

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Naskah Publikasi

PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TRENGGALEK  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA

Naskah Publikasi

Disusun Oleh:

NAMA : BANDUNG SETYOBUDI  
NIM : 20140610449  
JURUSAN : ILMU HUKUM  
BAGIAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Telah disetujui pada tanggal 5 Mei 2018 oleh:

Dosen Pembimbing



**Beni Hidayat,SH.,M.Hum**  
NIK.19731231199804 153 030

**PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TRENGGALEK  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA**

**Bandung Setyobudi**  
[setyobudibandung@gmail.com](mailto:setyobudibandung@gmail.com)  
**Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum**  
**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami dalam Pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitiannya ini dilakukan di Kabupaten Trenggalek Jawa Timur dengan objek penelitiannya di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek.

Peneliti menggunakan metode penelitian Empiris yang mempunyai tujuan secara pasti memuat tentang bagaimana peraturan dan pelaksanaannya dalam pemberhentian pegawai negeri sipil dan faktor-faktor yang menjadi penghambatnya. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan cara wawancara lapangan dengan menanyakan langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan skripsi peneliti. Data sekunder diambil langsung dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, literature-literature, majalah hukum, dokumen-dokumen serta literature lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti melalui kepustakaan. Selanjutnya hasil penelitian yang ada akan dipaparkan atau dijelaskan dengan deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian yang dilakukan telah menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pemberhentian pegawai negeri sipil berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara sudah terlaksana dengan baik, namun masih ada yang belum terlaksanakan secara optimal yaitu pemberhentian pegawai negeri sipil yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani. Dari faktor yang menjadi penghambat karena adanya peraturan yang secara implisit memberikan penafsiran yang berbeda, proses hukum yang ada tidak cepat diproses keputusannya, Kepala SKPD/Unit Kerja yang bersangkutan tidak segera memproses atau melaporkan kepada pejabat yang berwenang.

*Kata Kunci: PNS, Pemberhentian PNS, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN*

## 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, berprestasi, berdayaguna, bersih, memiliki kualitas yang tinggi dan sadar terhadap tanggung jawabnya sebagai unsur dari aparatur negara dan abdi masyarakat.<sup>1</sup> 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, sungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasilguna.<sup>2</sup> 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 disertai tugas lainnya dari negara dan mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

Peranan dan kedudukan pegawai negeri sangatlah penting untuk melakukan tugas-tugas dari Pembangunan ataupun tugas-tugas dari Pemerintahan.<sup>5</sup> Disisi lain bahwa pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah seharusnya makin ditingkatkannya

---

<sup>1</sup>Sirajuddin Saleh. Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Penegakan Kinerja Pegawai). *Jurnal Ad'ministrare*, Vol. 02 No.1 2014. Hal. 9

<sup>2</sup>Rohana Tahier. Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Administrasi Negara* Vol.21 No.1 2015. Hal.17

<sup>3</sup>Ideal Putra. Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sumatera Barat. *Jurnal Demokrasi* Vol. V No. 1 2006. Hal. 37

<sup>4</sup>A.W Wijaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990 hlm.1-4

<sup>5</sup>KORPRI Unit Setjen MPR, Ketetapan-ketetapan MPR RI, *Jurnal JDIH Kementerian Keuangan*, 1983. Hlm 53

pengabdian dan kesetiiaannya kepada cita-cita dari perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Maka 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<sup>6</sup>. 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. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya melalui pendidikan dan pelatihan disamping sistem karier dan sistem prestasi kerja. Disisi 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). 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.<sup>7</sup>

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

---

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm.114-115

<sup>7</sup>BKKBN KALBAR. “Reformasi Manajemen di Era Aparatur Sipil Negara”. [http://kalbar.bkkbn.go.id/\\_layouts/mobile/dispsform.aspx?List=8c526a76%2D8b88%2D44fe%2D8f81%2D2085df5b7dc7&View=69dc083c%2Da8aa%2D496a%2D9eb7%2Db54836a53e40&ID=228](http://kalbar.bkkbn.go.id/_layouts/mobile/dispsform.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.<sup>8</sup>

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)<sup>9</sup>

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”*.

## **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?

## **II. PENELITIAN TERDAHULU DAN PENURUNAN HIPOTESIS**

### **A. Aparatur Sipil Negara**

#### **1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan pada ketentuan Pasal 1 angka 1 berbunyi :“Aparatur Sipil Negara yang

---

<sup>8</sup>Sri Hartini.Upaya Keberatan terhadap PNS yang Dijatuhi Hukuman Pemberhentian Tidak dengan Hormat.*Jurnal Dinamika Hukum*Vol 11 No 2 Mei 2011. Hal.362-363

<sup>9</sup>Sumber data: Bidang Forin BKD Trenggalek

selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Pasal 1 angka 2 berbunyi :“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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.<sup>10</sup>

## 2. Macam-macam Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan dari macam-macam aparatur sipil negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dibagi menjadi :

- a) PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yaitu Pegawai ASN yang diangkat sebagai Pegawai dengan Perjanjian Kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

## 3. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Kedudukan Pegawai Negeri sebagai unsur dari Aparatur Negara mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun serta merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.<sup>11</sup> Oleh karena itu Pegawai Negeri harus Netral, dalam artian bahwa tidak terpengaruh oleh golongan, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.<sup>12</sup>

## 4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa kewajiban pegawai negeri sebagai berikut :

- 1) Wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, menjaga NKRI serta peraturan pemerintah yang sah
- 2) Wajib menjaga dalam persatuan dan kesatuan bangsa
- 3) Wajib melaksanakan kebijakan yang telah dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
- 4) Wajib menaati ketentuan dari peraturan perundang-undangan
- 5) Wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab

