

**KETERLAMBATAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) BERDASARAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NO 11 TAHUN 2017
(Studi Kasus Pemberhentian PNS Di Kabupaten Aceh Barat)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

SYAHIDAL MOULA

NIM. 150105056

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

**KETERLAMBATAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) BERDASARAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NO 11 TAHUN 2017
(Studi Kasus Pemberhentian PNS Di Kabupaten Aceh Barat)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S.1) Dalam Hukum Islam

Oleh:

SYAHIDAL MOULA

NIM . 150105056

**Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara**

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Ihdi Karim Makinara, S.H.I., S.H., M.H
NIP. 198012052011011004

Pembimbing II,

Muslem, S.Ag., M.H
NIP. 2011057701

**KETERLAMBATAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL (PNS) BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NO.11 TAHUN 2017
(Studi Kasus Pemberhentian PNS Di Kabupaten Aceh Barat)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah
Satu Beban Studi Program Sarjana (S.1)
dalam Ilmu Hukum Tata Negara

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 05 Januari 2022 M
03 Jumadil Akhir 1443 H

Di Darussalam - Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

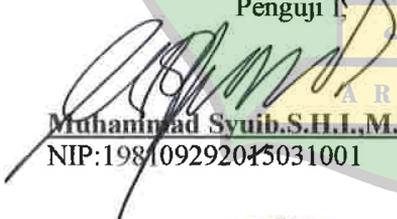
Ketua,



Ihdi karim Maknara, S.H.I.,SH.,M.H

NIP: 198012052011011004

Penguji I,



Muhamad Syuib, S.H.I., M.H

NIP: 198109292045031001

Sekretaris,



Muslem, S.Ag., M.H

NIDN : 2011057701

Penguji II,



Yenny Sri Wahyuni, S.H., M.H

NIP: 198101222014032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam - Banda Aceh



Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D

NIP. 197703032008011015





LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahidal Moula
Nim : 150105056
Prodi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN AR-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 05 Januari 2022

Yang Menyatakan,

Syahidal Moula



ABSTRAK

Nama : Syahidal Moula
NIM : 150105056
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum/Hukum Tata Negara (Siyasah)
Judul : Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat).
Tebal Skripsi : 57 Halaman
Pembimbing I : Ihdil Karim Makina, SH.,SH.I.,MH
Pembimbing II : Muslem, S.Ag., MH
Kata Kunci : *Pemberhentian, PNS, Aceh Barat.*

Kelancaran penyelenggaraan dan pelaksanaan suatu pemerintahan tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai inti penggerakannya. Pembahasan dalam skripsi ini adalah Bagaimana Keterlambatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat. Sebagaimana yang kita ketahui kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional, dalam perjalanannya, realita yang terjadi tidak selalunya seperti yang diharapkan, oknum Pegawai Negeri Sipil yang telah disumpah untuk mengabdikan kepada Negara justru melakukan kesalahan salah satunya pelanggaran kedisiplinan dengan tidak hadir ke kantor yang menyebabkan pemberhentian kepada yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif berdasarkan studi lapangan (*field research*) dan studi pustaka (*library research*). Adapun hasil penelitian yang didapatkan adalah bahwa Terjadinya keterlambatan pemberhentian oknum Pegawai Negeri Sipil tersebut dikarenakan adanya kendala teknis dari pihak internal dinas terkait sehingga pelimpahan wewenang dan tindak lanjut pemberhentian menjadi terkendala yang mengakibatkan pada terlambatnya proses pemberhentian dalam rentang waktu 2 tahun sejak berkas tersebut diterima. Tinjauan PP 53 Tahun 2010 terkait pemberhentian oknum PNS tersebut yaitu Berdasarkan penjelasan pada PP No. 53 tahun 2010 pada pasal 8, 9, dan 10 bahwa pemberhentian pegawai dilakukan saat semua upaya (hukuman dan sanksi) sudah dilakukan akan tetapi tidak ada timbal balik untuk berhenti melakukan pelanggaran (dalam hal ini pelanggaran disiplin pegawai), sehingga harus diberhentikan karena dianggap sudah tidak layak menjadi PNS. Hasil Analisa Penulis menunjukkan bahwa terjadinya kurang kontrol dari atasan PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) kepada staf sehingga terjadinya keterlambatan proses pemberhentian kepada oknum yang melakukan pelanggaran.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kehadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Pns) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Studi Kasus Pemberhentian Pns Di Kabupaten Aceh Barat)”** dengan baik dan benar. Shalawat beserta Salam peneliti sanjungkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw, serta para sahabat, tabi'in, dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam Risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan kepada alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Soraya Devy, M.Ag., selaku Penasehat Akademik
2. Bapak Dr. Muhammad Siddiq, M.H., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
3. Ildi Karim Makina, SH.,SH.I.,MH selaku dosen Pembimbing I dan Muslem, S.Ag., MH selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta tambahan ilmu dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Mumtaznur, M.A selaku ketua prodi Hukum Tata Negara dan seluruh staf prodi Hukum Tata Negara

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberi banyak pengetahuan dan motivasi dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Pustakawan yang telah membantu Peminjaman buku-buku untuk penulisan proposal.
7. Terima kasih yang tak terhingga kepada mamak dan ayah yang telah menjadi orangtua terhebat, yang selama ini senantiasa memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa yang tiada habisnya.
8. Terima kasih juga saya ucapkan kepada pihak keluarga yang telah memberikan saya dorongan dan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman leting 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun peneliti menyadari masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu pengetahuan yang peneliti dimiliki, oleh karena itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaannya dan semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak. *Aamiiiin Ya rabbal 'Alamin.* A N I R Y

Banda Aceh, 20 Desember 2021
Penulis,

Syahidal Moula

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z̤
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z̤	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z̤	26	و	W
12	س	S	27	ه	Ḥ
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌ِ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف: *kaifa*

هول: *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌َ ا	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
◌ِ ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
◌ِ و	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ :qāla

رَمَى :ramā

قِيلَ :qīla

يَقُولُ : yaqūlu

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.

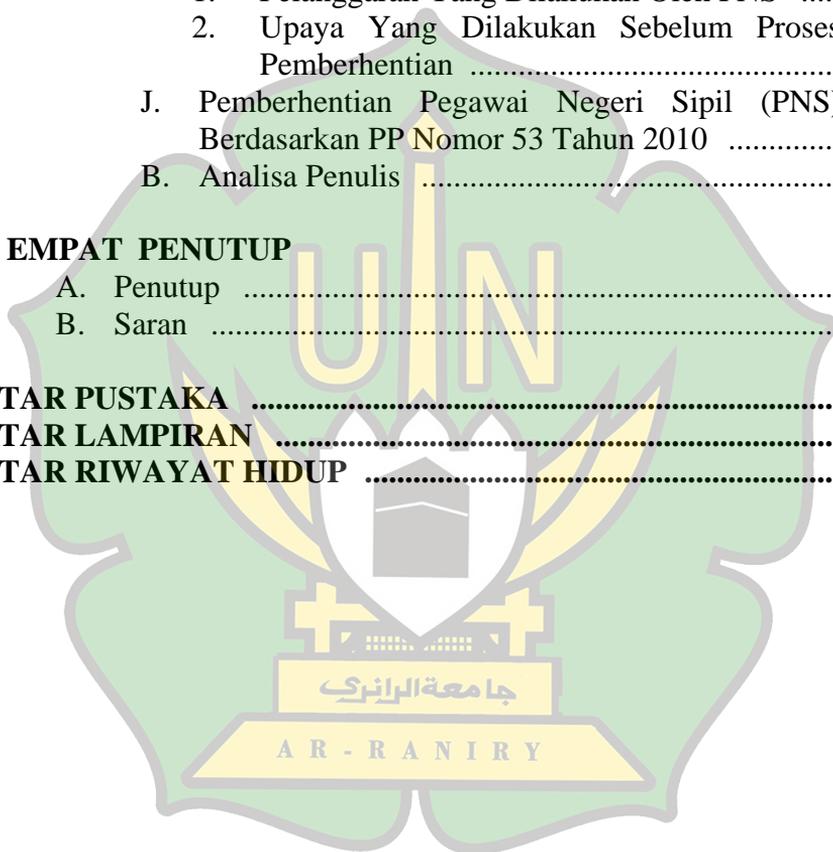
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB SATU PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Penjelasan Istilah	7
E. Kajian Pustaka	9
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan	17
BAB DUA KONSEP, ASAS, TEORI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PP NO. 11 TAHUN 2017	
A. Konsep, Asas, Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	19
B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No. 53 Tahun 2010)	24
C. Sanksi-sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	26
D. Manajemen Kepegawaian Indonesia	27
E. Pegawai Negeri Sipil (PNS)	35
F. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	38
G. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	39
H. Etika Pegawai Negeri Sipil	42

BAB TIGA	HASIL PENELITIAN TERKAIT PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) BERDASARKAN PP NO. 11 TAHUN 2017 (STUDI KASUS PEMBERHENTIAN PNS DI KABUPATEN ACEH BARAT)	
	A. Gambaran Umum Kabupaten Aceh Barat	48
	I. Studi Kasus Pemberhentian PNS Kabupaten Aceh Barat	48
	1. Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh PNS	50
	2. Upaya Yang Dilakukan Sebelum Proses Pemberhentian	50
	J. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010	51
	B. Analisa Penulis	54
BAB EMPAT PENUTUP		
	A. Penutup	56
	B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		58
DAFTAR LAMPIRAN		62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Foto Kegiatan Wawancara Dengan Pihak BPKSDM Aceh Barat 63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan dan pelaksanaan suatu pemerintahan tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai inti penggerakannya. Dalam penjelasan Umum atas Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menyatakan bahwa dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang professional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Sebagaimana kita ketahui kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹

Menurut J.H.A Logemann bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*open bare dienst betrokking*) dalam negara. Mengenai hubungan dinas publik ini terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan suatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain.²

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Provinsi adalah Gubernur. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai

¹ Nainggolan.H, Pembinaan PNS, Pemerintah Indonesia, Jakarta, 1984, hlm. 25.

