

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran dari penyelenggaraan pemerintahan dan dalam pelaksanaan pembangunan nasional suatu negara tidak terlepas dari faktor kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dasar pokoknya tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri yang penuh kesetiaan, ketaatan terhadap Pancasila, undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, mempunyai mental yang baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, memiliki kualitas yang tinggi dan sadar terhadap tanggung jawabnya sebagai unsur dari aparatur negara dan abdi masyarakat.¹ Dari adanya kriteria pegawai negeri tersebut diharapkan semua tugas, baik dalam skala kecil (unit kerja) maupun dalam skala besar (tugas kenegaraan) akan berjalan dengan baik.

Dalam organisasi pemerintahan, pegawai merupakan bagian penting sebagai pelaksana tugas pemerintahan serta dalam pembangunan nasional yang dilakukan secara terencana yang terarah, realistis dan dalam melaksanakan dilakukan dengan bertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasilguna.² Pelaksana tugas pemerintah atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada suatu instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disertai tugas karena suatu jabatan dari pemerintahan atau yang

¹Sirajuddin Saleh, Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Penegakan Kinerja Pegawai). *Jurnal Ad'ministrare*, Vol. 02 No.1 (2014). Hlm. 9

²Rohana Tahier, Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Administrasi Negara* Vol.21 No.1 (2015). Hlm.17

diserahi tugas lainnya dari negara dan mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki suatu jabatan pemerintahan.⁴ Dimana masa kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hingga pensiun yaitu berusia 58 tahun bagi Pegawai Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disingkat PPPK ialah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, yang diangkat karena berdasar perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka untuk melaksanakan tugas dari pemerintahan yang dimana masa kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang sudah disepakati minimal 1 tahun dan bisa diperpanjang sesuai kebutuhan instansi.

Pegawai negeri merupakan pemikir, perencana, pelaksana dan sekaligus penikmat pembangunan dan hasil pembangunan nasional maka dari itu pegawai negeri harus memusatkan pikiran dan mengerahkan segala daya serta tenaganya untuk menyelenggarakan tugas dari pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.⁵

Peranan dan kedudukan pegawai negeri sangatlah penting untuk melakukan tugas-tugas dari Pembangunan ataupun tugas-tugas dari Pemerintahan. Disisi lain bahwa pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah seharusnya makin ditingkatkannya pengabdian dan kesetiiaannya kepada cita-cita dari perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan pada

³Nelson Bastian Nope, Mutasi Pejabat Fungsional ke dalam Jabatan Strukturaldi Era Otonomi Daerah, *Yustisia Jurnal Hukum*, Vol.4 No.2 (Mei-Agustus:2015) Hlm. 355

⁴Ideal Putra, Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sumatera Barat, *Jurnal Demokrasi*, Vol.V No. 1 (2006). Hlm. 37

⁵A.W Wijaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990 Hlm.1-4

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁶Maka dari itu perlunya ditingkatkan kebijaksanaan dan langkah-langkah yang dilakukan untuk penertiban pegawai negeri serta dalam menanggulangi dari masalah-masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan pemborosan kekayaan negara dan keuangan negara, dari pemungutan-pemungutan liar serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang menghambat pelaksanaan pembangunan. Dalam hal ini tidak bisa terlepas dari masalah manusia itu sendiri yakni sumber daya manusianya. Kelangsungan pemerintahan yang baik, jujur dan transparan tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia, peran sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pembangunan nasional sesuai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁷Untuk mewujudkan hal tersebut maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya melalui pendidikan dan pelatihan disamping sistem karier dan sistem prestasi kerja.⁸Disisi lain diperlukannya pengaturan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Pemberhentian dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi dua hal yaitu, Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pemberhentian dari Jabatan Negeri. Yang dimaksud pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan yang dimaksud pemberhentian dari Jabatan Negeri merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat lagi bekerja pada suatu Satuan Organisasi Negara, namun statusnya masih sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