---

<sup>10</sup>Utrecht E,1960,*Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Ichtiar, Jakarta,hlm.145

<sup>11</sup>C.S.T Kansil,1979,*Pokok-pokok HukumKepegawaianRepublic Indonesia*,Pradnya Paramitha,Jakarta,hlm.38

<sup>12</sup>Marbun,2012,*HukumAdministrasiNegara*,FH UII Press,Yogyakarta,hlm.268

- 6) Wajib menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
- 7) Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 8) Wajib bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan menurut haknya berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) memperoleh hak berupa gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan dan pengembangan kompetensi.<sup>13</sup> Sesuai dengan macamnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri antara pegawai negeri sipil (PNS) dan PPPK, dalam bentuk hak ini terdapat suatu perbedaan yang berupa fasilitas, fasilitas hanya diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Mengenai memperoleh hak gaji, tunjangan dan fasilitas dijelaskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mendapatkan gaji, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan jenis dan golongannya. Disisi lain mengenai hak cuti tergolong dalam cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti diluar tanggungan negara. Selain itu seorang aparatur sipil negara (ASN) juga harus memperoleh hak perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian telah mencakup jaminan sosial sedangkan bantuan hukum diberikan karena terjerat suatu perkara di pengadilan terkait dalam melaksanakan tugasnya.<sup>14</sup>

## 5. Pengertian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian pegawai negeri sipil (PNS) diatur lebih lanjut dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 sebagai berikut :

(1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a) meninggal dunia;
- b) atas permintaan sendiri;
- c) mencapai batas usia pensiun;
- d) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

(2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau 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 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

(3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

(4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

---

<sup>13</sup>PP No 11 tahun 2017

<sup>14</sup>*ibid.*,

- a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) 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;
- c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d) 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.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini merupakan tentang mekanisme pemberhentian PNS yang ada di Kabupaten Trenggalek berdasarkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

#### B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis Data Primer dan Data Sekunder yakni Data dari hasil wawancara dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek dan dari Perundang-undangan.

#### C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu menentukan sample secara acak.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapat informasi. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah atau pihak lain yang mempunyai wewenang.
2. Studi Pustaka dimaksudkan dengan mempelajari referensi/literature yang mendukung isi penelitian tentang pemberhentian pegawai negeri sipil yang berasal dari buku, website, koran, karya ilmiah atau artikel yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.<sup>15</sup>

#### E. Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan maksud agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, sehingga peneliti dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya tanpa memberikan justifikasi sendiri terhadap hasil penelitiannya tersebut.

---

<sup>15</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010,*Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*,Pustaka Pelajar,Yogyakarta, hlm.160

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Agustiani selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek terkait dengan pelaksanaan Pemberhentian PNS dijelaskan bahwa Pemberhentian PNS merupakan sanksi dari pelanggaran disiplin yang bukan bersifat sebagai delik aduan akan tetapi karena adanya dugaan pelanggaran yang telah dilakukan oleh PNS, dalam artian bahwa setiap adanya dugaan pelanggaran disiplin walaupun tidak ada yang mengadu dan/atau melaporkan tetap bisa dilakukan pemberhentian melalui proses pemanggilan, pemeriksaan terlebih dahulu oleh atasan langsung.<sup>16</sup>

#### (1) Pemberhentian Dengan Hormat Karena :

##### a) Meninggal Dunia

Bagi PNS yang meninggal dunia atau hilang dianggap sebagai PNS yang diberhentikan dengan hormat, sedangkan bagi PNS yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir ke dua belas sejak PNS yang bersangkutan hilang. Bagi PNS yang meninggal/hilang seorang pensiun duda/janda maka yang berhak menerima pensiunnya istri/suami yang sudah terdaftar di Biro Kepegawaian dan akan diberikan gaji terusan selama 4 (empat) bulan berturut-turut dihitung mulainya bulan berikut PNS telah meninggal/hilang. Terdapat ketentuan-ketentuan dalam penerimaan pensiun janda/duda bagi PNS yang telah meninggal dunia/hilang sebagai berikut:

1. Jika pegawai negeri tersebut atau yang penerima pensiun telah meninggal dunia, sedangkan mereka tidak mempunyai isteri/suami lagi maka yang berhak menerima dari pensiun janda/duda atau bagian pensiun-janda tersebut adalah:
  - a. Pensiun jandanya akan diberikan kepada anak-anaknya, jika hanya terdapat dari satu golongan anak seayah-seibu saja;
  - b. satu bagian dari pensiun jandanya akan diberikan kepada masing-masing golongan anak seayah-seibu;
  - c. pensiun dudanya akan diberikan kepada anak-anaknya.
2. Apabila pegawai negeri pria tersebut atau yang penerima pensiun pria telah meninggal dunia, sedangkan mempunyai isteri yang berhak menerima pensiun janda/bagian pensiun-janda di samping anak-anak dari isteri yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak-anak seayah-seibu dimaksud.
3. Terhadap anak yang ibu dan ayahnya mempunyai kedudukan sebagai seorang pegawai negeri dan kedua-duanya telah meninggal dunia, maka yang diberikan hanya satu pensiun janda, bagian dari pensiun jandanya atau bagian dari pensiun dudanya atas dasar yang lebih menguntungkan.
4. Anak yang berhak menerima dari pensiun janda atau bagian dari pensiun janda menurut dengan ketentuan angka 2 (dua) atau angka 3 (tiga) di atas, merupakan anak pada waktu pegawai tersebut atau yang penerima pensiun telah meninggal dunia:
  - a. Anak yang belum berumur 25 tahun; atau
  - b. Anak yang tidak berpenghasilan sendiri; atau
  - c. Anak yang belum menikah atau belum pernah melakukan pernikahan.