² Lili Rasjidi & IB Wyasa, Hukum Sebagai Suatu Sistem, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993. hlm. 20.

kewenangan mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara harus mentaati segala kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.³ Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Salah satu kewajiban PNS adalah menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴

Sesuai dengan realitas yang ada saat ini, aturan main (*regulasi*) tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Banyaknya masalah ketidakdisiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi bahan pembicaraan bagi masyarakat pada umumnya. Apalagi sering kita temui berita-berita yang terkait dengan Pegawai Negeri Sipil di media-media cetak maupun elektronik. Tak jarang berita-berita tadi mengundang berbagai opini serta laporan dari masyarakat yang menyangkut kredibilitas seorang Pegawai Negeri Sipil baik di Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Saat ini masih banyak diketemukan permasalahan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan adanya urusan pribadi ataupun tanpa alasan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti

³ Republik Indonesia, PP No.53 Tahun 2010 Pasal 1 ayat (1) tentang disiplin pegawai negeri sipil.

⁴ Republik Indonesia UU No.5 Tahun 2014 Pasal 23 butir (d).

ini mencerminkan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri belum menyadari akan kewajibannya sebagai abdi negara. Selain tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah juga masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang masuk terlambat dan pulang mendahului (tidak sesuai dengan jam kerja). Ini berdampak pada penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dewasa ini sering berkisar dalam hal rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih kerja, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal Pegawai Negeri Sipil lainnya. Sebenarnya, kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan pegawai negeri .⁵

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral, pemerintah akhirnya mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan amandemen atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selama kurun waktu 30 tahun menghiasi dunia kepegawaian.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁶ Dengan maksud untuk

⁵ Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Pertja, Jakarta:1987, hlm. 23.

⁶ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Liberty, Yogyakarta: 1988, hlm. 121.

mendidik dan menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap Pegawai Negeri Sipil.⁷

Secara konten, materi peraturan disiplin pegawai yang didalamnya diatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman, keberadaannya sangat diperlukan dalam rangka penuntun aturan teknis manajemen kedisiplinan pegawai. Dalam penjatuhan hukuman, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah ditentukan adanya pola aturan penjatuhan hukuman yang lebih berat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, mulai dari Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah, Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah, Pembebasan Dari Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sampai Pemberhentian Dengan Hormat maupun Dengan Tidak Hormat.

Hal serupa juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Ayat (11) yang menjelaskan bahwa PNS harus masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 10 ayat 9 huruf (d) disebutkan bahwa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.⁸

Baru-baru ini, Pemerintah Kabupaten Aceh barat memberhentikan salah seorang PNS yang tidak masuk kerja melebihi ketentuan dari jumlah hari yang telah diatur dalam peraturan perundang- undangan, PNS tersebut tidak masuk kerja terhitung sejak tahun 2017 hingga 2019, yang artinya 2 Tahun secara berturut tidak masuk kerja sehingga mengabaikan tugas

⁷ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Pirel Mundial, Jakarta: 1992, hlm. 85.

⁸ Republik Indonesia, PP No.53 Tahun 2010 Pasal 1 ayat (1) tentang disiplin pegawai negeri sipil.

daripada seorang Aparatul Sipil Negara yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Jika merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, salah satu tugas dan tanggung jawab dari Pegawai Negeri Sipil adalah menjunjung tinggi kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga tanggung jawab yang ia emban sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan sejak ia diangkat menjadi Aparatul Sipil Negara dengan cara melaksanakan tugas yang telah diberikan, namun faktanya hal tersebut tidak dilakukan oleh salah satu oknum PNS Aceh barat, selain tidak melaksanakan tugas dan tidak masuk dinas, ia juga tidak memberikan kabar sama sekali kepada atasannya.

Sebelum PNS tersebut diberhentikan pemerintah kabupaten Aceh barat sudah mendapat laporan bahwa ada satu orang PNS di daerah tersebut tidak masuk kerja selama berbulan-bulan tanpa ada kabar kepada atasan atau pimpinan, setelah dilakukan pendalaman dan dilakukan pemanggilan barulah PNS tersebut memberikan kabar, karena diduga menyalahi aturan yang berlaku barulah PNS tersebut diberhentikan secara tidak hormat.⁹

Dalam kasus ini adanya keterlambatan dalam hal mengambil tindakan oleh pemerintah Aceh Barat, sehingga sampai dua tahun lamanya baru dilakukan pemecatan terhadap PNS yang telah menyalahi aturan tersebut, sedangkan yang di sebutkan dalam aturan disebutkan 46 hari saja tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah dapat diberhentikan secara hormat maupun tidak hormat.

Oleh karena itu, Penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang bagaimana mekanisme terhadap keterlambatan pemberhenti PNS di Aceh Barat, sehingga penulis menuangnya kedalam penelitian yang berjudul

⁹<http://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4740492/edan-pns-ini-baru-dipecat-setelah-2-tahun-bolos-kerja-dan-digaji>. Di Akses pada 8 desember 2019 jam 20:02

“Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat)”.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari gambaran latar belakang masalah yang penulis paparkan diatas dapatlah dirumus pokok-pokok permasalahan yang menjadi bahan penelitian yang akan dibahas dalam penulisan karya ilmiah ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Keterlambatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat?
2. Bagaimana Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terhadap Keterlambatan Pemberhentian PNS di Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Keterlambatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat.
2. Untuk mengetahui Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 terhadap Keterlambatan Pemberhentian PNS di Aceh Barat.

D. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan dalam memahami istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, maka diperlukan adanya penjelasan dari istilah-istilah berikut:

1. Mekanisme

Mekanisme menurut KBBI Online¹⁰ memiliki 3 arti antara lain:

- a. Penggunaan mesin; alat-alat dari mesin; hal kerja mesin
- b. Cara kerja suatu organisasi (perkumpulan dan sebagainya)
- c. Hal saling bekerja seperti mesin (kalau yang satu bergerak, yang turut bergerak)

Berdasarkan ketiga pengertian mekanisme di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa mekanisme merupakan cara kerja sebuah organisasi dalam mengatur berjalannya organisasi tersebut dengan baik. Dalam hal ini adalah mekanisme Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dipantau oleh lembaga terkait guna melihat bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil dan sanksi apa yang bisa diberikan apabila peraturan yang sudah ditetapkan dilanggar.

2. Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dapat kita lihat dalam Pasal 1 huruf (a) yang berbunyi “Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹¹

¹⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, KBBI Daring, Jakarta, 2016. kbbi.kemdikbud.go.id

¹¹ Republik Indonesia. 1999. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pasal 1 huruf (a)

3. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah (PP) adalah Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinyatakan bahwa Peraturan Pemerintah sebagai aturan “organik” daripada Undang-Undang menurut hierarkinya, tidak boleh tumpang tindih atau bertolak belakang.¹²

4. Aceh Barat

Aceh Barat merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Aceh. Ibu kota Aceh Barat adalah Meulaboh.

E. Kajian Pustaka

Pada hemat penyusun, belum ada suatu pembahasan yang inheren dan komprehensif tentang pemberhentian PNS di tinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 namun dalam penelusuran penyusunan di peroleh ada beberapa karya yang membahas tentang PNS yaitu:

Pertama skripsi yang di tulis oleh Amaarif Mahmud, salah satu mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “*Kajian Yuridis mengenai pemberhentian sementara pegawai negeri sipil yang di duga terlibat tindak pidana penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah).*” Dalam penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara prosedur pemberhentian sementara terhadap Pegawai

¹² [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Pemerintah_\(Indonesia\)](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Pemerintah_(Indonesia)). Di Akses pada 28 desember 2021 jam 08:00

Negeri Sipil yang diduga terlibat tindak pidana penipuan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk mengetahui apa implikasi hukum yang timbul dari pemberhentian sementara bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah.¹³

Selanjutnya dalam jurnal yang berjudul “*Upaya Keberatan Terhadap PNS yang di Jatuhi Hukuman Pemberhentian tidak dengan hormat*” yang ditulis oleh Sri Hartini Fakultas Hukum Universitas Jendral Sudirman Purwokerto, Jawa tengah, menerangkan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian berkaitan dengan pemberhentian PNS secara tidak hormat dapat diselesaikan dengan peraturan kepegawaian dengan dasar Undang-undang PTUN Pasal 48 ayat (2) dan pasal dan pasal 51 ayat (3).¹⁴

Selanjutnya skripsi yang di tulis oleh Afni Heni Suryani Mahasiswa universitas Muhammadiyah Malang, Fakutas Ilmu Sosial dan Politik, yang berjudul “*Kinerja pemerintah Daerah Dalam Melaksanakan pearaturan Pemeritah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindehan dan Pemberhentian PNS (Studi pada badab kepegawaian kota batu)*), Menyimpulkan bahwa pelaksanaan tentang pemberhentian PNS secara umum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindehan dan Pemberhentian PNS dengan demikian penelitian tersebut akan berbeda dengan penyusunan yang membahas secara spesifik tentang mekanisme pemberhentian PNS.¹⁵

¹³ Almaarif Mahmud, “Kajian Yuridis mengenai pemberhentian sementara pegawai negeri sipil yang di duga terlibat tindak pidana penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah)”. *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010).

¹⁴ Sri Hartini, “Upaya Keberatan terhadap PNS yang dijatuhi Hukuman Pemberhentian tidak dengan Hormat”, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol.11 No.2. Tahun 2011.

¹⁵ Afni Heni Suryani, “Kinerja Pemerintah Daerah dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindehan dan

Selanjutnya jurnal yang ditulis oleh I putu sabda wibawa dan I Dewa Gede Palda yang berjudul *Tinjauan yuridis mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dikarenakan melakukan Pelanggaran tindak pidana, dan Penyelewengan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari jurnal adalah Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, tindak pidana, dan penyelewengan sesuai dengan Pasal 23 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian jo. Pasal 8, 9 dan 10 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Sesuai dengan pasal tersebut sehingga Pegawai Negeri Sipil diberhentikan karena melakukan pelanggaran tindak pidana penyelewengan dapat dikenakan hukuman pidana penjara 4 (empat) tahun.¹⁶

Dengan adanya beberapa skripsi dan juga jurnal di atas sehingga penulis menyimpulkan bahwa Sejauh ini belum ada penelitian yang membahas tentang mekanisme pemberhentian PNS menurut Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017.

