

**PELAKSANAAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL SETELAH  
BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN  
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh:  
Yola Ayu Auliana  
20150610459**

**Fakultas Hukum  
Program Studi Hukum  
Rumpun Hukum Administrasi Negara  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PELAKSANAAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS)  
DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL SETELAH  
BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG  
APARATUR SIPIIL NEGARA**

**Diajukan Oleh:**

**Yola Ayu Auliana**

**20150610459**

**Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 13 Januari 2020**

**Dosen Pembimbing**



**UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**Beni Hidayat, S.H., M.Hum.**

**NIK. 19731231199804153030**

**Mengesahkan,**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.**

**NIK. 19710409199702 153 028**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yola Ayu Auliana

Nim : 20150610459

Progam Studi : Ilmu Hukum

Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PELAKSANAAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL SETELAH BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 5 Januari 2020

Yang Menyatakan

Yola Ayu Auliana  
20150610459

**PELAKSANAAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL SETELAH  
BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5  
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR  
SIPIL NEGARA**

**Yola Ayu Auliana dan Beni Hidayat**

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

[yola.ayu.2015@law.umy.ac.id](mailto:yola.ayu.2015@law.umy.ac.id); [benihidayat@umy.ac.id](mailto:benihidayat@umy.ac.id)

**ABSTRAK**

Dalam pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya yang dilakukan di Dinas Parwisata Kabupaten Bantul dengan objek penelitiannya di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul. Peneliti menggunakan metode penelitian Empiris yang mempunyai tujuan secara pasti serta memuat tentang bagaimana peraturan dan pelaksanaannya dalam pemberhentian pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan cara wawancara lapangan. Data sekunder diambil langsung dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, literature-literature. 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.

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

## **I. Pendahuluan**

Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang memerlukan perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya Pegawai Negeri atau yang kini disebut dengan Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat sebagai ASN.<sup>1</sup>

Pegawai negeri yang mempunyai kriteria tersebut diharapkan mampu melaksanakan tugas pemerintahan dengan baik serta bertanggungjawab. Dalam proses pembangunan, manusia memegang peranan sangat penting. Tujuan ini tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Sumber Daya Manusia adalah termasuk faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, dalam berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi.

Tujuan ini tidak mungkin akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai.<sup>2</sup> Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Prenada Media, hlm. 1.

<sup>2</sup> Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA*, Vol. I, No. III (September, 2013), hlm. 739-740.

mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing.

Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017). Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki pemerintahan. Sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diangkat berdasarkan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi dua hal yaitu Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pemberhentian dari Jabatan Negeri<sup>3</sup>.

Yang dimaksud pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat lagi untuk berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sedangkan yang dimaksud pemberhentian dari Jabatan Negeri merupakan pemberhentian

---

<sup>3</sup> Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

yang dapat menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat lagi bekerja pada suatu Satuan Organisasi Negara, namun statusnya adalah masih sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dibagi menjadi tiga yaitu pemberhentian secara hormat, pemberhentian tidak dengan hormat dan pemberhentian sementara.

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 Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada BAB VIII Pasal 238 sampai Pasal 302 yang membahas tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan segala bentuk mekanismenya.

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 adalah merupakan Sanksi Administratif yang diterapkan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum pernah diterapkan pada peraturan sebelumnya.

Tugas Pokok Dinas Pariwisata adalah membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan

bidang pariwisata. Untuk melaksanakan tugasnya, maka Dinas Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut Perumusan kebijakan bidang pariwisata; Pelaksanaan kebijakan bidang pariwisata, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pariwisata, Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.<sup>4</sup>

## **II. Rumusan Masalah**

Bagaimana pelaksanaan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul setelah berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

## **III. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang menggali dan menemukan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal melalui wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Peninggalan fisik maupun arsip digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia.<sup>5</sup>

### **B. Data Penelitian**

Data yang diperlukan dalam penelitian hukum ini adalah sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, yang dibagi ke dalam dua jenis data yaitu:

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta, hlm.7-8.



a. Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari hasil wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Data tersebut diambil oleh peneliti yang bertujuan menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya.

b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan seperti bahan-bahan laporaan serta dokumen lain yang telah ada sebelumnya serta mempunyai hubungan erat dengan masalah yang di bahas dalam penulisan skripsi.<sup>6</sup>

Data sekunder terdiri dari :

- 1) Bahan hukum primer merupakan semua bahan yang mempunyai kedudukan mengikat secara hukum. Bahan hukum primer memuat peraturan perundangan yang terdiri dari :
  - a) Undang Undang Dasar 1945
  - b) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
  - c) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
  - d) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah

---

<sup>6</sup>Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hlm. 137.

Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- e) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
  - f) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil menjadi Anggota Partai Politik
  - g) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
  - h) Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
  - i) Peraturan Kepala BKN Nomor : 26 Tahun 2013 tentang Pedoman pemberhentian dan pemberian Pensiun PNS yang mencapai BUP yang akan diberhentikan dalam pangkat Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b ke bawah
- 2) Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan erat kaitannya dengan bahan hukum

primer sehingga dapat membantu proses analisis antara lain buku-buku ilmiah yang terkait, dokumen-dokumen yang terkait, makalah-makalah yang terkait, jurnal-jurnal yang terkait, *literature* yang terkait serta website yang terkait.

- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu berupa bahan-bahan pelengkap seperti kamus-kamus yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, yaitu Kamus Umum Bahasa Indonesia, leksikon maupun ensiklopedia.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara yakni melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden.
- b. Studi Pustaka yaitu dengan mempelajari referensi/literature yang dapat mendukung isi penelitian tentang pemberhentian pegawai negeri sipil yang berasal dari buku, website, artikel, karya ilmiah, atau koran yang berkaitan dengan topik penelitian.

### **D. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang akan dilakukan penelitian adalah di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul.

### **E. Responden**

Responden adalah seseorang yang akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu Kepala Bidang Pengembangan

Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul dan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul atau pejabat yang mewakilinya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Dengan kata lain analisis deskriptif kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul, sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.<sup>7</sup>

### **IV. Hasil Penelitian dan Analisis**

#### **A. Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantul, yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Sedangkan bila dikaitkan dengan pelaksanaan urusan/kewenangan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 9 Tahun 2016 tentang Kewenangan dan Urusan Kabupaten Bantul, maka Dinas Pariwisata mampu urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang Pariwisata. Kemudian penjabaran dari

---

<sup>7</sup> Lexy J. Moleong, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Remaja Rosdakarya, hlm. 248.

tugas pokok Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 126 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

Sebagai bagian dari perangkat daerah pegawai didinas pariwisata Bantul merupakan bagian dari unsur aparatur sipil negara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratni Siyanti SIP selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kepegawaian di Dinas Pariwisata dijelaskan bahwa Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil didinas pariwisata kabupaten Bantul dilakukan oleh BKPP kabupaten bantul. Dinas Pariwisata hanya melaporkan jika terjadi pelanggaran disiplin PNS di dinas pariwisata Kabupaten Bantul.

Laporan tersebut didapat dari staf bagian pembinaan dan kepegawaian yang menangani urusan disiplin pegawai negeri sipil. Tahapan dari adanya pelanggaran aturan di dinas pariwisata kabupaten yang dilakukan oleh pns adalah pemanggilan sebanyak 2 kali berturut-turut kemudian jika dari pegawai tersebut ada itikad baik maka akan ditegur secara lisan dan dilakukan pembinaan oleh staf bagian pembinaaan kepegawaian.

Tetapi apabila sebanyak 3 kali tidak hadir dalam pemanggilan maka selanjutnya yang berwenang melakukan pemberhentian adalah BKPP kabupaten bantul. 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>8</sup>

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder terkait dengan masalah pemberhentian PNS yang ada di Dinas pariwisata Kabupaten Bantul yang berpedoman pada :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara 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.

Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, Diserahi tugas dalam jabatan negeri, Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Nurul kasubag BKPP Kabupaten Bantul, pada tanggal 21 September 2019

<sup>9</sup> Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pascasarjana UII, Jakarta, hlm 25

Berdasarkan Pasal 73 ayat (7) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Selain itu, pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menegaskan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.

Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan. Undang-Undang ini juga menegaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.<sup>10</sup>

Berdasarkan Pasal 88 UU Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa PNS yang diberhentikan sementara jika apabila pegawai negeri tersebut diangkat menjadi pejabat negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural; atau Ditahan karena menjadi tersagka tindak pidana.