---

<sup>16</sup>Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

Berdasarkan data yang didapat dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek, Ibu Herny Setyawati selaku Kasubbid Pensiun menegaskan bahwa PNS yang telah diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia sebanyak 16 orang pada tahun 2017 dan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai peraturan perundang-undangan yang ada.

**b) Atas Permintaan Sendiri**

Ibu Herny Setyawati memberikan penjelasan lebih lanjut tentang Pemberhentian karena atas permintaan sendiri bahwa setiap PNS diberikan hak untuk dapat mengajukan permohonan pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil. Permohonan tersebut bisa ditunda dengan paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang dirasa mendesak atau sedang terikat dengan tugas Dinas. Penundaan tersebut juga dimaksudkan agar Pimpinan dapat mempersiapkan penggantinya. Namun apabila PNS yang bersangkutan masih dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan maka tidak dapat dipenuhi permohonannya karena alasan masih dibutuhkan. Penerimaan atau penolakan permohonan ini akan dituangkan atau diberitahukan atasan dalam bentuk tertulis. Di Kabupaten Trenggalek sendiri PNS yang sudah mengajukan permohonan pemberhentian sebanyak 5 orang pada tahun 2017.

**c) Mencapai Batas Usia Pensiun**

Ibu Herni Setyawati selaku Kasubbid Pensiun juga menjelaskan terkait Dasar hukum dari pelaksanaan pemberhentian PNS di Kabupaten Trenggalek karena telah mencapai Batas Usia Pensiun mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 serta dibantu dengan Surat Kepala BKN Nomor : K.26-30/V.7-3/99 tanggal 17 Januari 2014 tentang Batas Usia Pensiun PNS. Secara pelaksanaannya seorang PNS mengajukan surat permohonan pensiun kepada SKPD yang akan diajukan kepada Badan Kepegawaian Daerah seterusnya akan dicocokkan dengan data penjangaan pensiun yang ada di BKD dan dari data penjangaan pensiun BKN pusat maupun regional. Data yang akan diajukan diverifikasi terlebih dahulu kemudian dalam bentuk soft copy dikirimkan kepada BKN regional 2 yang ada di Surabaya dan BKN pusat yang ada di Jakarta. Bagi PNS yang golongannya 4b kebawah akan dikirimkan datanya 6 bulan sebelum masa pensiun dan bagi PNS yang golongannya 4b keatas akan dikirimkan 1 tahun sebelum masa pensiun kepada BKN regional yang ada di Surabaya, sedangkan data yang akan dikirimkan ke BKN pusat yang ada di Jakarta dikirim 1 tahun sebelum masa pensiun. Pejabat yang memberhentikan adalah Presiden yang didelegasikan melalui BKN selanjutnya SK pemberhentian yang sudah turun dari BKN regional maupun pusat diambil oleh tim sendiri yang ada di BKD kemudian dibagikan kepada yang bersangkutan 2 bulan sebelum masa pensiun. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi adanya pelanggaran disiplin yang kemungkinan bisa dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Karena bila ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS bersangkutan sebelum pembagian SK pensiun maka SK tersebut akan dicabut kembali.<sup>17</sup> Penjelasan ini sama dengan apa yang dikatakan oleh responden yang diberhentikan karena alasan batas usia pensiun sejumlah 5 orang. Data PNS yang telah diberhentikan karena batas usia pensiun dari tahun 2014 sampai tahun 2017 sebanyak 1.139 PNS dari jumlah seluruh pegawai sebanyak 35.648 PNS.

**d) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban**

Ibu Sri Agustiani menjelaskan bahwa Bagi PNS yang tidak cakap jasmani atau rohani akan diberhentikan dengan ketentuan bahwa PNS diberikan hak cuti terlebih dahulu namun setelah masa cuti tersebut berakhir PNS masih belum bisa melaksanakan tugasnya atau bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, Maka pihak yang berwenang melakukan uji kesehatan yang dilakukan oleh dokter pemerintah. Setelah itu pihak PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat karena alasan tidak cakap jasmani dan rohani serta menerima

---

<sup>17</sup>Wawancara dengan Kasubbid Pensiun Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

hak kepegawaiannya dengan status Pensiun. PNS yang diberhentikan karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani di Kabupaten Trenggalek sejumlah 21 pegawai dari tahun 2014 sampai tahun 2017.<sup>18</sup>

**(2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau 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 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.**

PNS yang telah melanggar ketentuan diatas maka dapat diberhentikan dengan hormat maupun dengan tidak hormat tergantung dengan pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringannya suatu perbuatan yang dilakukan serta dampak dari perbuatannya. Bagi PNS yang diberhentikan dengan hormat maka harus memenuhi persyaratan bahwa pada pemberhentiannya telah mencapai dengan usia 50 (lima puluh) tahun serta masa kerja 20 (dua puluh) tahun maka akan mendapatkan hak pensiunnya. Pejabat yang berwenang memberikan hak pensiun PNS tersebut adalah Presiden bagi PNS berpangkat Pembina Utama Muda (IV/c) sampai dengan Pembina Utama (IV/e) dan Menteri Sekretaris Negara bagi PNS berpangkat Juru Muda (I/a) sampai dengan Pembina Tk.I (IV/b).

**(3) PNS Diberhentikan Tidak Dengan Hormat Karena:**

Pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran baik pelanggaran ringan, sedang maupun berat yang memberikan sanksi pada umumnya merupakan wewenang Bupati, namun ada pengecualian tertentu yang diberikan kewenangan kepada atasan langsung.