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metode adalah suatu cara atau jalan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian, Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Pemerintahan Kabupaten Aceh

Pemberhentian PNS (studi pada bagian kepegawaian kota batu)” *Skripsi*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2007).

¹⁶ I putu sabda wibawa dan I Dewa Gede Palda yang berjudul, *Tinjauan Yuridis Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Dikarenakan Melakukan Pelanggaran Tindak Pidana, dan Penyelewengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*, *Jurnal Kertha Negara* Vol.2 No.3 Tahun 2014.

Barat. Penulis akan mendapatkan kemudahan dalam mengkaji dan membahas persoalan yang akan dihadapi dengan menggunakan metode Normatif secara empiric. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan penulis adalah jenis metode penelitian Normatif Empiris. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, stuktur dan komposisi, lingkup dan materi, penjelasan umum dari pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang tetapi tidak mengikat aspek terapan atau implementasinya.¹⁷

Penelitian empiris adalah penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai mekanisme pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat serta yang menghambat dalam pelaksanaan pemberhentian PNS yaitu melakukan penelitian dilapangan dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan. Penelitian hukum normatif dengan cara mengkaji hukum tertulis yang bersifat mengikat dari segala aspek yang kaitannya dengan pokok bahasan yang diteliti. Penelitian hukum empiris dengan cara menemukan fakta-fakta dilapangan tentang permasalahan peraturan yang ditetapkan dan belum di laksanakan dalam kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Barat serta data yang dibutuhkan guna mengidentifikasi masalah yang berujung penyelesaian masalah.

Tabel diperlukan untuk mendukung dan sebagai alat untuk memperjelas penelitian. Tujuannya untuk memberikan data seteliti mungkin secara sistematis dan menyeluruh tentang gambaran mengenai

¹⁷ Soerjono soekanto, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali pers, 2011), hal. 33

pemberhentian PNS di Aceh Barat. Adapun teknik yang ingin digunakan dalam pengumpulan data dengan melakukan studi kepustakaan (library research) yaitu dengan mempelajari data dan meneliti sejumlah Undang-undang, buku-buku, karya ilmiah, media cetak dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan topic pembahasan yang peneliti lakukan, dan juga Data Penelitian (Field Reseach) yaitu pengumpulan data suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek pembahasan yang menitikberatkan pada kegiatan lapangan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis. Dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Deskriptif berarti memaparkan apa yang dimaksud oleh teks yang dikemas dalam Bahasa peneliti, sehingga penelitian dapat memberikan gambaran secara akurat, sistematis mengenai fakta-fakta dari objek kajian tersebut.¹⁸ Sedangkan analisis berarti penjelasan lebih mendalam daripada sekedar deskripsi, yaitu pendalaman kajian yang dibuat oleh Pemerintah terhadap mekanisme Pemberhentian PNS di Aceh Barat.

3. Sumber Data.

Sumber data adalah sumber-sumber yang dimungkinkan seorang peneliti mendapatkan sejumlah informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian, baik data utama maupun data pendukung. Sumber data dapat diperoleh dari lembaga atau situasi sosial, subjek informan, dokumentasi lembaga, badan, historis, ataupun dokumentasi lainnya. Semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut belum tentu

¹⁸ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: CV. Rajawali Press, 1989), hlm. 19.

semuanya akan digunakan, karena peneliti harus mensortir ulang antara yang relevan dan tidak. Data-data ini dikelompokkan sesuai dengan kebutuhan yang telah disistematisir dalam kerangka penulisan laporan. Berdasarkan pengertiannya yakni sumber data sebagai sumber-sumber yang dibutuhkan untuk mendapatkan data atau informasi dalam penelitian.¹⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga sumber data, yaitu:

a. Data Primer.

Data primer adalah bahan-bahan hukum yang sifatnya mengikat dan merupakan bahan dasar dalam setiap pembahasan masalah.²⁰ Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah UUD 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan hasil wawancara dilapangan.

b. Data sekunder.

Data sekunder adalah data atau bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, adapun bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, skripsi, jurnal, artikel serta data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu dari Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Data ini merupakan data pendukung yang bersifat memperkuat dan memperjelas data primer dan diperoleh dari studi pustaka.

c. Data Tersier.

Data tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang antara lain berupa kamus

¹⁹ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta: Referensi), Hal. 107.

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 13.

atau ensiklopedia, majalah surat kabar, media massa dan sebagainya. Bahan hukum tersier yang penulis gunakan berasal dari media massa harian Kompas, CNN, dan Detik.com

4. Teknik Analisa Data

Semua data yang dikumpulkan baik primer maupun sekunder dianalisis secara kualitatif yaitu uraian menurut mutu, yang berlaku dengan kenyataan sebagai gejala primer yang dihubungkan dengan data sekunder. Data disajikan secara deskriptif untuk menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai permasalahan-permasalahan yang terkait dengan penulisan ini. Kemudian penulis menganalisis permasalahan ini menurut Undang-undang.

a. Reduksi Data

Ketika data lapangan, wawancara, dan data lain yang diperlukan telah tersedia, tahap seleksi selanjutnya adalah perangkuman data, perumusan tema dan pengelompokan serta penyajian cerita. Adapun data kepustakaan dirangkum dengan cara dipilih hal-hal pokok dan difokuskan pada hal-hal penting sesuai dengan peta penelitian.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini meliputi kategori, klasifikasi, dan kemudian disusun kedalam sistem yang sesuai dengan pola dan peta penelitian.

c. Penyimpulan

Pada bagian penyimpulan diperlukan analisis untuk dilihat ada tidaknya suatu deviasi/penyimpangan dalam permasalahan yang diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif analitik,

yakni suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Jadi penelitian ini membahas bagaimana mekanisme pemberhentian PNS di Aceh Barat dalam tinjauan Ketentuan aturan di telah ditetapkan yang kemudian diolah dan dirumuskan menjadi suatu kesimpulan. Data dikaji melalui proses yang berlangsung dari fakta yang ada.

5. Metode Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk membahas permasalahan yang ada, maka penulis menggunakan cara wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara.

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pendekatan seperti diskusi, bertanya langsung pada pejabat yang berwenang di kantor BPSDM Kabupaten Aceh Barat sebagai orang yang berperan dalam mekanisme pemberhentian PNS tersebut serta agar data yang diperoleh lebih akurat, seimbang dan searah (tidak sepihak). Maka wawancara akan dilakukan sesuai pedoman wawancara yang telah di persiapkan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan dokumen sebagai sumber data. Dokumentasi dibagi menjadi dokumentasi pribadi dan dokumentasi resmi. Dokumentasi pribadi adalah catatan atau karangan seorang secara tertulis baik tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Dokumen jenis ini bisa berupa buku, biografi tokoh yang

merekam track record tokoh yang diteliti ataupun orang lain yang menulis biografi tokoh, buku harian, dan surat pribadi. Dokumen resmi adalah dokumen yang terbagi atas dokumen internal dan eksternal. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan lembaga masyarakat tertentu. Dokumen eksternal berupa majalah, buletin, pernyataan atau berita yang disiarkan media massa.²¹

6. Objektivitas dan Validitas Data

Objektivitas dan Validitas Data diketahui lewat uji:

- a. Kredibilitas (*credibility*) sehingga dapat dipercaya
- b. Transferabilitas (*transferability*), dapat digeneralisasi atau ditransfer kepada konteks atau seting yang lain
- c. Dependibilitas (*dependability*) atau keterulangan
- d. Komfirmabilitas (*confirmability*), artinya bisa konfirmasi oleh orang lain.

7. Pedoman Penulisan.

Data yang telah terkumpul baik dari perpustakaan maupun dari hasil penelitian selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif, dengan menggunakan standar Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh 2018.

G. Sistematika Pembahasan

²¹ Taufiq Rahman Dhohri, Dkk, "Sosiologi 3 Suatu Kajian Kehidupan Masyarakat". Ce : Kedua (Edisi Revisi), Ghalia Indonesia, hlm. 91.

Untuk mencapai sasaran yang diharapkan agar tidak terjadi tumpang tindih disusunlah sistematika pembahasan untuk karya ilmiah ini. Maka skripsi ini kemudian dibagi dalam 4 (empat) bab, yang masing-masing dari bab-bab tersebut dapat diperincikan sebagai berikut: Bab satu, merupakan Bab Pendahuluan, memuat pembahasan dari keseluruhan isi skripsi ini, yaitu: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Penjelasan Istilah, Kajian Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab dua, merupakan Bab yang berisi Landasan Teoritis Pegawai Negeri Sipil, dimulai dengan pengertian PNS, Kedudukan PNS, Hak dan Kewajiban PNS, Etika, Manajemen Kepegawaian Indonesia, disiplin Pegawai Negeri Sipil, Sanksi- sanksi Pelanggaran atas disiplin nya pegawai negeri dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pada Bab ketiga, yang merupakan Bab yang berisi analisis Pemberhentian Pegawai Negeri di Aceh Barat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimulai dengan gambaran umum Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat, Pemberhentian Pegawai Negeri di Aceh Barat serta tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat.

Bab keempat menjadi bab terakhir dari penelitian yang dilakukan sekaligus menjadi bahasan penunjang yang mengemukakan kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang berisikan jawaban-jawaban yang diajukan dalam rumusan masalah, berikutnya mengenai saran-saran kritis perihal tema yang diangkat sebagai rekomendasi untuk kajian lebih lanjut, serta di akhiri dengan daftar pustaka.