⁶Rizki Novendi Perdana, Charles Jackson dan Eka Deviani, Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Penyalahgunaan Narkoba di Kota Bandar Lampung, *Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara UNILA*, Vol.1 No.4 (Desember:2014) Hlm.3

⁷*Ibid.*, hal.4

⁸Yeremias T.Keban, Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia, *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Vol.8 No.2 (November:2004) hlm.15

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas Pemberhentian dengan Hormat, Pemberhentian dengan Tidak Hormat, dan Pemberhentian Sementara yang ketentuannya diatur dalam peraturan pemerintah yang berlaku. Pengaturan mengenai pemberhentian kepegawaian tersebut tertuang pada Pasal 86 sampai Pasal 90 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut, juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada BAB VIII Pasal 238 sampai Pasal 302 yang membahas pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan segala bentuk mekanismenya.

Selain itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga dapat di berhentikan apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 77, bahwa :

“Pegawai Negeri Sipil yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Hal tersebut merupakan Sanksi Administratif yang diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum pernah diterapkan pada peraturan sebelumnya.⁹

Adapun Hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan untuk mengajukan keberatan atas putusan pemberhentiannya sebagai berikut :

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan/atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

⁹BKKBN KALBAR. “Reformasi Manajemen di Era Aparatur Sipil Negara”. <http://kalbar.bkkbn.go.id/layouts/mobile/disppform.aspx?List=8c526a76%2D8b88%2D44fe%2D8f81%2D2085df5b7dc7&View=69dc083c%2Da8aa%2D496a%2D9eb7%2Db54836a53e40&ID=228>. diunduh pada Tanggal 22 November 2017 Pukul 21:53 wib

(PNS) yang memiliki Golongan Ruang 4a kebawah oleh Pejabat Pembina Kepegawaian baik yang di pusat maupun yang di daerah dapat mengajukan keberatan yang secara mekanismenya melakukan banding administrasi dibidang kepegawaian kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) sebelum mengajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Pengajuan keberatan tersebut ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang memberhentikan atau dapat ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) sesuai dengan prosedurnya yang harus menyertakan dengan alasan, tanggapan, dan data-data lain yang dapat diperlukan. Pengajuan keberatan ini mempunyai tenggang waktu selama 14 hari terhitung dari mulainya menerima Surat Keputusan (SK) Pemberhentian.¹⁰

Menurut Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek pada tahun 2014 sampai 2017 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan karena Batas Usia Pensiun (BUP) menunjukkan sebagai berikut :

- a) Tahun 2014 ada 9.810 PNS dan 275 Pensiun
- b) Tahun 2015 ada 9.527 PNS dan 274 Pensiun
- c) Tahun 2016 ada 8.329 PNS dan 340 Pensiun
- d) Tahun 2017 ada 7.982 PNS dan 310 Pensiun (hingga 31Desember 2017)¹¹

Dari adanya peraturan dan data yang ada tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TRENGGALEK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGERI”*.

¹⁰Sri Hartini, Upaya Keberatan terhadap PNS yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak dengan Hormat, *Jurnal Dinamika Hukum.*, Vol 11 No 2 (Mei 2011). Hlm.362-363

¹¹Sumber data: Bidang Forin BKD Trenggalek

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian diatas tersebut maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Trenggalek berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Trenggalek berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi di Kabupaten Trenggalek berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara akademik, penelitian ini bertujuan untuk menambahkan pengetahuan bagi pembaca umumnya dan khususnya untuk penyusun terhadap prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintahan Kabupaten Trenggalek dan Faktor-faktor penghambatnya serta upaya hukum yang dipilih sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan oleh pemerintahan Kabupaten Trenggalek

2. Secara praktis, sebagai sumbangan pemikiran (ide dan saran) dalam rangka menambah khasanah ilmu tentang prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagaimana penerapannya dan upaya hukum apa yang dipilih oleh pegawai negeri sipil (PNS) yang diberhentikan di pemerintahan pada umumnya.