Bupati memberikan wewenang kepada atasan langsung untuk melakukan pemeriksaan sehingga dapat suatu kesimpulan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Kewenangan atasan langsung dalam memberikan penjatuhan sanksi bagi PNS yang melakukan pelanggaran terbatas pada pelanggaran ringan saja dan pada golongan A ke bawah namun apa bila terbukti melakukan pelanggaran dan golongannya A keatas maka atasan langsung harus melaporkan kepada pejabat yang berwenang untuk memberikan penjatuhan sanksi yaitu Bupati.

Sedangkan bagi PNS yang melakukan pelanggaran sedang dan berat secara umum pejabat yang berwenang memberhentikan adalah Bupati. Bagi PNS yang melakukan tindak pidana korupsi yang mempunyai golongan 4A keatas pejabat yang berwenang memberhentikan adalah Gubernur sedangkan PNS yang golongannya dibawah 4A diberhentikan oleh Bupati. PNS yang diberhentikan dengan tidak hormat karena melakukan pelanggaran pidana diberikan hak untuk berupaya keberatan administrasi dan banding administratif kepada lembaga yang berwenang yaitu Bappek. Jika keputusan Bappek tidak membuat puas bagi PNS yang diberhentikan dengan tidak hormat maka PNS bisa mengajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) baik pada tingkat banding sampai kasasi.

PNS yang dipidana kurang atau lebih dari 2 tahun baik masih dalam masa proses peradilan maupun yang sudah mendapatkan keputusan hukum yang tetap maka PNS diberhentikan sementara dari jabatannya dan mendapatkan hak kepegawaiannya sebesar 50% dan setelah PNS yang dipidana sudah menjalankan masa pidananya maka pihak tempat instansi dimana PNS itu yang bersangkutan bekerja bisa mempekerjakan kembali atau memberhentikan PNS tersebut dengan memberikan hak kepegawaiannya yang berupa hak jaminan taspen.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan BKD

<sup>19</sup> Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan BKD

Jumlah PNS yang melakukan pelanggaran dari tahun 2014 sampai tahun 2017 dan penjatuhan sanksi administrasi sampai pada sanksi pemberhentian beserta pejabat yang berwenang memberikan sanksi dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table VII. Pemberhentian Karena Pelanggaran**  
31 Desember 2017

Tahun	No	OPD	Pelanggaran	Hukuman Displin	Pejabat yang Berwenang Menghukum
2014	1	Sekretariat Daerah	Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	Gubernur
	2	Dinas Kesehatan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (selama 4 bulan)	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Bupati
	3	BPBD	Melakukan tindak pidana perjudian	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	Kepala Pelaksana BPBD
	4	Dinas Pendapatan	Tidak dapat bekerja dengan cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	5	Sekretariat DPRD	Tidak dapat bekerja dengan cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	6	BPKAD	Tidak dapat bekerja dengan cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	7	RSUD. Dr Soedomo	Melakukan tindak pidana	Penundaan kenaikan gaji	Direktur RSUD

			mengemudikan kendaraan karena kelalaian	berkala selama 1 tahun	
	8	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	9	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	10	Dinas Kesehatan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	11	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan pernikahan siri tanpa persetujuan dari istri sah pertama	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	12	SETDA	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	13	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	14	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perbuatan melanggar norma etika	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	Bupati
2015	1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perceraian tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	Bupati
	2	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perceraian tanpa izin tertulis dari pejabat yang berwenang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun (dengan ditetapkan keputusan	Bupati

				bupati ini, maka SK bupati penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun dicabut dan dinyatakan tidak berlaku)	
	3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan tindak pidana perjudian	Pembebasan dari jabatan fungsional guru	Bupati
	5	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan tindak pidana perjudian	Pembebasan dari jabatan fungsional guru	Bupati
	6	UDPK Kec. Karang	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (selama 51 hari kerja)	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Bupati
	7	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan perbuatan asusila	Pembebasan dari jabatan fungsional guru	Bupati
	8	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (selama 113 hari kerja)	Pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS	Bupati
	9	SATPOL PP	Melakukan beberapa perbuatan penipuan	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Bupati
	10	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan pernikahan siri tanpa persetujuan dari istri sah	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama	Bupati

			pertama	3 tahun	
	11	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Teguran tertulis	Kepala Sekolah
2016	1	Dinas Kesehatan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	2	Dinas Kesehatan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
	4	Dinas Kesehatan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Teguran tertulis	Kepala Dinas
	5	Dinas Kesehatan	Melakukan pekerjaan yang bukan kompetensinya	Teguran tertulis	Kepala Dinas
	6	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
	7	Dinas HubKominfo	Tidak masuk kerja tanpa alasan	Pemberhentian dengan hormat	Bupati
	8	Dinas P dan K	Tidak masuk kerja tanpa alasan	Pembebasan dari jabatan	Bupati
	9	Kecamatan Suruh	Tidak masuk kerja tanpa alasan	Penurunan pangkat setingkat	Bupati
	10	Dinas P dan K	Tidak masuk kerja tanpa alasan	Pembebasan dari jabatan	Bupati
	11	Dinas P dan K	Tidak masuk kerja tanpa alasan	Pembebasan dari jabatan kepala	Bupati
2017	1	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	Gubernur
	2	Sekretariat DPRD	Melakukan perbuatan melanggar norma	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Kepala Bagian

			etika		
	3	Dinas Perindustrian dan Tenaga	Melakukan perbuatan melanggar norma etika	Teguran tertulis	Kepala Bidang

Sumber Data : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Selanjutnya atasan dimana PNS tersebut bekerja memanggil dan memeriksa terkait pelanggaran yang telah dilakukan oleh PNS sebelum memberikan sanksi atau penjatuhan hukuman disiplin PNS. Bagi pelanggaran PNS sedang dan berat, selanjutnya akan dibentuk Tim Pemeriksa yang terdiri Inspektorat, Bagian Hukum, Bagian BKD, Bagian BPKAD, atasan dari PNS yang bersangkutan. Pejabat pemeriksa ini harus berlaku secara obyektif dan teliti saat melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran.

