

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga teknis yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai yang dipimpin oleh kepala badan dan dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Trenggalek.

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.¹

Dalam UUD 1945 yang tertuang pada Pasal 1 ayat (3) dengan tegas menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Negara hukum yang dimaksud disini adalah negara yang menegakan supremasi hukumnya agar kebenaran dan keadilan dapat ditegakan dan kekuasaan dapat dipertanggungjawabkan. Maka dari itu dalam pembentukan, pelaksanaan serta

¹Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

penyelenggaraan pemerintahan maupun ke negaraan harus menetapkan hukum yang berlaku sebagai dasar kekuasaan negara.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder terkait dengan masalah pemberhentian PNS yang ada di Kabupaten Tenggalek 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. Pemerintah sangat sadar bahwa dalam memenuhi pelayanan terhadap masyarakat secara menyeluruh masih terdapat kekurangan maka dari itu pemerintah memberikan ruang kebijakan khusus untuk mengantisipasi kekurangannya. Dengan munculnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, masalah manajemen kepegawaian diharapkan dapat teratasi dan dapat meningkatkan kinerja PNS dalam melayani masyarakat dan pembangunan nasional.

Kebijakan tersebut mengacu pada dasar konstitusional yang tertuang dalam Pasal 18 ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) yang berbunyi :

(5) Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat;

(6) Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas-tugas pembantuan;

(7) Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang tertuang dalam Pasal 53 yang berbunyi:

“Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada;

- a. Menteri di kementerian;
- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintahan nonkementerian;
- c. Sekretaris jenderal disekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
- d. Gubernur di provinsi; dan
- e. Bupati/walikota di kabupaten/kota.”

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menganut sistem merit. Sistem merit yang dimaksud adalah suatu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan dari latar belakangnya seperti:

- a. Politik
- b. Ras

- c. Kulit
- d. Agama
- e. Asal usul
- f. Jenis Kelamin
- g. Status Pernikahan
- h. Umur
- i. Dan Kondisi Kecacatan.

Hal ini dimaksudkan agar menghasilkan seorang PNS yang memiliki profesionalitas, mempunyai nilai dasar, mempunyai etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam menjalankan tugas untuk pelayanan publik dan tugas pemerintahan serta tugas pembangunan tertentu sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Proses terakhir dari manajemen ASN adalah pemberhentian. 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 2 (dua) bentuk pemberhentian yakni pemberhentian PNS dengan hormat dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat.

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.

Substansi dari pelaksanaan ini meliputi prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, persyaratan dan prosedur penanganan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, kelengkapan administrasi pemberhentian dengan hak pensiun, penyiapan permohonan pembayaran pensiun pertama, tunjangan hari tua, dan asuransi kematian.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemberhentian PNS dengan tidak hormat meliputi sebagai berikut:

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Dipidana dengan pidana 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;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
4. 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 dilalukan dengan berencana.²

Hal diatas tersebut dijelaskan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. 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 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Penelitian ini selain menggunakan data sekunder juga menggunakan data primer, yaitu Dalam proses pelaksanaan pemberhentian PNS di Kabupaten Trenggalek telah ditetapkan dasar hukum dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain dari Undang-Undang ASN, ibu Sri Agustiani selaku Kepala Bidang Pembinaan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah menjelaskan bahwa Dasar hukum pemberhentian di Kabupaten Trenggalek juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Kepala Bidang Pembinaan menegaskan lebih lanjut bahwa secara dasar hukum terkait pemberhentian PNS yang

²Humas 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.

ada di Kabupaten Trenggalek sudah memakai dasar hukum sesuai dengan aturannya, namun secara implisitnya peraturan yang ada memberi suatu penafsiran yang berbeda. Pemberhentian PNS selain diatur dalam aturan yang bersifat stipulatif juga diatur dalam ekstentif, maksudnya bahwa pengaturan ini diatur diluar peraturan PNS yang dilaksanakan terhadap PNS yang melakukan tindak pidana Korupsi baik terkait dengan jabatannya maupun tidak.³

Munculnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan cita-cita pemerintah dalam pengelolaan ASN yang menghasilkan Pegawai ASN yang mempunyai nilai dasar sebagai Pegawai ASN, Profesional, mempunyai Etika Profesi, bebas dari Intervensi Politik, bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme, maka dari itu perlu adanya Manajemen yang harus dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Trenggalek. Jumlah ASN yang ada di Kabupaten Trenggalek dari tahun 2014 sampai akhir bulan Desember padatahun 2017 sebanyak 7.982 Pegawai. Jumlah tersebut dengan perincian dari berbagai jenis seperti di table berikut ini:

Table I. ASN Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan : 31 Desember 2017

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	4.080	51.11%
2	Perempuan	3.902	48.88%
	Jumlah Total	7.982	

Sumber : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

³Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

Dari data jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin diatas menunjukkan bahwa perbedaan ASN antara laki-laki dengan perempuan tidak begitu besar menimpang dengan jumlah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4.080 orang dengan presentase 51.11% dan jumlah ASN berjenis kelamin perempuan sebanyak 3.902 orang dengan presentase 48.88%. Dengan perbandingan jumlah tersebut maka ada indikasi yang sangat proposional dan seimbang antara pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan pegawai berjenis kelamin perempuan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Trenggalek dalam menempatkan penataan pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemerintah Kabupaten Trenggalek tidak membedakan pegawai dengan jenis kelamin namun melihat dari sisi kompetensi yang bersangkutan.

Selain melihat ASN berdasarkan jenis kelamin, maka perlu juga di lihat distribusi pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya yang diuraikan pada table dibawah ini :

Table II. ASN Tingkat Pendidikan

Keadaan : 31 Desember 2017

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	120	7	127
2	SLTP	240	23	263
3	SLTA/D-1	943	447	1.390
4	D-2/D-3	429	798	1.227

5	S1	2200	2574	4.774
6	S2	148	52	200
7	S3	0	1	1
	JUMLAH TOTAL			7.982

Sumber : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Dari data tingkat pendidikan diatas, maka dapat dilihat bahwa pegawai negeri sipil yang ada di pemerintahan Kabupaten Trenggalek lebih banyak berjenis kelamin perempuan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi dibandingkan dengan berjenis pria. Maka hal ini memberikan pengertian bahwa pekerja berjenis kelamin perempuan mempunyai kompetensi lebih dilihat dari segi pendidikannya dibandingkan dengan pekerja dengan jenis kelamin pria, karena tingkat perbedaannya cukup signifikan jauh.

Selanjutnya dapat dilihat distribusi pegawai negeri sipil berdasarkan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang mempunyai jumlah 677 orang dengan jenis Diklat yang terbagi dari Diklat PIM II, Diklat PIM III, Diklat PIM IV dan yang belum mengikuti Diklat atau yang belum terdata seperti penjelasan di table dibawah ini :

Table III. ASN Diklat PIM

Keadaan : 31 Desember 2017

NO	DIKLAT PIM	PRIA	WANITA	JUMLAH
1	Diklat PIM II	10	0	10

2	Diklat PIM III	69	15	84
3	Diklat PIM IV	268	130	398
4	Belum Mengikuti /Belum Terdata	118	67	185
	JUMLAH TOTAL			677

Sumber :Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Berdasarkan data yang ada diatas menunjukkan bahwa peserta DIKLAT lebih banyak diikuti oleh peserta Pria dibandingkan dengan peserta Wanita yang perbandingannya tidak sampai setengah dari jumlah peserta pria yaitu antara 347 peserta pria dan 145 peserta wanita. Jumlah peserta yang belum mengikuti atau belum terdata signifikan lumayan banyak dari jumlah total peserta DIKLAT. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja dan harus lebih antusias untuk mengikuti DIKLAT bagi pegawai negeri sipil wanita di Kabupaten Trenggalek.