Data Pegawai ASN di Dinas Pariwisata

**Tabel 1.1 Data ASN Berdasarkan Jenis Kelamin  
20 Septemeber 2019**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Laki-Laki	51
2.	Perempuan	16

**Sumber: Ibu Ratni Suyati Kasubag Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul**

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Ratni Siyanti SIP, Kepala Bidang Pembinaan dan Kepegawaiann Dinas Pariwiata Bantul, pada 20 September 2019.

Berdasarkan tabel diatas perbandingan jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin sangat signifikan selisih antara laki-laki dan perempuan. Jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan. Hal ini menunjukkan kompetensi laki-laki dibidang pariwisata lebih besar dibutuhkan dari pada perempuan.<sup>11</sup>

**Tabel 1.2 Data ASN Berdasarkan Usia  
20 September 2019**

No	Usia Pegawai	Jumlah
1.	≤ 25 tahun	0
2.	26 tahun -35 tahun	4
3.	36 tahun -45 tahun	14
4.	46 tahun -56 tahun	43
5.	> 56 tahun	6

Sumber : Ibu Ratni Suyati Kasubag Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul

Berdasarkan data table tersebut diatas, mengindikasikan bahwa usia pegawai didinas pariwisata yang mendominasi adalah sudah memasuki usia 46 tahun – 56 tahun yang mana adalah usia yang matang sebagai seorang pegawai negeri sipil. Disamping itu pegawai yang berusia 25 tahun ke bawah tidak ada dikarena dinas pariwisata mengutamakan pegawai yang sudah berpengalaman dan kompeten dibidangnya.

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Ratni Suyanti SIP kasubag Dinas Pariwisata Bantul, pada 20 september 2019



**Tabel 1.3 Data ASN Berdasarkan Pendidikan  
20 September 2019**

<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Magister	4
2.	Sarjana	11
3.	Diploma	7
4.	SLTA	31
5.	SLTP	9
6.	Sekolah Dasar	5

Sumber: Ibu Ratni Suyati Kasubag Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul

Berdasarkan table tersebut diatas jumlah pegawai terbanyak adalah dari pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan pada saat rekrutmen pegawai belum ada peraturan yang mengharuskan untuk berlatar pendidikan strata tertentu. Tetapi hal ini tidak menjadi alasan untuk membeda-bedakan kinerja pegawai. Pegawai akan dihargai sesuai dengan kinerja yang dimiliki.

**Tabel 1.4 Data ASN Berdasarkan Golongan  
20 September 2019**

<b>No</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Golongan I	5
2.	Golongan II	36
3.	Golongan III	20
4.	Golongan IV	6

Sumber: Ibu Ratni Suyati Kasubag Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul

Menurut data diatas yang berdasarkan jenis jabatan Eselon ternyata jumlah Eselon golongan II dan golongan III jumlahnya hampir sebanding dan tidak terlalu signifikan.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder terkait dengan masalah pemberhentian PNS yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul yang berpedoman pada :

1. Undang Undang Dasar 1945
2. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Secara filosofis, konsentrasi dalam manajemen pegawai ini untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dan untuk meningkatkan pembangunan nasional. Kebijakan tersebut mengacu pada dasar konstitusional yang tertuang dalam Pasal 18 ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) yang berbunyi :

- a. Pasal 18 Ayat (5) berbunyi Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat;
- b. Pasal 18 Ayat (6) berbunyi Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas-tugas pembantuan;
- c. Pasal 18 Ayat (7) berbunyi Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Dalam pelaksanaan pemberhentian PNS merupakan salah satu upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap pegawai akan mengalami pemberhentian baik secara dengan hormat maupun

dengan tidak hormat, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan pemberhentian PNS digolongkan dalam 3 (tiga) bentuk pemberhentian yakni pemberhentian PNS dengan hormat dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat dan pemberhentian sementara.

Ketentuan dari pemberhentian PNS dengan hormat yang terkandung dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara meliputi sebagai berikut:

1. Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri (Pensiun Dini)
2. pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
3. pemberhentian karena meninggal dunia/hilang (pensiun janda/duda/anak);
4. pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi;
5. pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani;
6. pemberhentian karena meninggalkan tugas;
7. pemberhentian karena melakukan pelanggaran dan atau tindak pidana dan atau penyelewengan.

Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politi, Dipidana dengan pidana 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 dengan berencana. Secara teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah menjelaskan bagaimana ketentuan-ketentuan dalam pemberhentian PNS dengan hormat maupun pemberhentian dengan tidak

hormat yang dijalankan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018 mengenai Pengujian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak pidana jabatan atau tindak pidana yang berkaitan dengan jabatannya sudah wajar dikenakan pemberhentian tidak dengan hormat. Putusan ini kemudian dianggap sebagai jalan keluar adanya dualisme pengenaan sanksi terhadap PNS yang melakukan tindak pidana jabatan seperti korupsi.<sup>12</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur Pemberhentian PNS sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata kabupaten bantul oleh BKPP kabupaten Bantul sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 kabupaten bantul adalah sebagai berikut :

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

---

<sup>12</sup> Maria Arbia Tambunan, Dualisme Pengaturan Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMSU VOL 4 Nomor 1, Januari-Juni 2019* hlm. 60-61

selama 4 (empat) bulan berturut-turut dihitung dari mulainya bulan berikut Pegawai Negeri Sipil telah meninggal/hilang. Terdapat ketentuan-ketentuan dalam penerimaan pensiun janda/duda bagi PNS yang telah meninggal dunia/hilang sebagai berikut:

a) 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: Berdasarkan data yang didapat dari dinas pariwisata Ibu Yantni Suyanti selaku Kasubbid Pensiun menegaskan bahwa PNS yang telah diberhentikan dengan hormat karena :

1. Meninggal dunia sebanyak 0 orang pada tahun 2018-2019 dan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai peraturan perundang-undangan yang ada.
2. Atas Permintaan Sendiri Ibu Yantni Suyanti selaku kepala pembinaan dan kepegawaian 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,
3. Mencapai Batas Usia Pensiun Sebanyak 3 Orang pada tahun 2019 Bapak Bimoi selaku Kassubid Pensiun juga menjelaskan terkait Dasar hukum dari pelaksanaan pemberhentian PNS di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul karena telah mencapai Batas Usia Pensiun mengacu pada Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun

2017 Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta dibantu dengan Secara pelaksanaannya seorang Pegawai Negeri Sipil mengajukan surat permohonan pensiun kepada SKPD yang akan diajukan kepada Badan Kepegawaian.

## **V. Simpulan Dan Saran**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul maka penulis menarik kesimpulan adalah Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di dinas pariwisata kabupaten bantul berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang tersebut yaitu terdiri dari pemberhentian hormat, pemberhentian tidak hormat dan pemberhentian sementara.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran yaitu 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 pemberhentian PNS, Pemerintah harus memberikan solusi agar proses pemberhentian PNS tidak memakan banyak waktu.

## Daftar Pustaka

### Jurnal:

Maria Arbia Tambunan, "Dualisme Pengaturan Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMSU*, Vol. 4 Nomor 1, (Januari-Juni 2019).

Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA*, Vol. I, No. III (September, 2013).

### Buku:

Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pascasarjana UIJ.

Miftah Thoha, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Prenada Media, Jakarta.

Lexy J. Moleong, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

### Undang Undang :

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

### Wawancara:

Hasil Wawancara dengan Ibu Ratni Siyanti SIP, Kepala Bidang Pembinaan dan Kepegawaian Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, 20 September 2019.

Hasil wawancara dengan Ibu Nurul kasubag BKPP Kabupaten Bantul, pada tanggal 21 September 2019

## **Biodata Penulis**

### **Penulis Pertama:**

Nama Lengkap : Yola Ayu Auliana  
Tempat Tanggal Lahir: Kebumen, 07 Desember 1995  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Perum Sigaru Permai rt 01 rw 06 Sumberadi Kebumen  
Alamat Email : yolaauliana@gmail.com  
Pendidikan :  
S1 : FH Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2020

### **Penulis Kedua:**

Nama Lengkap : Beni Hidayat, S.H., M.Hum.  
Tempat Tanggal Lahir: Yogyakarta, 31 Desember 1973  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Tamantirto Asri II/B2, Bantul  
Alamat Email : Beni@umy.ac.id  
Pendidikan :  
S1 : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada  
S2 : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada  
Profesi : Dosen UMY  
Riwayat Pekerjaan : Dosen Ilmu Hukum