

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **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 mengampu urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang Pariwisata. Kemudian penjabaran dari 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.

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:

1. Perumusan kebijakan bidang pariwisata;

2. Pelaksanaan kebijakan bidang pariwisata; Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pariwisata;
3. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;

Tujuan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul:

1. Mewujudkan pengembangan daerah pariwisata yang memberikan penguatan pada pengembangan pariwisata daerah. Meningkatkan kualitas dan kuantitas destinasi pariwisata yang mampu menarik dan meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan dengan didukung peran serta dan sinergi kemitraan antar pelaku wisata serta media pemasaran yang efektif.<sup>1</sup> Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul dalam jangka waktu tahunan. Dalam rencana pembangunan lima tahunan ini, sasarannya adalah <sup>2</sup>
  - a. Meningkatnya destinasi pariwisata
  - b. Meningkatnya daya tarik wisata
  - c. Bertambahnya sarana dan prasarana pendukung pariwisata

Sebagai bagian dari perangkat daerah pegawai didinas pariwisata Bantul merupakan bagian dari unsur aparatur sipil negara (PNS). 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

---

<sup>1</sup>Pemerintah Kabupaten Bantul Dinas Pariwisata, Tujuan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, <https://pariwisata.bantulkab.go.id/>, diunduh pada tanggal 20 November 2019 pukul 08.00

<sup>2</sup> *Ibid.*

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 pembinaan 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 mengadukan/atau melaporkan tetap bisa dilakukan pemberhentian melalui proses pemanggilan, pemeriksaan terlebih dahulu oleh atasan langsung.<sup>3</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

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Nurul SIP kasubag BKPP Kabupaten Bantul

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 diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materill maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung

tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan. masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Sebagian besar dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak semua pejabat adalah pegawai. Sebaliknya tidak setiap pegawai adalah pejabat. Misalnya pegawai yang diberhentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit.<sup>4</sup>

Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 menegaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan berupa tanda yakni kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga disinggung mengenai mutasi Pegawai Negeri Sipil yang mana disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, anatr instansi pusat dengan

---

<sup>4</sup> Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pascasarjana UIJ, Jakarta, hlm 25 Ibu Ratni Siyanti SIP selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Kepegawaian di Dinas Pariwisata

instansi daerah,serta perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

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>5</sup>

Berdasarkan Pasal 88 UU Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa PNS yang diberhentikan sementara apabila:

1. Diangkat menjadi pejabat negara;
2. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural; atau
3. Ditahan karena menjadi tersagka tindak pidana.

Data Pegawai ASN di Dinas Pariwisata

### **Tabel 1.1 Data ASN Berdasarkan Jenis Kelamin**

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Ratni Siyanti SIP, Kepala Bidang Pembinaan dan Kepegawaian dinas pariwisata bantul, 20 September 2019.

**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**

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>6</sup>

**Tabel 1.2 Data ASN Berdasarkan Usia**

**20 September 2019**

<b>No</b>	<b>Usia Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
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 mendominasinya 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

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan ibu ratni suyanti SIP kasubag dinas pariwisata

dinas pariwisata mengutamakan pegawai yang sudah berpengalaman dan kompeten dibidangnya.

**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. 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 Aparatur Sipil Negara (ASN), masalah terkait 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 :

Pasal 18 Ayat (5) berbunyi Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat;

Pasal 18 Ayat (6) berbunyi Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas-tugas pembantuan;

Pasal 18 Ayat (7) berbunyi 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 Aparatur Sipil Negara dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian utama kepada;

1. Menteri di kementerian;
2. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintahan nonkementerian
3. Sekretaris jenderal disekretariat lembaga negara serta terkait lembaga dibidang nonstruktural;
4. Gubernur di provinsi; dan, 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 dengankualifikasi, kopetensi, dan kinerja yang secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan dari latar belakangnya seperti Politik, Ras, Kulit, Agama, Asal usul, Jenis Kelamin, .Status Pernikahan, Umuri, Dan Kondisi Kecacatan.

Hal ini dimaksudkan agar menghasilkan seorang PNS yang memiliki profesionalitas, mempunyainilai dasar, mempunyai etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam menjalankantugas untuk pelayanan public dantugas 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 Nomor 5 Tahun 2014 tentang 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;<sup>7</sup>

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.