BAB II

KONSEP, ASAS, TEORI PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017

A. Konsep, Asas, Teori Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Menurut KBBI²², kata pemberhentian memiliki arti proses, cara, atau perbuatan memberhentikan seseorang dari apa yang sedang dilakukannya. Dalam hal ini pemberhentian PNS adalah proses, cara, atau perbuatan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang untuk memberhentikan seorang PNS dari jabatan yang sedang diemban. Pemberhentian ini dilakukan karena adanya pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan oleh PNS, sehingga pekerjaannya terbengkalai.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pada Bab ke delapan (VIII) dalam Pasal 238 tentang ketentuan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa ada beberapa ketentuan mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diantaranya ialah:

- 1) Pemberhentian atas permintaan sendiri,
- 2) Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun,
- 3) Pemberhentian karena perampangan jabatan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah,
- 4) Pemberhentian karena tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani
- 5) Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang
- 6) Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan
- 7) Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin
- 8) Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan

²² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, KBBI Daring, Jakarta, 2016. kbbi.kemdikbud.go.id

- Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/ Wakil Walikota
- 9) Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik.
 - 10) Pemberhentian karena tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara
 - 11) Pemberhentian karena Hal Lain.²³

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:

1. Atas permintaan sendiri;
2. Mencapai batas usia pensiun;
3. Perampangan organisasi pemerintah; atau
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.²⁴

Lebih jelasnya, mengenai pemberhentian Pegawai adalah seperti yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Bahwa Pegawai yang mengajukan permintaan berhenti, maka diberhentikan dengan hormat sebagai PNS namun permintaan berhenti tersebut dapat ditangguhkan apabila status pegawainya masih diperlukan untuk kepentingan dinas, namun demikian permintaan tersebut dapat ditolak jika ia sedang dalam proses peradilan diduga karena melakukan tindak pidana kejahatan, terikat kewajiban bekerja pada instansi Pemerintah, dalam pemeriksaan karena melanggar disiplin, sedang melakukan upaya banding administratif dan sedang menjalani hukuman disiplin.

Mengenai pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun dilakukan dengan ketentuan apabila seorang Pegawai telah mencapai Batas

²³ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (bab 8) tentang ketentuan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pasal 238.

²⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian.

usia Pensiun 58 Tahun bagi pejabat administrasi, fungsional ahli muda, ahli pertama dan keterampilan. Berbeda dengan Pejabat Pimpinan tinggi dan fungsional madya yang pensiun di usia 60 tahun dan 65 tahun bagi pejabat fungsional ahli utama.

Untuk pemberhentian karena perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka terlebih dahulu disalurkan kepada instansi pemerintahan lain, namun jika tidak dapat dengan usia sudah mencapai 50 tahun dan masa kerja 10 tahun, maka diberhentikan dengan hormat serta mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini tidak semua sama, ketentuan jika belum mencapai usia 50 tahun dan masa kerja kurang dari 10 tahun, maka pegawai tersebut diberikan uang tunggu paling lama 5 tahun, tapi apabila dalam 5 tahun tersebut juga tidak dapat disalurkan ke instansi lain maka diberhentikan dengan hormat.

Selanjutnya adalah pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani, maka Pegawai tersebut diberhentikan dengan hormat apabila tidak dapat lagi bekerja dalam semua jabatan karena kesehatannya, menderita karena penyakit atau kelainan yang membahayakan bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya dan bahkan tidak lagi mampu bekerja setelah berakhir dari cuti sakit. Kendati demikian, semua penyakit tersebut merupakan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan yang dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan.

Kemudian adalah pemberhentian karena meninggal dunia, tewas atau hilang. Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau tewas maka diberhentikan dengan hormat serta juga mendapatkan hak kepegawaiannya, meninggal dunia dalam hal ini adalah meninggal dalam sedang tidak menjalankan tugas, menjalani masa uang tunggu atau meninggal pada waktu menjalani cuti di luar tanggungan Negara. Berbeda halnya dengan pegawai

yang dinyatakan tewas dalam keadaan sedang menjalankan tugas serta kewajibannya, dan juga keadaan lain yang berhubungan dengan dinas sehingga kematian itu disamakan dengan keadaan meninggal dunia.

Namun jika dalam hal Pegawai Negeri Sipil dinyatakan hilang diluar kemampuan dan kemauan yang bersangkutan, seperti tidak diketahui keberadaanya, tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia, maka akan diberhentikan dengan hormat pada akhir bulan ke-12 sejak dinyatakan hilang, dengan dibuatnya surat oleh PPK atau pejabat yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak kepolisian, tetapi dalam hal jika Pegawai tersebut ditemukan kembali dan masih hidup, maka dapat diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai batas usia pensiun.

Dalam hal seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan tindak Pidana atau Penyelewengan maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat maupun tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana; dalam hal ini tidak diberhentikan statusnya sebagai PNS apabila perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabatnya, mempunyai prestasi kerja yang baik, tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali dan tersedia lowongan jabatan. Walau demikian, selama pegawai tersebut menjalani pidana penjara maka ia tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali.

Dalam alasan pemberhentian lainnya adalah apabila melanggar Pelanggaran disiplin maka Pegawai tersebut diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Selain itu juga, pegawai dapat diberhentikan apabila mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, ketua, wakil ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, atau

anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur, Bupati Walikota. Jika alasan mengundurkan diri dengan alasan tersebut, maka PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan sejak ditetapkan sebagai calon jabatan tersebut.

Alasan lainnya adalah menjadi Anggota atau pengurus Partai Politik, sehingga apabila seorang PNS menjadi pengurus partai politik maka harus mengundurkan diri dari jabatannya sebagai Pegawai negeri dan diberhentikan dengan hormat, namun jika dalam suatu keadaan tidak mengajukan pengunduran diri sebagai Pegawai negeri dalam artian kata melanggar peraturan sebagai pegawai negeri maka ia diberhentikan dengan tidak hormat.

Pemberhentian selanjutnya adalah karena tidak lagi menjabat sebagai Pejabat Negara, seperti ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, menteri dan jabatan setingkat menteri, kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

Kemudian adalah Pemberhentian karena hal lain, yaitu PNS yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan Negara maka wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya dalam rentang waktu 1 (satu) bulan setelah menjalankan cuti diluar tanggungan Negara, namun jika tidak melaporkan diri maka akan diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Selain itu juga, apabila seorang Pegawai Negeri yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian maka diberhentikan dengan tidak hormat

atas permintaan sendiri. Untuk pegawai yang telah menyelesaikan tugas belajar wajib melapor kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar, jika tidak melapor maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No. 53 Tahun 2010)

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah unsur kepatuhan kepada peraturanperaturan/ tata tertib dalam organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib yang ada.²⁵ Kedisiplinan juga dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sangat sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

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.²⁶

Jika berbicara kedisiplinan, ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya menurut Alex S. Nitisemito berpendapat bahwa kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis atau yang tidak. Selain itu komaruddin juga

²⁵ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Pasal 12.

²⁶ I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*. Kenisibus, Yogyakarta, 1989, hlm.

berpendapat jika suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.²⁷

Dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap mental yang tercerminkan dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.²⁸ Sedangkan Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul *Dasar-Dasar Produksi*, mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.²⁹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan atau tata tertib dalam organisasi. Sehingga dengan demikian dasar pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu dengan pengembangan disiplin yang berasal dari pribadi (individu) dan melalui pengembangan disiplin yang datang dari penerapan tindakan disiplin yang ketat yang artinya bagi setiap orang pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur secara eksplisit dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai

²⁷ Angga Febriasmoro, 2011, " *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah* ", Skripsi, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 29.

²⁸ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hlm. 24.

²⁹ Nurlita Witarsa, *Dasar-Dasar Produksi*, Karunika, Jakarta, 1988, hlm. 102.

Negeri Sipil, dijelaskan bahwa seorang pegawai negeri harus menaati seluruh peraturan yang telah diwajibkan dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, apabila aturan tersebut tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin, seperti yang telah dibahas pada sub bab sebelumnya mengenai hak dan kewajiban serta larangan Pegawai Negeri.

C. Sanksi-sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Setelah peraturan mengenai disiplin diterapkan, maka perlu adanya sanksi atau hukuman bagi pelanggarnya agar peraturan tentang disiplin pegawai tersebut dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai. Hukuman sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna siksa yang dikenakan kepada (siksa) terhadap suatu respons perilaku atas suatu perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi perilaku yang berikutnya atau tidak lagi mengulang pada perbuatan yang sama.³⁰

Mengenai ketentuan penjatuhan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil diatur dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan atas penjatuhan hukuman disiplin tersebut pejabat yang berwenang wajib memeriksa terlebih dahulu, dengan tujuan untuk mengetahui yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran serta mengetahui faktor- faktor yang mendorong seseorang tersebut melakukan pelanggaran.

Adapun hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah teguran lisan, teguran

³⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, KBBI Daring, Jakarta, 2016. kbbi.kemdikbud.go.id

tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas dan pemberhentian. Terkait dengan tingkatan dan jenis Hukuman disiplin Pegawai Negeri, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 dibagi kedalam beberapa tingkatan, diantaranya yaitu tingkatan hukuman disiplin yang terdiri dari hukuman ringan, sedang, dan berat.

Kemudian jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a terdiri dari teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas. Selanjutnya dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b dijelaskan bahwa tentang jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Dan yang terakhir adalah jenis hukuman disiplin berat yang terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.³¹

D. Manajemen Kepegawaian Indonesia Y

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah sesuatu yang mengatur segala yang berkaitan dengan aktivitas Aparatut Sipil Negara, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Jika kita melihat makna dari manajemen (management), secara etimologis merupakan kata yang berasal dari kata manus yang berarti tangan dan agree yang artinya melakukan, kemudian

³¹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 7

setelah digabungkan menjadi kata *manage* yang artinya mengurus, atau *managiere* yang berarti melatih.