Untuk lebih lanjutnya distribusi pegawai negeri sipil dapat dilihat dari jenis jabatannya yang akan dijelaskan dalam table dibawah ini :

Table IV. ASN Jenis Jabatan Eselon

Keadaan : 31 Desember 2017

No	Nama Jabatan/Eselon	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon II. A	1	0	1
2	Eselon II. B	25	1	26
3	Eselon III. A	45	7	52
4	Eselon III. B	60	22	82
5	Eselon IV. A	267	129	396
6	Eselon IV. B	47	40	87
7	Eselon V. A	20	13	33
	JUMLAH TOTAL	465	212	677

Sumber : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Menurut data diatas yang berdasarkan jenis jabatan Eselon ternyata jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki mendominan banyak dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil peserta Diklat PIM.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang telah menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menurut Ibu Sri Agustiani selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek menjelaskan bahwa Dalam

upaya melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang maupun berat yang bisa mengakibatkan PNS yang melanggar diberhentikan secara dengan hormat maupun dengan tidak hormat di Kabupaten Trenggalek, sebelum menjatuhkan sanksi administrasi maupun hukuman yang memberhentikan PNS dilakukan pembinaan terlebih dahulu dan mendidik serta memperbaiki PNS yang bersangkutan.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur Pemberhentian PNS sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Trenggalek dijelaskan 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 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:

⁴Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

- 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.

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 atasannya 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 Herny 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 penjaagaan pensiun yang ada di BKD dan dari data penjaagaan 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.⁵ 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 dapat dilihat dalam table berikut ini :

Table V. ASN Mencapai Batas Usia Pensiun

31 Desember 2017

No	Tahun	Jumlah PNS	Jumlah BUP
1	2014	9.810	261

⁵Wawancara dengan Kasubbid Pensiun Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

2	2015	9.527	260
3	2016	8.329	316
4	2017	7.982	302
	Jumlah Total	35.648	1.139

Sumber : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

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

Pemberhentian PNS karena tidak cakap jasmani dan rohani di Kabupaten Trenggalek sesuai dengan pasal 87 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang diatur lebih lanjut secara teknis oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang ada pada pasal 242 yaitu bagi PNS yang:

“tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena kesehatannya; menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya; atau tidak mampu bekerja kembali setelah berakhirnya cuti sakit”.

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 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 2017 yang perinciannya dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Table VI. ASN Tidak Cakap Jasmani/Rohani

31 Desember 2017

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2014	-	-
2	2015	3	Tidak cakap jasmani/rohani
3	2016	13	Tidak cakap jasmani/rohani
4	2017	5	Tidak cakap jasmani/rohani

Sumber : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Proses dan pejabat yang memberhentikan karena alasan tidak cakap jasmani dan rohani sama dengan pemberhentian karena batas usia pensiun bahwa PNS yang bersangkutan mengajukan surat permohonan pensiun dan diberhentikan langsung oleh Presiden. Status PNS yang diberhentikan karena tidak cakap jasmani dan rohani juga sama dengan PNS yang mencapai batas dari usia pensiun, bahwa PNS tersebutakan diberhentikan dengan hormat dan mendapatkan hak kepegawaiannya sesuai dari ketentuan peraturan perundangan-undangan. Namun secara realitanya masih ada PNS yang tidak diberhentikan karena tidak cakap jasmani dan rohani dengan alasan pihak PNS yang bersangkutan tidak mengajukan surat permohonan dan

pejabat yang berwenang memperhatikan dari latar belakang ekonominya kecuali bagi PNS yang benar-benar tidak bisa bekerja pada satuan instansinya.⁶

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

(4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

⁶Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

- 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.

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.⁷

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	Pejabat yang Berwenang Menghukum
2014	1	Sekretariat Daerah	Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-	Pemberhentian tidak dengan hormat	Gubernur

⁷Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan BKD

			sama	sebagai PNS	
	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	Penurunan pangkat	Bupati

			cermat dan kurang teliti sehingga menyebabkan kerugian keuangan negara	setingkat lebih rendah selama 3 tahun	
	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 mengemudikan kendaraan karena kelalaian	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	Direktur RSUD
	8	Dinas Pendidikan dan	Melakukan perbuatan asusila	Penurunan pangkat setingkat lebih	Bupati

		Kebudayaan		rendah selama 3 tahun	
	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	Bupati