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 Aparatur Sipil Negara telah menjelaskan bagaimana ketentuan-ketentuan yang ada 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. Penelitian ini selain menggunakan data sekunder juga menggunakan data primer, yaitu Dalam proses pelaksanaan pemberhentian PNS di Dinas Pariwisata telah ditetapkan dasar hukum dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain dari Undang-Undang ASN, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun

---

<sup>7</sup> Humas Sekretariat Kabinet RI. "Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 NO.11/2017:Skema-Skema Pemberhentian PNS". <http://setkab.go.id/Peraturan-Pemerintah-Nomor-11-Tahun-2017-no-112017-inilah-skema-skema-pemberhentian-pns/>, diunduh pada tanggal 4 September 2019 pukul 12:20 wib.

2017 Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

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. Penelitian ini selain menggunakan data sekunder juga menggunakan data primer, yaitu Dalam proses pelaksanaan pemberhentian PNS di dinas pariwisata Kabupaten Bantul telah ditetapkan dasar hukum dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain dari Undang-Undang ASN beliau juga menjelaskan bahwa dasar hukum pemberhentian di Kabupaten Bantul juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS sangat berdampak kepada keberlangsungan kehidupan seorang PNS beserta keluarganya karena pemberhentiannya mengakibatkan kehilangan kedudukan dan status sebagai PNS serta kehilangan jaminan atas pensiun. Jaminan pensiun merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah kepada PNS yang telah bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah dan merupakan jaminan di hari tua. Meskipun PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat telah mengabaikan kewajibannya serta

melanggar kode etik dan kode perilaku sebagai PNS dikarenakan faktor-faktor tertentu, tetapi PNS tersebut sebelumnya telah bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah.<sup>8</sup>

Berdasarkan aturan yang berlaku, para PNS yang sudah menjadi terpidana korupsi seharusnya dikenakan sanksi administratif dengan kategori hukuman disiplin berat berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Menurut data dari BKN yang menyebutkan hingga kini masih banyak terpidana korupsi yang kembali aktif bekerja sebagai PNS setelah menjalani hukuman pidananya maka pemerintah meningkatkan sinergi dengan mengeluarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) untuk memberhentikan secara tidak hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi (tipikor) yang berstatus inkraacht.<sup>9</sup>

Jika menggunakan asas hukum *lex superior derogate legi inferior*, terhadap PNS yang terlibat korupsi jelas dikenakan pemberhentian tidak dengan hormat sesuai dengan ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi, dengan masih berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terbuka kemungkinan terhadap PNS yang terlibat korupsi hanya dikenakan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

---

<sup>8</sup> Fitri Rahmadhani Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16 No.2, (Juni 2019), hlm. 200.

<sup>9</sup> Rony Alfredo Rumapea, "Pertanggungjawaban Hukum Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang atas Kesalahan dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal S A S I*, Vol. 25 No. 2, (Juli - Desember 2019), hlm. 134.

Oleh karena itu, seyogianya perlu pengaturan yang jelas mengenai tindakan yang dilakukan terhadap pegawai negeri sipil yang terlibat korupsi.

Terkait dengan hal tersebut, polemik ini kemudian menjadi jelas dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018 mengenai Pengujian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan sebagai bahwa terkait dengan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, hal demikian adalah wajar sebab dengan melakukan kejahatan atau tindak pidana demikian seorang pegawai negeri sipil telah menyalahgunakan atau bahkan mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban sebagai aparatur sipil negara.

Seorang PNS yang melakukan kejahatan atau tindak pidana demikian sesungguhnya, secara langsung atau tidak langsung, telah mengkhianati rakyat karena perbuatan demikian telah menghambat upaya mewujudkan cita-cita atau tujuan bernegara yang seharusnya menjadi acuan utama bagi seorang PNS sebagai ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, ataupun tugas pembangunan tertentu.

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>10</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 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:

---

<sup>10</sup> Maria Arbia Tambunan, "Dualisme Pengaturan Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMSU VOL. 4*, No. 1, (Januari-Juni 2019) hlm. 60-61.

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:

- (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.

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.

- b) 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.
- c) Anak yang berhak menerima dari pensiun janda atau bagian dari pensiun janda menurut dengan ketentuan angka 2(dua) atau angka 3(tiga) diatas,

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 dinas pariwisata Ibu Yantni Suyanti selaku Kasubbag Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul 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, 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

3. Mencapai Batas Usia Pensiun Sebanyak 3 orang pada tahun 2019 Bapak Bimo 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.

Daerah seterusnya akan dicocokkan dengan data penjagaan pensiun yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan dari data penjagaan pensiun Badan Kepegawaian Negara 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 Surat Keputusan 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.