Secara istilah, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³² Selain daripada itu, manajemen juga merupakan suatu proses yang khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.³³

Selain itu, beberapa ahli juga mengemukakan pendapat mengenai manajemen, seperti Felix A. Nigro dan Loyd G. Nigro yang mengatakan bahwa manajemen kepegawaian meliputi pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi jabatan, promosi, dan pemberhentian.³⁴ Pendapat lainnya dikemukakan oleh George Terry yang berpendapat tentang manajemen merupakan suatu proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen kepegawaian merupakan kegiatan- kegiatan yang meliputi dari rangkaian proses tentang pengadaan, seleksi dan pengangkatan melalui ujian calon pelayan untuk menjadi pegawai, serta penempatan calon yang telah lulus seleksi tersebut dengan penunjukan tempat tugas yang diketahui melalui mekanisme penempatan calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang- undangan.

³² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Akasara, 2005, hlm. 1.

³³ Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 83.

³⁴ Ibid. hlm. 84.

Sedangkan dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 55 dijelaskan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi dari penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta perlindungan.

Manajemen pegawai negeri sipil pada instansi pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan manajemen pegawai negeri pada tingkat daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Kemudian pada tahapan penyusunan serta penetapan kebutuhan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang terperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Selanjutnya setelah ditetapkan penyusunan kebutuhan sebagaimana telah diuraikan diatas, kemudian menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai secara nasional. Pengadaan pegawai negeri sipil merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintahan. Pengadaan tersebut dilakukan dengan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh menteri sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, dengan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Pengadaan pegawai negeri sipil dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, persyaratan yang dibutuhkan oleh pejabat dengan kompetensi,

kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dalam klasifikasi jabatan pegawai menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

Selain itu, pegawai negeri sipil dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja pegawai negeri. Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai negeri sipil juga dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan pangkat dan jabatan yang disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di instansi tersebut.³⁵

Mengenai pengembangan karier PNS dilakukan atas dasar kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah serta pertimbangan integritas dan moralitas. Sedangkan kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi yang meliputi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Berbeda dengan kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Sedangkan kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dalam hal integritas yang dimaksud pada uraian diatas, juga diukur dengan kejujuran, kebutuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Kemudian moralitas yang dimaksud adalah diukur dengan penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan social

³⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

kemasyarakatan. Hal yang juga tidak kalah penting bagi seorang Pegawai Negeri Sipil adalah pengembangan kompetensi yang merupakan hak bagi setiap ASN, karena setiap ASN dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, dengan cara melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, dan proses pelaksanaan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan dan pengembangan karier.

Dalam mengembangkan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Selain itu, setiap PNS yang dalam pengembangan kompetensi juga diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain baik itu dipusat maupun di daerah dalam tenggang waktu paling lama 1 tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara.

Setelah itu, untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional, yang disusun dengan pola karier pegawai negeri secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan antara kompetensi kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah dengan mekanisme tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan, sehingga Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Selanjutnya yaitu promosi pejabat administrasi dan pejabat fungsional PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, dan tim penilai kerja tersebut dibentuk oleh pejabat yang berwenang. Selain itu juga, Pegawai dapat dimutasi tugas dan lokasi dalam satu instansi pusat, antar- instansi pusat, satu instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Mutasi PNS dalam satu instansi pusat atau instansi daerah dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya, dan mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk instansi daerah.

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing.

Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan.

PNS dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji dan tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Sedangkan Gaji dan tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Berbeda halnya dengan tunjangan kemahalan, yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Kemudian Pegawai Negeri yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan yang berupa pemberian tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, maka akan dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat, dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan

Undang-Undang. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Adapun PNS yang diberhentikan sementara adalah pegawai yang memangku suatu jabatan seperti menjadi pejabat Negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Mengenai Batas usia pensiun yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional.

Selanjutnya adalah mengenai pensiun, yaitu pegawai yang diberikan jaminan pensiun dengan beberapa ketentuan yaitu apabila meninggal dunia, atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun diri dan atau bahkan tidak cakap jasmani dan atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

E. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pada hakikatnya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi seorang warga Negara Indonesia yang telah melewati beberapa proses seleksi sehingga diangkat menjadi PNS atau ASN sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan. Secara teori untuk mengetahui pengertian Pegawai Negeri Sipil yang menjadi landasan utamanya adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) menyatakan bahwa pengertian PNS atau ASN sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.³⁶

Selain menurut Undang-Undang dia atas, ada beberapa istilah lain mengenai Pegawai Negeri yang ada pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang pernah berlaku di Indonesia. Jika kita melihat peraturan-peraturan yang berlaku pada zaman kolonial, baik dalam BBL 1938 (*Bezoldigingsregeling Burgerlijke Landsdienaren*, 1938) atau pun dalam BAG 1949 (*Betalingsregeling Ambtenaren en Gopensioneerden*, 1949), tidak ditemukan tentang makna secara eksplisit yang mendeskripsikan pengertian Pegawai Negeri tersebut. Kendati demikian, di dalam BBL 1938

³⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 ayat (1), (2), dan (3).

digunakan istilah *Landsdienaren* (Pengabdian Negara) dan dalam BAG 1949 menggunakan istilah *Ambtenaar* (Pegawai Negeri).

Sejalan dengan itu, mengenai dengan siapa saja yang diangkat menjadi Pegawai Negeri, Prof. Dr. J.H.A Logemann dalam “*Over de theorie van een stelling staatsrecht*” berpendapat bahwa Pegawai Negeri (*ambtenaar*) adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*openbare dienstbertrekking*) dengan Negara. Hubungan dinas publik yang dimaksud disini adalah jika seseorang mengikatkan dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji serta beberapa keuntungan lainnya.

Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan Negara, maka maknanya ia menjadi pegawai Negeri, sehingga ia tidak dapat menolak dan akan menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.³⁷ Dengan demikian, maka jika kita melihat pendapatnya Prof. Logemann maka pemerintah berhak dengan tanpa persesuaian kehendak dari pihak Pegawai Negeri yang bersangkutan (*eenzijdig*) mengangkat dalam jabatan yang ditentukan, dengan demikian maka perbuatan pemerintah tersebut dapatlah dilakukan dengan ketentuan hukum yang bersegi satu.³⁸

Seiring berjalan waktu, dengan perkembangan dan pembaharuan peraturan kepegawaian yang di undang dengan Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian maka disinilah baru ditemukan pengertian Pegawai Negeri karena dalam Undang-Undang ini telah diberi rumusan tentang apa yang

³⁷ Sudibyo Triatmodjo. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Balai Aksara, 1983), hlm. 26-27.

³⁸ Ibid. hlm. 28

dimaksud dan diartikan dengan Pegawai Negeri. Pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 1 huruf (a) yang berbunyi “Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.³⁹

Jika kita melihat pengertian pegawai Secara bahasa, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “Pegawai” merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dsb)”, sedangkan kata “Negeri” berarti pegawai pemerintah yang melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan, dan “Negeri Sipil” berarti pegawai negeri atau aparatur Negara yang bukan militer.⁴⁰

Beberapa ahli juga memberikan pendapat tentang pengertian pegawai, seperti musanef yang memberikan definisi tentang pegawai sebagai pekerja atau worker, dengan pengertian mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁴¹ Kemudian selanjutnya A.W. Widjaja berpendapat bahwa, pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).⁴²

³⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pasal 1 huruf (a).

⁴⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007, hlm. 1071.

⁴¹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984, cet.II), hlm. 4.

⁴² A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali, 2006), hlm. 113.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa pengertian Pegawai Negeri dalam penelitian ini adalah Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri.

F. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan dan peranan dari Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan sangatlah penting, sebab Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung dari pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.⁴³ Dalam ketentuan aturan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara yang dalam Implementasinya merupakan Pegawai yang memberikan tugas serta pelayanan kepada masyarakat secara jujur, Profesional dan adil tanpa ada unsur non diskriminatif dalam penyelenggaraan tugas Negara dan pemerintahan.⁴⁴

Eksistensi Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan yang sangat penting, karena PNS adalah ...unsur aparatur Negara untuk mengimplementasikan serta menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara.⁴⁵ Kita ketahui bersama bahwa tujuan nasional Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah tanah, dan ikut mencerdaskan ketertiban dunia.⁴⁶ Hal tersebut merupakan amanah yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945.

⁴³ Fitri Rahmadhani, Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Sipil Di Indonesia, Universitas katolik parahyangan, hlm.193.

⁴⁴ Ibid, Pasal 6.

⁴⁵ Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008. hlm. 38.

⁴⁶ Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, 2000, hlm. 98.

Dalam mewujudkan tujuan nasional Negara, kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tersebut sangat tergantung kepada pelaksana program tersebut, terutama pada kesempurnaan aparatur Negara yang pada hakikatnya juga tergantung dari kesempurnaan pegawai Negeri. Berdasarkan konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil juga bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan juga tugas penegakan hukum serta peraturan perundang-undangan yang ditaai oleh masyarakat.⁴⁷

G. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hak merupakan sesuatu yang benar, kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu.⁴⁸ Sedangkan Bertens mengartikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibenarkan dibuat oleh sekelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.⁴⁹ Selain itu, dalam persoalan hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, dalam kamus Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa kewajiban ialah sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas.⁵⁰

Dalam konteks pelaksanaannya kewajiban juga merupakan suatu keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.⁵¹ Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara hak dan kewajiban merupakan dua hal yang harus sejalan serta seimbang sehingga antara kedua nya dapat optimal dilakukan dan diberikan.

⁴⁷ Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian*,... hlm. 39.

⁴⁸ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar*,... hlm. 912.

⁴⁹ Eko Handoyo, *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya, 2010, hlm, 9.

⁵⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar*... hlm. 1351

⁵¹ Eko Handoyo, *Etika Politik* ,... hlm, 12.

Ketentuan aturan undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatul Sipil Negara dan terutama Pegawai Negeri Sipil juga mengatur hak serta kewajiban Aparatul Sipil Negara yang merupakan bagian dari Pegawai Sipil Negara. Adapun hak Pegawai Negeri Sipil adalah memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.⁵²

Sesuai dengan pasal dalam ketentuan aturan tersebut, maka aspek kebutuhan pegawai jika dihubungkan dengan teori- teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban dari pegawai negeri sipil. Hubungan yang di maksud adalah yang meliputi kecenderungan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas serta pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum, sehingga faktor motivasi yang timbul merupakan hal yang memberikan motivasi dan prestasi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktivitas dari timbulnya output berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Aturan kepegawaian dalam hal ini, merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moril maupun dari sisi sudut pandang hukum dan ketentuan aturan ini menempatkan substansi yang efektif serta ideal, dalam bentuk kewajiban yang merupakan maksud dan tujuan dalam organisasi guna tercapainya -misinya. Oleh karena itu, hal tersebut merupakan refleksi dari tujuan agar terwujudnya kesejahteraan masyarakat di dalam skala yang lebih besar melalui administrasi kepegawaian.