PNS yang diduga telah melakukan pelanggaran disiplin akan dipanggil secara tertulis dan untuk diperiksa oleh atasan langsungnya atau Tim Pemeriksa. Pemeriksaan ini akan dilakukan secara tertutup yang akan dihadiri dan diketahui oleh PNS yang bersangkutan tersebut dan Tim Pemeriksa saja. Selanjutnya PNS tersebut harus menjawab semua pertanyaan yang diajukan oleh atasannya langsung. Dari hasil pemeriksaan tersebut harus dituangkan ke dalam berita acara pemeriksaan yang ditanda tangani oleh atasan langsung dan/atau Tim Pemeriksa serta PNS yang bersangkutan yang diperiksa.

1. Melakukan perceraian tanpa ijin atasan langsung.

Seorang PNS yang melakukan perceraian tanpa ijin atasan langsung akan dipanggil secara tertulis dan akan dilakukan pemeriksaan. Selanjutnya Pejabat yang Berwenang meminta keterangan dari kedua belah pihak dan pihak ketiga untuk memberikan bukti pendukung yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam kasus yang dilakukan dan untuk upaya dilakukannya mediasi. Pejabat yang berwenang sebelum memutuskan akan melihat latar belakang serta alasan terjadi perceraian. Selanjutnya akan di upayakan jalan mediasi untuk membuat rukun kembali kedua belah pihak. Namun apabila jalan mediasi dan dari hasil keterangan tersebut tidak membuahkan hasil maka pejabat akan memberikan putusan terkait kasus tersebut apakah akan di berikan ijin atau menolaknya dengan memperhatikan kelengkapan serta keabsahan dari persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek tidak akan memproses permohonan ijin perceraian tersebut apabila berkasnya tidak dan/atau kurang dari persyaratan sesuai yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila berkas yang diajukan masih kurang maka akan dikembalikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilengkapi terlebih dahulu dan setelah berkas tersebut sudah komplet baru akan segera diproses.

Bagi PNS yang melakukan perceraian tidak melaporkan kepada pejabat sampai dengan proses perceraian selesai serta telah mendapatkan akta cerai maka hal ini akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah 45 tahun 1990 yang dijelaskan sebagai berikut:

“Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaporkan perceraian dalam jangka waktu selambat-lambatnya satu bulan terhitung mulai terjadinya perceraian, maka akan memperoleh akibat hukum”.

Akibat Hukum yang akan diterima oleh PNS ini berupa hukuman disiplin berat sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

Dalam Pasal 30 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang telah disebutkan sebagai berikut:

“PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin”.

Selanjutnya setelah adanya Surat Keputusan dari Pejabat yang membuat PNS tersebut kurang puas dan/atau tidak puas, maka akan diberikan haknya untuk melakukan upaya hukum yang berupa Keberatan Administratif kepada Atasan dan/atau upaya Banding Administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian sesuai dengan isi Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Proses hukum dari PNS yang melakukan perceraian tanpa ijin atasan langsung ini sama dengan hal nya proses bagi PNS yang melakukan perkawinan siri tanpa ijin istri yang sah.

## 2. Tidak masuk kerja

Berdasarkan dari ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, menyebutkan bahwa:

”Setiap PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”.

Pelanggaran terkait kewajiban masuk kerja dan mentaati dari jam kerja tersebut dihitung secara kumulatif dari awal bulan Januari sampai dengan akhir bulan Desember dalam 1 (satu) tahun. PNS diwajibkan untuk datang, melaksanakan dari tugasnya dan akan pulang sesuai dengan ketentuan dari jam kerjanya serta tidak berada diluar pada hari atau jam kerja kecuali ada kepentingan dinas. Bagi PNS yang mempunyai halangan masuk kerja maka harus memberitahukan ketidak hadirannya kepada pejabat yang berwenang. PNS yang terlambat masuk kerja dan/atau telah pulang lebih cepat maka akan dihitung secara kumulatif dan akan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari.

Seorang PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin terkait hari dan/atau jam kerja yang telah terbukti dengan print out presensi dan data dari atasan langsung baik mengenai jumlah hari atau jam kerja, keterlambatan, meninggalkan tugas, bolos tanpa keterangan yang sah maka akan diambil tindakan seperti berikut:

- a. Kepala SKPD memberikan perintah kepada atasan langsung untuk melakukan pemeriksaan kepada PNS yang melanggar tersebut.
- b. Atasan langsung selanjutnya membuat surat panggilan secara tertulis terhadap PNS tersebut dan melakukan pemeriksaan secara tertutup yang dihadiri hanya pemeriksa dan yang diperiksa.
- c. Waktu pemanggilan terhadap PNS yang bersangkutan tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

Setelah dilakukan pemanggilan pertama, seorang PNS yang bersangkutan seharusnya melakukan pemeriksaan tidak menghadiri maka akan dilakukan pemanggilan yang kedua dengan waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja dari tanggal pemeriksaan pertama. Namun apabila PNS yang bersangkutan pada tanggal pemeriksaan kedua tetap tidak menghadiri maka dibuatkan berita acara pemeriksaan. Selanjutnya atasan langsung sebagai pihak yang berwenang untuk memberikan hukuman disiplin terhadap PNS tersebut. Namun apabila menurut hasil pemeriksaan tersebut bukan merupakan kewenangan atasan langsungnya maka PNS yang bersangkutan wajib melaporkan secara hierarki beserta dengan berita acara pembinaan. Seterusnya Pejabat yang berwenang memberikan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran tersebut namun apabila pejabat yang bersangkutan tidak menjatuhkan hukuman disiplin yang semestinya maka akan dijatuhi hukuman disiplin yang sama dengan PNS yang seharusnya dijatuhi hukuman disiplin tersebut.

