!

Jawab :

.....
.....
.....

5. Hak atas pensiun Pegawai (Undang – undang Nomor : 11 Thn.1969 pasal 9) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, pegawai Negeri Sipil berhak atas pensiun apabila ?

Jawab :

.....
.....
.....

BAB IV

Administrasi Kepegawaian



TINDAK LANJUT



Bagi siswa yang sudah menjawab benar sebanyak 80% atau lebih dari seluruh soal evaluasi, dapat mengembangkan pemahaman kalian tentang materi peraturan disiplin dan tata cara pemberhentian pegawai ini. Adapun bagi kalian yang belum mencapai belajar tuntas 80%, dapat mengulangi belajar dengan memilih materi-materi yang masih dianggap sulit secara lebih teliti atau dengan diskusi bersama teman maupun dengan Bapak/Ibu guru.

HARAPAN



Modul ini adalah salah satu bahan ajar mata pelajaran administrasi kepegawaian. Namun harus dimengerti pula bahwa modul ini bukanlah satu-satunya rujukan bagi siswa maupun guru. Untuk melengkapi pengetahuan guru maupun siswa tentang peraturan disiplin dan tata cara pemberhentian pegawai, maka sangat disarankan untuk membaca buku lain mengenai materi ini. Semoga modul ini dapat menyajikan materi pembelajaran secara menarik dan menyenangkan, sehingga proses pembelajaran bisa berlangsung efektif dan efisien.

GLOSARIUM



Disiplin : Ketaatan yang sikapnya impersonal

Tata Tertib : Peraturan yang harus ditaati

Pensiun : Penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan Peraturan Perundangundangan yang berlaku

Pegawai : Orang yang bekerja dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta

DAFTAR PUSTAKA

<http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailartikel/12>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/dasar-hukum-pelaksanaan-disiplinnegeri-sipil.html>

https://docs.google.com/document/d/1AcQ8c_NfiGaSi29YPzM2pk1DJbRSuLMmGjRV_WPyH_bE/edit?pli=1

<http://www.pareparekota.go.id/kominfo/info-layanan/154-pemberhentian-pns>

LAMPIRAN



A. KUNCI JAWABAN

I. Pilihan Ganda

1.D	6.D	11.C
2.A	7.D	12.B
3.C	8.D	13.A
4.D	9.A	14.D
5.A	10.A	15.D

II. Essay

1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib: mengucapkan sumpah/janji PNS; setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; mentaati segala ketentuan peraturan perundang – undangan.
2. Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 Pasal 4, Setiap PNS dilarang: Menyalahgunakan wewenang; menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain; tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional; bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
3. Yang berhak mendapatkan pensiun :
 - Pensiun Atas Permintaan Sendiri (Pensiun APS) yaitu PNS yang telah berusia minimal 50 Tahun dan memiliki masa kerja minimal 20 tahun (dihitung sejak TMT CPNS) dapat mengajukan pensiun yang disebut dengan pensiun atas permintaan sendiri. PNS yang mengambil Pensiun APS ini

tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.

- Pemberhentian atas kehendak perusahaan, karena karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan fatal terhadap perusahaan (misalnya: melakukan korupsi/tindak pidana penipuan)
 - Pemberhentian dilakukan perusahaan dalam rangka melaksanakan perampingan/pengurangan karyawan, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus.
4. Untuk memperoleh pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda, janda/duda yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada pejabat yang berwenang dengan disertai :
- Surat keterangan kematian atau salinannya yang disahkan oleh yang berwajib
 - Salinan surat nikah yang disahkan oleh yang berwajib
 - Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat mereka yang berkepentingan
 - Surat keputusan yang menetapkan pangkat dan gaji terakhir pegawai yang meninggal dunia
 - Pemberian pensiun janda/duda atau bagian pensiun-janda/duda atau bagian pensiun-janda kepada anak (anak-anak) termaksud, dilakukan atas permintaan dari atau atas nama anak (anak-anak) yang berhak menerimanya.
5. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, pegawai Negeri Sipil berhak atas pensiun apabila :
- Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.
 - Oleh tim penguji kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan.

- Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan Pegawai Negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohaninya yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya.

B. PENILAIAN

A. Soal Pilihan Ganda

- Jumlah soal : 15 butir soal
 Skor tiap soal : 2 point
 Jumlah nilai : jumlah soal yang benar x skor (1 point)
 Skor maksimal : 30 point

B. Soal Essay

No.	Rincian Tugas Kerja	Skor Maksimum
1.	Ketepatan pemilihan jawaban	15
2.	Kelengkapan dalam menguraikan jawaban	15
3.	Ketepatan dalam penulisan kata dan kalimat	10
4.	Pemilihan diksi sesuai dengan konteks jawaban	10
	Jumlah	50

$$\text{Nilai akhir} = \frac{\text{skor soal pilihan ganda} + \text{skor soal essay}}{80} \times 100$$

TENTANG PENULIS



Ari Rahmawati, anak ke empat dari pasangan Misno dan Suprihatin yang lahir pada tanggal 14 Januari 1997 di kabupaten Trenggalek. Penulis saat ini masih menempuh pendidikan S1 di Universitas Negeri Malang, Prodi Administrasi Perkantoran. Jenjang pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah TK Dharma Wanita 1, SD Negeri 1 Kedunglurah, SMP Negeri 1 Pogalan dan SMA Negeri 1 Durenan.

Pada masa sekolah penulis aktif pada organisasi yaitu pada saat SMP aktif sebagai anggota Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). Penulis mempunyai hobby jalan – jalan dan berkeinginan menjadi orang yang berguna untuk orang lain.

Modul ini merupakan modul pertama yang ditulis oleh penulis. Penulis akan terus berkarya dan berbagi ilmu kepada sesame, apalagi jika karyanya diperlukan. Penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan karya penulis. Sharing dapat melalui email: arirahma1401@gmail.com.