Selain hak, PNS juga memiliki kewajiban yang harus ditunaikan. Hemat penulis, kewajiban merupakan sesuatu yang harus ditunaikan dan wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang- undangan. Menurut

⁵² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5,... Pasal 21.

Sastra Djatmika kewajiban Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam tiga golongan, yaitu:⁵³

1. Kewajiban- kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan
2. Kewajiban- kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan
3. Kewajiban yang melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya

Jika kita melihat dalam aturan Aparatur Sipil Negara Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil wajib:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia , dan Pemerintah yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang- undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁵⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, maka seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat harus melakukan semua aturan yang ada di peraturan perundang-undangan, wajib menunaikan kewajiban serta meninggalkan larangan yang dilarang bagi Pegawai negeri.

⁵³ Djatmika, Sastra dan Marsono. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : Djambatan. 1995. hlm. 41

⁵⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5,... Pasal 23.

H. Etika Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil atau kita kenal dengan istilah PNS dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan seorang warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka ketentuan terkait etika pegawai negeri merupakan etika pejabat publik yang berhubungan dengan perbuatan seseorang pemegang jabatan tertentu baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja dan dalam kehidupan sehari-hari.

Etika Pegawai Negeri Sipil juga dikenal dengan istilah etika birokrasi, yang merupakan bagian dari etika administrasi publik atau etika pemerintahan.⁵⁵ Sebagaimana dikemukakan dalam beberapa literatur kepustakaan tentang etika administrasi publik, bahwa etika administrasi publik merupakan bidang pengetahuan tentang ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi para aparat dalam menunaikan tugas pekerjaannya dan melakukan tindakan jabatannya.

Secara etimologi, etika merupakan kata yang berasal dari bahasa Yunani, etos yang berarti kebiasaan atau watak, sikap, cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah 'ta, etha' yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: Mos (bentuk tunggal), atau mores (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, kelakuan, watak, tabiat, akhlak, cara hidup.⁵⁶

⁵⁵ Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta: 2008, hlm. 41.

⁵⁶ Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), hlm. 75.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak serta kewajiban moral (akhlak).⁵⁷ Menurut Bertens ada dua pengertian etika: sebagai praktis dan sebagai refleksi. Sebagai praktis, etika berarti nilai-nilai dan norma-norma moral yang baik yang dipraktikkan atau justru tidak dipraktikkan, walaupun seharusnya dipraktikkan. Etika sebagai praktis sama artinya dengan moral atau moralitas yaitu apa yang harus dilakukan, tidak boleh dilakukan, pantas dilakukan, dan sebagainya. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral.⁵⁸

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut.

Secara sederhananya, seperangkat nilai dalam etika birokrasi yang dapat digunakan sebagai acuan, referensi, serta penuntun bagi birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya, antara lain yaitu:

1. Efisiensi
2. Membedakan milik pribadi dengan milik kantor
3. Impersonal
4. Merit sistem, nilai ini sangat erat kaitannya dengan rekrutmen dan promosi pegawai, yang artinya dalam penerimaan pegawai atau promosi pegawai tidak didasarkan atas keterlambatan, tetapi berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), kemampuan (*capable*), dan pengalaman (*experience*), sehingga dengan demikian maka menjadikan yang bersangkutan cakap dan profesional dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam dan bukan spoil sistem.
5. Responsible

⁵⁷ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm, 309.

⁵⁸ K. Bertenz, *Etika*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 22.

6. Accountable
7. Responsiveness

Adapun prinsip-prinsip etika (kode etik bagi Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan publik secara simpatik, efisien, cepat, dan tidak diskrimatif
2. Memanfaatkan dana publik secara tepat, efektif, dan efisien
3. Dilarang menyalahgunakan jabatan dan kedudukannya atau informasi yang dimilikinya dalam kaitan tugasnya untuk kepentingan pribadinya atau kelompoknya
4. Dilarang menerima keuntungan dalam bentuk apapun dari pihak ketiga yang dapat dipandang sebagai kolusi.
5. Memegang teguh kerahasiaan Negara dan pemerintah dari segala ancaman yang merugikan baik secara ekonomi maupun politik.
6. Menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran dan kehalusan budi pekerti.

Dari uraian singkat tentang konsep dan kebijakan etika pegawai negeri sipil di atas dapat disimpulkan bahwa etika pegawai negeri sipil mengandung nilai-nilai yang merupakan pedoman sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang berlaku bagi PNS baik dalam kehidupan bernegara, diri sendiri, berorganisasi, bermasyarakat, dan bergaul dengan sesama PNS. Etika PNS akan berfungsi sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan di dalam melaksanakan tugasnya.

Etika Pegawai Negeri Sipil, dalam menjalankan tugas kedinasan sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, maka hendaklah dengan menghayati serta mengamalkan nilai-nilai dasar seperti yang telah ditetapkan dalam peraturan tersebut. Nilai-nilai dasar tersebut diantaranya ialah ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, semangat nasionalis, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan, ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-

undangan, penghormatan terhadap hak asasi manusia, tidak diskriminatif, profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi, semangat jiwa korps.

Jika dilihat lebih jelas, maka sejalan dengan nilai-nilai dasar yang terkandung dalam peraturan tersebut, maka setiap pegawai negeri dalam menjalankan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, wajib bersikap dan berperilaku sesuai dengan pedoman pada kode etik, baik dalam hidup bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, diri sendiri, dan sesama pegawai negeri. Etika pegawai negeri sipil dalam bernegara, meliputi melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara; menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas; akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa; tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah; menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efektif dan efisien; dan tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.⁵⁹

Etika dalam berorganisasi yang harus ditaati setiap pegawai negeri sipil meliputi melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; menjaga informasi yang bersifat rahasia; melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; menjamin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas; patuh dan taat

⁵⁹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8.

terhadap standar operasional dan tata kerja; peningkatan kinerja organisasi; dan berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.⁶⁰

Selanjutnya dalam kehidupan bermasyarakat, maka setiap pegawai negeri wajib menjalankan dan meunaikan pola hidup sederhana memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan; memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil, serta tidak diskriminatif; tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.⁶¹

Kemudian juga, seorang pegawai negeri sipil terhadap diri sendiri harus jujur dan terbuka, serta tidak memberikan informasi yang tidak benar, bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan; menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan; berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap; memiliki daya juang yang tinggi; memelihara kesehatan jasmani dan rohani; menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan.⁶²

Etika yang selanjutnya harus di jalankan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil adalah saling menghormati sesama warga Negara yang memeluk agama atau kepercayaan yang berlainan, memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama pegawai negeri sipil; saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi; menghargai perbedaan pendapat; menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai negeri sipil; menjaga dan

⁶⁰ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Pasal 9.

⁶¹ Ibid, Pasal 10.

⁶² Ibid, Pasal 11.

menjalin kerjasama yang kooperatif sesama pegawai negeri sipil; berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua pegawai negeri sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.⁶³

Berdasarkan prinsip-prinsip dasar mengenai etika yang harus dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil, maka termasuk suatu prioritas utama yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas kedinasan sebagai Pegawai Negeri. Oleh karena itu, Pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis, berupa pernyataan secara tertutup maupun terbuka. Pegawai negeri yang dikenakan sanksi moral dapat pula dikenakan tindakan administratif sesuai peraturan perundang-undangan atas rekomendasi Majelis Kode Etik.

⁶³ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Pasal 12.

BAB III

HASIL PENELITIAN TERKAIT PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) BERDASARKAN PP NO. 11 TAHUN 2017 (STUDI KASUS PEMBERHENTIAN PNS DI KABUPATEN ACEH BARAT)

A. Gambaran Umum Kabupaten Aceh Barat

Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Aceh. Letak geografis Kabupaten Aceh Barat tampak pada koordinat 04°06' - 04°47' Lintang Utara, dan 95°52' - 96°30' Bujur Timur, dengan luas daerah sebesar 2.927,95 Km.

Hampir seluruh Kabupaten di Provinsi Aceh mengalami pemekaran, hal ini juga terjadi pada Kabupaten Aceh Barat. Pada tahun 2015 terjadi pemekaran di kabupaten Aceh Barat yaitu desa Keuramat, sehingga saat ini terdapat 12 kecamatan (yaitu: kecamatan johan pahlawan, Bubon, Arongan Lambalek, Woyla, woyla Timur, Kaway XVI, Meurebo, Pante Ceureumen, Pantou Reu dan Sungai Mas), 33 mukim, dan 322 gampong di lingkungan Aceh Barat. Sebanyak 192 gampong berada didataran, 83 gampong terletak di lembah, dan 47 gampong terletak di lereng.

Perbatasan Kabupaten Aceh Barat sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pidie Jaya, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Nagan Raya, di Sebelah Timur berbatasan dengan Aceh Tengah dan Nagan Raya, dan di sebelah Barat berbatasan dengan Samudera.

B. Studi Kasus Pemberhentian PNS Kabupaten Aceh Barat

Seperti yang sudah peneliti paparkan sebelumnya, bahwa baru-baru ini, Pemerintah Kabupaten Aceh Barat memberhentikan salah seorang PNS yang bertugas di kantor Perikanan Aceh Barat, PNS tersebut tidak masuk kerja melebihi ketentuan dari jumlah hari yang telah diatur dalam peraturan

perundang-undangan, yang bersangkutan tidak masuk kerja terhitung sejak tahun 2017 hingga 2019, yang artinya 2 Tahun secara berturut-turut tidak masuk kerja sehingga mengabaikan tugas daripada seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Jika merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, salah satu tugas dan tanggung jawab dari Pegawai Negeri Sipil adalah menjunjung tinggi kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga tanggung jawab yang ia emban sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan sejak ia diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan cara melaksanakan tugas yang telah diberikan, namun faktanya hal tersebut tidak dilakukan oleh salah satu oknum PNS Aceh Barat tersebut. Selain tidak melaksanakan tugas dan tidak masuk dinas, ia juga tidak memberikan kabar sama sekali kepada atasannya. Rincian kasus akan peneliti paparkan sebagai berikut.