## 3. Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan.

Bagi PNS yang telah melakukan pelanggaran tindak pidana maka akan diberhentikan sementara sesuai dengan ketentuan dibawah ini:

- a. Pegawai ASN yang diduga telah terlibat dalam suatu tindak pidana dan sudah ditahan karena menjadi seorang tersangka dari tindak pidana maka akan diberhentikan sementara statusnya sebagai seorang PNS.
  - b. Pemberhentian sementara terhadap PNS tersebut diusulkan oleh PPK kepada Presiden untuk PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Fungsional Ahli Utama; atau Pejabat yang berwenang kepada PPK untuk PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional Ahli Utama.
  - c. Selanjutnya Presiden atau PPK akan menetapkan suatu keputusan terkait pemberhentian sementara dari statusnya sebagai seorang PNS, dengan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah pengajuan pemberhentian sementara itu diterima. PNS yang diberhentikan akan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan.
  - d. Bagi PNS yang telah diberhentikan sementara ketika mencapai dari batas usia pensiunnya, dengan dasar putusan dari pengadilan yang telah menyatakan tidak bersalah, maka diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai dari ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan dengan memperhitungkan uang dari pemberhentian sementara yang sudah diterima, hal itu terhitung dari sejak akhir bulan dicapainya Batas Usia Pensiun.
  - e. PNS yang dalam masa menjalani dari pemberhentian sementara yang telah ditahan karena alasan menjadi seorang tersangka atau seorang terdakwa akan tetap menerima dari penghasilan PNS-nya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan hingga selesainya masa dari pemberhentian sementara tersebut. Kemudian setelah adanya penetapan pemberhentian sementara maka seorang PNS dapat diaktifkan kembali sebagai PNS, apabila:
    - a. PNS yang telah menjadi seorang tersangka suatu tindak pidana yang ditahan pada tingkat penyidikan menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersangkutan telah dihentikan dugaan dari tindak pidananya.
    - b. PNS yang menjadi tersangka dari tindak pidana yang ditahan pada tingkat penuntutan menurut Jaksa yang bersangkutan telah dihentikan dari penuntutannya.
    - c. PNS yang menjadi terdakwa dari tindak pidana yang ditahan pada tingkat pemeriksaan menurut dari putusan pengadilan telah berkekuatan hukum tetap dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan.
    - d. PNS dapat diaktifkan kembali dari statusnya sebagai PNS pada Jabatan apabila tersedia lowongan Jabatan dan diberikan suatu penghasilan yang akan dibayarkan sejak mulai diangkat dalam Jabatan.
    - e. PNS yang telah diaktifkan kembali dengan statusnya menjadi PNS, maka pembayaran untuk penghasilannya akan diberikan sebagai berikut:
      - 1) Untuk PNS yang telah dinyatakan tidak bersalah, maka kekurangan dari bagian penghasilannya yang dulu tidak diterima selama PNS tersebut telah diberhentikan sementara akan dibayarkan kembali dengan memperhitungkan uang dari pemberhentian sementara yang sudah diterimanya dan;
      - 2) PNS yang telah dijatuhi dengan pidana percobaan, maka kekurangan dari bagian penghasilannya yang dulu tidak diterima selama PNS yang bersangkutan telah diberhentikan sementara tidak akan dibayarkan.
- Putusan Pidana yang telah ditetapkan dan berkekuatan hukum tetap meliputi sebagai berikut:
- 1) PNS yang telah dijatuhi putusan pidana, tidak diberhentikan sebagai PNS, dengan ketentuan :

- (a) PNS yang telah dipidana dengan putusan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih dengan dasar dari putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena alasan melakukan suatu tindak pidana dengan tidak berencana, maka tidak akan diberhentikan statusnya sebagai seorang PNS apabila:
  - a. perbuatannya tersebut tidak akan menurunkan harkat serta martabat dari PNS;
  - b. mempunyai suatu prestasi kerja yang baik;
  - c. tidak akan mempengaruhi terhadap lingkungan kerjanya setelah PNS tersebut diaktifkan kembali dan;
  - d. tersedia untuk lowongan Jabatan.
- (b) PNS yang telah dipidana dengan ketentuan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun atas dasar dari putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena alasan melakukan suatu tindak pidana yang tidak secara berencana, maka tidak akan diberhentikan statusnya sebagai seorang PNS jika masih tersedia dari lowongan Jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.
- (c) PNS yang tidak diberhentikan tersebut di atas, selama PNS menjalani masa pidana penjara maka akan tetap bersatus sebagai PNS dan tidak akan menerima hak kepegawaiannya sampai akan diaktifkan kembali sebagai PNS.
- 2) PNS yang telah dipidana dengan ketentuan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- 3) Pemberhentian PNS yang 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 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, ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- 4) Pemberhentian dengan hormat dan/atau dengan tidak hormat terhadap PNS yang telah melakukan suatu tindak pidana akan diusulkan oleh:
  - a. PPK kepada Presiden untuk PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Fungsional Ahli Utama; atau
  - b. Pejabat yang Berwenang kepada PPK untuk PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional Ahli Utama.
- 5) Presiden atau PPK akan menetapkan suatu keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dan akan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan, paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian tersebut diterima.
- 6) Presiden atau PPK menyampaikan keputusan pemberhentian kepada PNS yang diberhentikan, dengan Tembusan keputusan pemberhentian kepada Kepala BKN untuk dimasukkan kedalam sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun.