				3 tahun	
	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	Bupati

				<p>ditetapkan keputusan bupati ini, maka SK bupati penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun dicabut dan dinyatakan tidak berlaku)</p>	
	3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	<p>Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun</p>	Bupati
	4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan tindak pidana perjudian	<p>Pembebasan dari jabatan fungsional guru</p>	Bupati

	5	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan tindak pidana perjudian	Pembebasan dari jabatan fungsional guru	Bupati
	6	UDPK Kec. Karanganyar	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	Pemberhentian	Bupati

			beberapa perbuatan penipuan	dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	
	10	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Melakukan pernikahan siri tanpa persetujuan dari istri sah pertama	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	Bupati
	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	Bupati

				setingkat lebih rendah selama 3 tahun	
	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 etika	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Kepala Bagian
	3	Dinas Perindustrian	Melakukan perbuatan melanggar norma	Teguran tertulis	Kepala Bidang

		dan Tenaga	etika		
--	--	------------	-------	--	--

Sumber Data : Bayu Wahyudi Kasubbid Data dan Informasi BKD

Dari table diatas dapat dilihat bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang ada di Kabupaten Trenggalek meliputi pelanggaran perjudian; perceraian tanpa ijin atasan; melakukan perkawinan siri tanpa ijin istri yang sah; tidak masuk kerja; pelanggaran tindak pidana korupsi; perbuatan asusila dan melanggar norma etika. Pada dasarnya proses hukum yang dilakukan terkait dengan pelanggaran PNS baik yang berupa pelanggaran ringan, sedang maupun berat adalah sama. Hal ini dijelaskan dalam ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS,yakni dalam pelaksanaan hukuman disiplin PNS melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan terlebih dahulu.

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 hasilpemeriksaan 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.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek dalam hal pemberian ijin perceraian telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi

Pegawai Negeri Sipil serta Surat Edaran Nomor 08/SE/1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

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 halnya 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 ketidakhadirannya 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.

Akibat hukum dari pelanggaran PNS yang tidak masuk kerja sebagai berikut ini:

Table VIII. Hukuman Disiplin Tidak Masuk Kerja

No	Hukuman	Tidak Masuk Kerja	Sanksi
1	Hukuman Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		6-10 hari	Teguran Tertulis
		11-15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Hukuman Sedang	16-20 hari	Penundaan kenaikan gaji berkala
		21-25 hari	Penundaan kenaikan pangkat
			Penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
3	Hukuman Berat	31-35 hari	Penurunan pangkat paling lama 3 tahun
		36-40 hari	Pemindahan

			(mutasi) dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah
		41-45 hari	Pembebasan dari jabatan
		> 46 hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

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 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 ke dalam 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 hak kepegawaian 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.⁸

⁸Tim 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

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.⁹Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri yang dijelaskan pada pasal 9 angka 12 bahwa :

“Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)”.

Dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 10 angka 10, bahwa:

⁹Wawancara dengan Kasubbid Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek

“Apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)”.

Dalam ketentuan Pasal 7 ayat 3 dan 4 dijelaskan bahwa :

“seorang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat sedang akan menerima hukuman berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun”.

Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri atas :

“penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS”.

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

Managemen Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pelaksanaan Pemberhentian PNS di Kabupaten Trenggalek berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut tentunya mengalami suatu hambatan baik dari faktor hukum maupun faktor non hukum sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek Ibu. Sri Agustiani seperti berikut :

1. 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.
2. 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.
 - 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.

Sedangkan dalam pemberhentian PNS faktor yang mendorong atau mendukung serta mempermudah pelaksanaannya apabila dari faktor upaya hukum yang di ajukan kepada BAPEK maupun PTUN memberikan keputusan yang cepat dalam memproses perkara. Selain itu adanya pihak yang membantu untuk memonitoring kedisiplinan pegawai yaitu dari pihak kepala instansi

maupun masyarakat sendiri yang mempunyai barang bukti dan data-data untuk dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.¹⁰

¹⁰Wawancara dengan Kabid Pembinaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Trenggalek