Oknum tersebut atas nama Chairuddin, NIP. 19720412 200604 1 003 dengan jabatan sebagai Pelaksana yang bertugas di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat. Data tersebut peneliti dapatkan dari hasil wawancara peneliti dengan pihak Bapak Muhammad Amin, S.H. selaku Kasubbid disiplin dan penghargaan di BPKSDM Aceh Barat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, beliau membenarkan adanya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum yang bersangkutan. Beliau juga mengatakan proses pelimpahan dari instansi yang bersangkutan mengalami keterlambatan, sehingga terlambat juga diproses oleh pihak BPKSDM Aceh Barat. Karena keterlambatan tersebut mengakibatkan proses pemberhentian menjadi lama. Seharusnya pelanggaran disiplin dengan tidak hadir selama 46 hari sudah diproses untuk diberhentikan, akan tetapi menjadi molor sampai 2 tahun lamanya. Pemberhentian yang dilakukan adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

1. Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh PNS

Berdasarkan studi kasus yang sudah peneliti jelaskan di atas, pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu oknum Pegawai Negeri Sipil bapak Chairuddin yang bertugas di kantor Kelautan dan Perikanan Aceh Barat adalah pelanggaran pada bidang kedisiplinan pegawai. Seperti yang tertera dalam peraturan PP No. 53 tahun 2010. Pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh bapak Chairuddin adalah dengan tidak hadir selama 2 tahun tanpa keterangan apapun. Inilah yang menjadi perhatian lebih dari peneliti, kenapa setelah 2 tahun beliau tidak hadir (dari tahun 2017) baru pada tahun 2019 keluar perintah pemberhentian sedangkan status gaji beliau masih masuk sampai tahun 2019. Padahal kalau kita kembali melihat aturan yang berlaku, 46 hari saja PNS tidak hadir tanpa alasan maka akan langsung diberhentikan. Adakah upaya yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam memberikan hukuman sebelum pemberhentian dilakukan? Apakah faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberhentian tersebut dilakukan?

2. Upaya Yang Dilakukan Sebelum Proses Pemberhentian

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muhammad Amin, S.H. selaku kasubbid disiplin dan penghargaan BPKSDM Aceh Barat, upaya yang dilakukan sebelum memberikan keputusan pemberhentian adalah dengan memberikan surat teguran secara tertulis. Selain memberikan surat peringatan (teguran), upaya lain yang dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan dengan oknum yang bersangkutan. Pendekatan tersebut dilakukan dengan cara menelepon dan menghubungi langsung oknum PNS dan berupaya melakukan ajakan dan bujukan untuk menjalankan kembali kewajiban beliau sebagai PNS sebelum naik ke sidang disiplin.

Berdasarkan penjelasan di atas terkait tentang pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu oknum PNS di Aceh Barat, maka peneliti menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan sebelum proses pemberhentian adalah dengan memberikan hukuman disiplin ringan berupa:

1) Teguran lisan

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan teguran lisan yang diberikan adalah dengan memberikan teguran secara lisan terkait pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum yang bersangkutan dan juga melakukan pendekatan dengan menghubungi langsung oknum yang bersangkutan dan mengajak oknum tersebut kembali menjalankan tugas PNS dengan baik dan mentaati aturan disiplin pegawai sebelum proses sidang pemberhentian dilakukan.

2) Teguran tertulis;

Teguran tertulis yang dilakukan adalah dengan memberikan Surat Peringatan (SP/Surat teguran) kepada oknum yang bersangkutan.

C. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010

Setelah dilakukan beberapa upaya dengan memberikan sanksi dan hukuman kepada oknum yang bersangkutan, barulah dilakukan pemberhentian kepada oknum yang bersangkutan. Pemberhentian PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 ayat (4) ada 2 yaitu:

- 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (poin d)
- 2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS (poin e)

Proses pemberhentian adalah keputusan akhir yang harus dilakukan apabila oknum PNS melakukan pelanggaran (dalam hal ini pelanggaran disiplin pegawai). Seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bagian ketiga (pelanggaran dan jenis hukuman, khususnya disiplin pegawai dalam hal kehadiran) antara lain: pada Pasal 8 (hukuman disiplin ringan), ayat (9); pada Pasal 9 (hukuman disiplin sedang) ayat (11); dan pada Pasal 10 (hukuman disiplin berat), ayat (9). Hal tersebut akan peneliti uraikan sebagai berikut:

Pasal 8 (hukuman disiplin ringan)

- 9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
- Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.
 - Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Pasal 9 (hukuman disiplin sedang)

- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
- Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja.

- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja;
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

Pasal 10 (hukuman disiplin berat)

- 9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja.
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja.
 - c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja.
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Berdasarkan penjelasan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pada Pasal 8, 9, dan 10 dapat peneliti simpulkan bahwa pemberhentian pegawai dilakukan saat semua upaya (hukuman dan sanksi) sudah dilakukan akan tetapi tidak ada timbal balik untuk berhenti melakukan pelanggaran (dalam hal ini pelanggaran disiplin pegawai), sehingga harus diberhentikan karena dianggap sudah tidak layak menjadi PNS.

Pada kasus bapak Chairuddin juga melalui tahapan tersebut, kecuali tahapan pada hukuman disiplin sedang. Pada kasus beliau sanksi yang diberikan berupa hukuman disiplin ringan dengan memberikan teguran lisan dan tulisan dan langsung ke hukuman disiplin berat yaitu dengan melakukan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Hal ini dilakukan karena terjadi kendala pada saat pelimpahan dari kantor yang bersangkutan ke pihak BPKSDM Aceh Barat yang mengalami keterlambatan. Keterlambatan tersebut terjadi karena adanya keterlambatan pelimpahan dari kantor yang bersangkutan kepada pihak BPKSDM Aceh Barat sehingga terlambat diproses.

Keterlambatan pelimpahan tersebut berdampak pada proses hukuman disiplin yang diberikan. Seharusnya hukuman disiplin dilakukan secara berurut yaitu dengan memberikan hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang hingga hukuman disiplin berat, akan tetapi pada kasus bapak Chairuddin dilakukan dengan hukuman disiplin ringan dan langsung lompat hukuman disiplin berat.

D. Analisa Penulis

Berdasarkan penjelasan pada hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pada Pasal 8, 9, dan 10 dapat peneliti simpulkan bahwa pemberhentian pegawai di Aceh Barat tidak semua dijalankan sesuai dengan mekanisme yang sebagaimana

telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, namun upaya yang dilakukan oleh pihak instansi tempat oknum PNS tersebut bertugas ternyata sebatas melakukan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan sebanyak dua kali, dan dilakukan dalam kurun waktu yang terlampaui lama dan saat upaya (hukuman dan sanksi) sudah dilakukan akan tetapi tidak ada timbal balik untuk berhenti melakukan pelanggaran (dalam hal ini pelanggaran disiplin pegawai), sehingga harus diberhentikan karena dianggap sudah tidak layak menjadi PNS.

Analisa penulis dari hasil wawancara yang dilakukan Pada kasus bapak Chairuddin hanya melalui tahapan tersebut, dan tidak melalui proses tahapan pada hukuman disiplin sedang. Pada kasus beliau sanksi yang diberikan berupa hukuman disiplin ringan dengan memberikan teguran lisan dan tulisan dan langsung ke hukuman disiplin berat yaitu dengan melakukan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Hal ini dilakukan karena terjadi kendala pada saat pelimpahan dari kantor yang bersangkutan ke pihak BPKSDM Aceh Barat yang mengalami keterlambatan. Keterlambatan tersebut terjadi karena adanya keterlambatan pelimpahan dari kantor yang bersangkutan kepada pihak BPKSDM Aceh Barat sehingga terlambat diproses.

Hasil wawancara menunjukkan bahwasanya Keterlambatan pelimpahan tersebut berdampak pada proses hukuman disiplin yang diberikan. Seharusnya hukuman disiplin dilakukan secara berurutan yaitu dengan memberikan hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang hingga hukuman disiplin berat, akan tetapi pada kasus bapak Chairuddin dilakukan dengan hukuman disiplin ringan dan langsung lompat hukuman disiplin berat. Dengan ini proses pemberhentian PNS di Aceh Barat tidak merujuk pada prosedur aturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terjadinya keterlambatan pemberhentian oknum Pegawai Negeri Sipil tersebut dikarenakan adanya kendala teknis dari pihak internal dinas terkait sehingga pelimpahan wewenang dan tindak lanjut pemberhentian menjadi terkendala yang mengakibatkan pada terlambatnya proses pemberhentian dalam rentang waktu 2 tahun sejak berkas tersebut diterima.
2. Tinjauan peneliti terhadap pemberhentian PNS yang bersangkutan yang dilakukan berdasarkan penjelasan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pada Pasal 8, 9, dan 10, bahwa pemberhentian pegawai dilakukan saat semua upaya (hukuman dan sanksi) sudah dilakukan akan, tetapi tidak ada timbal balik untuk berhenti melakukan pelanggaran (dalam hal ini pelanggaran disiplin pegawai), sehingga harus diberhentikan karena dianggap sudah tidak layak menjadi PNS.