Pasca Penahanan, seorang PNS yang telah selesai menjalankan pidana penjara akan diberlakukan ketentuan sebagai berikut:

- (1) PNS yang sudah selesai menjalankan dari pidana penjaranya paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang telah dilakukannya tersebut tidak berencana, selanjutnya mengajukan pengaktifan kembali statusnya sebagai PNS kepada PPK melalui Pejabat

yang Berwenang dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari yang terhitung dari sejak selesainya menjalani pidana penjara.

- (2) Jika PNS yang bersangkutan tersebut tidak mengajukan pengaktifan kembali pada jangka waktu 25 (dua puluh lima) hari, Pejabat yang Berwenang dapat memanggil PNS tersebut untuk mengajukan pengaktifan kembali.
- (3) PPK selanjutnya menetapkan keputusan untuk pengaktifan kembali sebagai PNS yang disertai dengan kembalinya hakkepegawaian PNS tersebut sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (4) Keputusan pengaktifan kembali tersebut ditetapkan dengan jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul dari pengaktifan kembali tersebut diterima.<sup>20</sup>

Adapun pemberhentian pegawai negeri sipil yang penilaian kerjanya tidak mencapai target kinerja mendapatkan sanksi administrasi dan dapat diberhentikan, hal ini dijelaskan pada pasal 77 yang terdapat di Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Menurut Ibu Indrayana Anik Rahayu selaku Kasubbid Kinerja bahwa Dasar hukum pelaksanaan dari pasal 77 yang di gunakan di Badan Kepegawaian Daerah ialah Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2017 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan peraturan BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sistem pelaksanaannya yaitu setiap PNS diawal tahun menyusun kontrak kerja (SKP) yang mencakup tugas dan target kerja tahunan yang disusun secara topdown dulu baru di breakdown yakni, pimpinan teratas setiap instansi menyusun lebih dulu lalu di breakdown ke PNS bawahannya sampai ke staff yang mencakup rencana kerja, tugas pokok dan fungsi serta anggaran. Pada akhir tahun pimpinan setiap instansi menilai dan menanda tangani dari hasil prestasi kerja PNS dan perilaku PNS, penilaian perilaku ini seperti orientasi pelayanan, komitmen, integritas dan disiplin PNS yang setelah itu diberikan ke Badan Kepegawaian Daerah untuk dikoreksi ulang sebelum di laporkan ke Bupati. Jika ada ketidaksesuaian dari target kerja tahunan PNS maka Bupati mengembalikan berkas penilaian kerjanya untuk diperbaiki kembali oleh PNS dan diberi kesempatan sampai tanggal 1 januari diawal tahun.<sup>21</sup>

## **B. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek**

Faktor Hukum :

- a. Karena adanya peraturan yang diatur secara limitatif memberikan penafsiran yang berbeda dengan peraturan yang lainnya.
  - b. Karena proses hukum yang ada di Bapek dan PTUN berlangsung lama untuk memberikan keputusan bagi PNS yang melakukan pelanggaran sehingga untuk memberhentikan PNS tersebut harus menunggu dulu hasil dari keputusan Upaya Hukumnya.
1. Faktor Non-Hukum :
- a. Untuk melakukan pemberhentian PNS juga terhambat karena kepala instansi yang bersangkutan tidak melaporkan kepada Badan Kepegawaian Daerah ketika ada pelanggaran disiplin maupun tindak pidana sehingga cukup kesulitan bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk memberhentikan PNS tersebut yang melakukan pelanggaran.

---

<sup>20</sup>Tim JDIH BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. "Pemberhentian Tidak Hormat Pegawai Aparatur Sipil Negara". <http://palembang.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/07/Pemberhentian-tidak-hormat-ASN.pdf>. diunduh pada tanggal 6 April 2018 pukul 13:47 wib

<sup>21</sup>Wawancara dengan Kasubbid Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

- b. Karena kurangnya tenaga monitoring dibidang pembinaan yang hanya berjumlah sebanyak 3 orang maka monitoring tidak bisa dilakukan secara rutinitas.
- c. Karena jumlah PNS di Kabupaten Trenggalek mengalami kekurangan tenaga pegawai sedangkan setiap bulan ada PNS yang sudah BUP namun tidak ada pengadaan CPNS.

## **V. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan di Kabupaten Trenggalek telah mendapatkan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah dilaksanakan dengan baik. Namun masih ada yang belum terlaksana dengan optimal yaitu Pemberhentian PNS yang tidak cakap jasmani dan rohani. Padahal dalam cita-cita Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara pokok untuk mengatur PNS demi terwujudnya suatu pegawai yang mempunyai nilai dasar, mempunyai etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Faktor penghambat dalam melaksanakan manajemen kepegawaian yang ada di Kabupaten Trenggalek seperti Adanya peraturan yang secara limitatif memberikan penafsiran yang berbeda, proses hukum yang ada tidak cepat diproses keputusannya, Kepala SKPD/Unit Kerja yang bersangkutan tidak segera memproses atau melaporkan kepada pejabat yang berwenang, dan kurangnya tenaga monitoring untuk terjun langsung di lapangan.

### **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas maka dapat disarankan bahwa:

1. Pelaksanaan Pemberhentian PNS yang berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih harus dioptimalkan lebih lanjut dalam melaksanakan pemberhentian PNS terkait dengan PNS yang tidak cakap jasmani dan rohani. Hal ini dilakukan agar cita-cita yang diharapkan oleh pemerintah dan negara dapat terwujud. Selain itu Badan Kepegawaian Daerah sebagai ujung tombak dalam melakukan pembinaan kepegawaian lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas agar menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional dan berkompeten dalam melayani masyarakat Kabupaten Trenggalek. Selain itu perlu adanya sosialisasi terkait penyegaran peraturan-peraturan yang berkaitan dan sanksi dari pelanggaran PNS harus dilakukan secara tegas agar menjadi pelajaran bagi PNS yang lain untuk tidak melakukan pelanggaran serta SKPD yang bersangkutan harus merasa mempunyai tanggung jawab untuk mengawasi, memberikan pembinaan terhadap setiap PNS yang ada di instansinya.
2. Pemerintah harus segera memberikan solusi terhadap faktor penghambat yang telah dialami oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek agar cita-cita dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2010 tentang Aparatur Sipil Negara segera terwujud dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- A.W Wijaya,1990. *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali Pers.
- C.S.T Kansil,1979. *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republic Indonesia*,Jakarta, Pradnya Paramitha.
- Hartini,2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Muchsan,1982. *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara.
- Marbun,2012. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, FH UII Press.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Prakoso,Djoko,1992. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Jakarta. Sinar Grafika.
- Sastra Djatmika dan Marsono,1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djambatan.
- Soerjono Soekanto,1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press.
- Utrecht E,1960. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Jakarta,Ichtiar.
- W.j.s Poerwadarminta,1986. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.

### Jurnal :

- Rizki Novendi Perdana, Charles Jackson dan Eka Deviani, Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Penyalahgunaan Narkoba di Kota Bandar Lampung, Jurnal, *Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara UNILA*, Vol.1 No.4 (Desember:2014)
- Yeremias T.Keban, Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia, Jurnal, *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Vol.8 No.2 (November:2004)
- Nelson Bastian Nope, Mutasi Pejabat Fungsional ke dalam Jabatan Struktural di Era Otonomi Daerah, Jurnal, *Yustisia Jurnal Hukum*,Vol.4 No.2 (Mei- Agustus:2015)
- Sri Hartini, Upaya Keberatan Terhadap PNS yang Dijatui Hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat, Jurnal, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 11 No. 2 (Mei:2011)
- Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, Jurnal, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol.2 No.1 (2014)

Sirajuddin Saleh, Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Penegakan Kinerja Pegawai), Jurnal, *Jurnal Ad'ministrare*, Vol. 01 No.1 (Desember:2014).

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

Jonah Hamonangan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tidak Dengan Hormat Karena di Pidana 1 (satu) Tahun 6 (enam) Bulan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Jurnal, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2 No.1 (Maret:2013).

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

Tengku Ayu Atika dan Usman Tarigan, Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang, Jurnal, *Jurnal Ilmu Pemerintah dan Sosial Politik* Vol.2 No.1(Juni:2014)

#### **Jurnal Skripsi:**

Titin Nur Haydah, Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang), Jurnal, *Jurnal Skripsi Universitas Brawijaya*,(Oktober:2012).

#### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2017 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

#### **Website :**

Tim BPK Palembang."Pemberhentian Tidak Hormat Pegawai Aparatur Sipil Negara".<http://palembang.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/07/Pemberhentian-tidak-hormat-ASN.pdf>.diunduh pada hari Rabu tgl 15 Oktober 2017 pukul 15:34 wib

Puji Christianto."Begini Mekanisme Pemberhentian PNS Sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017".<https://asn.id/berita/4613/begini-mekanisme-pemberhentian-pns-sesuai-pp-nomor-11-tahun-2017> diunduh pada Tanggal 15 Oktober 2017 pukul 16:05 wib

Penjelasan BKD DIY. “Penanganan PNS yang Melakukan Tindak Pidana”.  
<http://bkd.jogjaprovo.go.id/detail/penanganan-pns-yang-melakukan-tindak-pidana/335>. diunduh pada Tanggal 15 Oktober 2017 pukul 18:34 wib

BKKBN KALBAR.“Reformasi Manajemen di Era Aparatur Sipil Negara”.  
[http://kalbar.bkkbn.go.id/\\_layouts/mobile/disform.aspx?List=8c526a76%2D8b88%2D44fe%2D8f81%2D2085df5b7dc7&View=69dc083c%2Da8aa%2D496a%2D9eb7%2Db54836a53e40&ID=228](http://kalbar.bkkbn.go.id/_layouts/mobile/disform.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

Humas Sekretariat Kabinet RI. “PP NO.11/2017:Skema-Skema Pemberhentian PNS”.<http://setkab.go.id/pp-no-112017-inilah-skema-skema-pemberhentian-pns/>. diunduh pada Tanggal 4 April 2018 pukul 14:20 wib.

Tim JDIH BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.”Pemberhentian Tidak Hormat Pegawai Aparatur Sipil Negara”. <http://palembang.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/07/Pemberhentian-tidak-hormat-ASN.pdf>.diunduh pada Tanggal 6 April 2018 pukul 13:47 wib.

## **BIODATA**

**Nama** : **Bandung Setyobudi**

**Tempat, Tanggal Lahir** : **Trenggalek, 08 Juli 1992**

**Alamat Rumah** : **Jln. Anggrek RT.14 RW.04 Ds. Bendoagung Kec. Kampak  
Trenggalek Jawa Timur**

**NIM** : **20140610449**

**Program Studi/Fakultas** : **Ilmu Hukum/Hukum**

**Almamater** : **Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Alamat E-mail** : **setyobudibandung@gmail.com**

**No. Hp** : **085708242921**