B. Saran

1. Sebagai warga negara yang baik, sudah seharusnya segala bentuk aturan hukum yang ada di negara ini kita laksanakan sebagaimana mestinya. Terutama dengan kedisiplinan pegawai berdasarkan PP No. 11 tahun 2017 juga harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil hendaknya tidak melanggar aturan yang sudah diberikan, terutama pelanggaran disiplin pada bidang kehadiran, agar tugas dapat dilakukan dengan baik serta tidak merugikan bagi kedua belah pihak, baik itu pihak PNS maupun kantor tempat PNS tersebut bernaung.
2. Diharapkan kepada pihak kantor juga lebih cepat tanggap dalam memberikan sanksi kepada oknum PNS yang melakukan pelanggaran, sehingga tidak terjadi lagi kasus seperti yang dialami oleh oknum PNS yang bernama Chairuddin yang telah melakukan pelanggaran disiplin atau tidak hadir sejak tahun 2017, akan tetapi baru diberhentikan pada tahun 2019 setelah 2 tahun berjalan dengan status dan gaji yang masih aktif.
3. Kepada akademisi agar terus dilakukan penelitian lebih lanjut terkait regulasi pemberhentian ASN untuk kemudian menambah khazanah pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, 2006.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- _____, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Djarmika, Sastra dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1995.
- Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Eko Handoyo, *Etika Politik dan Pembangunan*, Semarang: Widya Karya, 2010.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Akasara, 2005.
- I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kenisius, 1989.
- K. Bertenz, *Etika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Lili Rasjidi & IB Wyasa, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Marbun, S. F. dan Moh. Mahfud M. D, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1988.

Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta: Referensi, 2013.

Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 1984.

Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cet. VII, Jakarta: Pemerintah Indonesia, 1984.

Nurlita Witarsa, *Dasar-Dasar Produksi*, Jakarta: Karunika, 1988.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Balai Aksara, 1983.

Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: CV. Rajawali Press, 1989.

Suparno. M, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta: Purel Mundial. 1992. 

Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1993

B. Sumber Skripsi dan Jurnal

Afni Heni Suryani. 2007. Kinerja Pemerintah Daerah dalam Melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS (studi pada bagian kepegawaian kota batu). *Skripsi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Almaarif Mahmud.2010. Kajian Yuridis mengenai pemberhentian sementara pegawai negeri sipil yang di duga terlibat tindak pidana penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta

Angga Febriasmoro. 2011. Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Fitri Rahmadhani. Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Sipil Di Indonesia. *Skripsi*. Bandung: Universitas katolik parahyangan

I putu sabda wibawa dan I Dewa Gede Palda. 2014. Tinjauan Yuridis Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dikarenakan Melakukan Pelanggaran Tindak Pidana dan Penyelewengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kertha Negara Vol.2 No.3*

Sri Hartini. 2011. Upaya Keberatan terhadap PNS yang dijatuhi Hukuman Pemberhentian tidak dengan Hormat. *Jurnal Dinamika Hukum Vol.11 No.2 Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman*

C. Sumber dari Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Ketentuan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

D. Sumber dari Internet

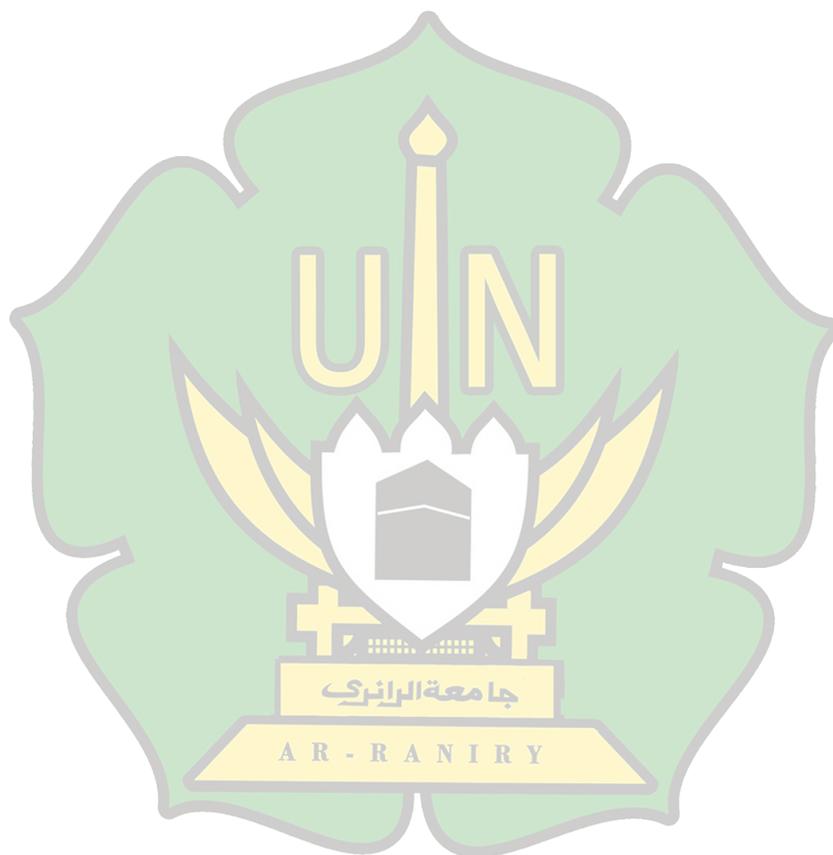
<http://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4740492/edan-pns-ini-baru-dipecat-setelah-2-tahun-bolos-kerja-dan-digaji>. Diakses pada 8 desember 2019 jam 20:02

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia. KBBI Daring. Jakarta. Kbbi.kemdikbud.go.id



Lampiran I

1. Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp./ Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor : 5696/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2021

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut,
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

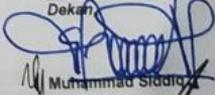
Menetapkan :
 Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
 a. Ihdhi Karim Makinara, S.H.I.,M.H. Sebagai Pembimbing I
 b. Muslem, S.Ag., M.H. Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
 Nama : Syahidal Mouda
 N I M : 150105056
 Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
 J u d u l : Keterlambatan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat)

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 06 Desember 2021
 Dekan

 Muhammad Siddiq

Tembusan :
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;

Lampiran II

2. Surat Keterangan Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon: 0651- 7557321, Email: uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2187 / Un.08 / FSH.1 / PP.00.9 / 04/2021

Lampu : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala BPKSDM Kabupaten Aceh Barat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama / NIM : **SYAHIDAL MOULA / 150105056**
Semester / Jurusan : XII / Hukum Tata Negara (Siyasah)
Alamat sekarang : Desa baet, Kecamatan Baitussalam, Kabupaten Aceh Besar

Saudara yang namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum perintah melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka Skripsi dengan judul ***Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat)***.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 23 April 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

A R - R A



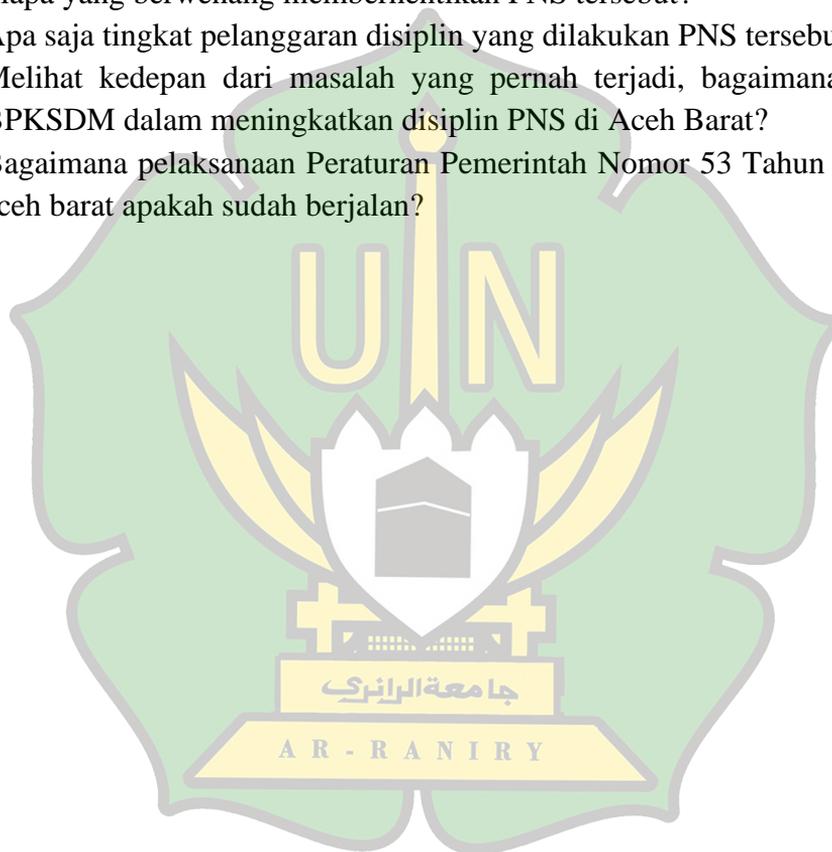
Berlaku sampai: 23 Juli 2021

Dr. Jabbar, MA

Lampiran III

3. Daftar Pertanyaan Wawancara

- 1) Apakah proses pemberhentian PNS tersebut sudah sesuai dengan Aturan yang berlaku?
- 2) Apa yang menghambat proses pemberhentian PNS tersebut?
- 3) Apakah PNS tersebut diberhentikan secara tidak hormat atau secara hormat tidak atas permintaan sendiri?
- 4) Sebelum diberhentikan, apakah ada teguran secara tertulis maupun lisan terhadap PNS tersebut?
- 5) Siapa yang berwenang memberhentikan PNS tersebut?
- 6) Apa saja tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS tersebut?
- 7) Melihat kedepan dari masalah yang pernah terjadi, bagaimana upaya BPKSDM dalam meningkatkan disiplin PNS di Aceh Barat?
- 8) Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Aceh Barat apakah sudah berjalan?



4. Dokumentasi Wawancara





AR-RANIRY		DISIPLIN	DIRUMAH KEMAHasiswaAN DAN PERSEKUTUAN	05 Juni 2019
CHAMBUDDIN	19720412.200004.1.003	0	PETAKSANA	

4. Apa saja tingkah laku yang menunjukkan masalah yang pernah dialami?
dari masalah yang pernah dialami? ✓
meningkatkan disiplin Pro-
2010 di aceh barat