Syarat-Syarat ASN mendapatkan hak pensiun

Pensiun Pegawai dan Janda/duda menurut UU Pensiun PNS (Pasal 1) diberikan sebagai (sifat pokok pensiun):

1. Jaminan hari tua.
2. Penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah. Syarat pokok untuk memperoleh hak pensiun, yaitu:
  - a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun.
  - b. Memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (duapuluh) tahun.
3. Telah diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Di atas pensiun pegawai, pensiun janda/ duda atau bagian pensiun janda/duda diberikan tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan, dan tunjangan-tunjangan umum atau bantuan-bantuan umum lainnya menurut ketentuan- ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (Pasal 8).

Secara keseluruhan, pensiun diberikan kepada (Pasal 3):

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Jenis-jenis Pensiun PNS terdiri dari:

- a. Pensiun Normal, yakni PNS yang bersangkutan mencapai atau memasuki Batas Usia Pensiun (BUP).
- b. Pensiun Dipercepat PNS yang bersangkutan belum mencapai atau memasuki BUP, tetapi berhak mendapatkan hak-hak Pensiun yang dibayarkan pada saat ia mencapai usia 50 (limapuluh) tahun, bila:
  - a) PNS diberhentikan dengan hormat dan berhak mendapatkan pensiun pegawai, jika pada saat pemberhentiannya sebagai PNS:
    - (a) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (limapuluh) tahun dan masa kerja sekurang-kurangnya 20 (duapuluh) tahun, dinyatakan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen (Kementerian) Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun yang disebabkan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.
    - (b) Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, dinyatakan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen (Kementerian) Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun yang tidak disebabkan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.
  - b) PNS yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penerbitan aparatur negara atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri, berhak menerima pensiun

pegawai apabila ia diber-hentikan dengan dengan hormat apabila telah ber-  
usia sekurang-kurangnya 50 (lima) tahun dan memiliki masa kerja sekurang-  
kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

c) PNS yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipe-kerjakan kembali  
sebagai Pegawai Negeri, berhak menerima hak-hak pensiun jika telah  
mencapai usia 50 (limapuluh) tahun dan memiliki masa kerja sekurang-  
kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

d) Janda/Duda

Pengertian janda dalam hal ini adalah isteri yang sah menurut hukum dari  
PNS atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia. Adapun  
pengertian duda dalam hal ini adalah suami yang sah menurut hukum dari  
PNS wanita atau penerima pensiun pegawai wanita yang meninggal dunia.  
Jika PNS atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, maka isteri (isteri-  
isteri)-nya untuk PNS pria atau suaminya untuk PNS wanita berhak menerima  
pensiun janda/duda

a) Anak/Yatim-Piatu

Pengertian anak dalam hal ini adalah anak kandung yang sah atau anak  
kandung/anak yang disahkan menurut Undang-Undang Negara dari PNS,  
penerima pensiun atau penerima pensiun janda/duda. Anak atau anak-anak  
dari PNS. Anak atau anak-anak dari PNS yang tewas atau meninggal dunia

atau penerima pensiun janda/duda yang meninggal dunia, berhak menerima pensiun apabila tidak ada isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda/duda. Jenis pensiun ini sering juga disebut dengan jenis pensiun Yatim-Piatu Pensiunan PNS (Survivors' Pension).

*b) Orang Tua*

Pengertian orang tua dalam hal ini adalah ayah kandung dan/atau ibu kandung PNS. Apabila seorang PNS tewas atau meninggal dunia dan tidak meninggalkan isteri/suami atau anak yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka kepada orang tua almarhum diberikan pensiun orang tua. Apabila tidak ada ayah/ibu kandung dari almarhum PNS tersebut, maka pensiun orang tua diberikan kepada ayah/ibu angkatnya.<sup>11</sup>

**B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Faktor Hukum

1. Proses hukum yang ada di Badan Pertimbangan Kepegawaian 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. Khususnya untuk kasus Proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau

---

<sup>11</sup> Janry Haposan U.P. Simanungkalit, *Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* VOL. 8, No.2,( November 2014), hlm 55-56.



Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang terbukti secara hukum melakukan tindakan korupsi cenderung lama untuk diberhentikan secara tidak hormat.

Berdasarkan data Januari 2019 yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Nasional, ada 2.357 PNS yang terlibat kasus tipikor dan sebanyak 900 PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat.<sup>12</sup> Dari data 900 PNS, dibagi menjadi dua bagian diantaranya pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) berdasarkan SKB (Surat Keputusan Bersama) dan PTDH tidak berdasarkan SKB. Untuk PTDH berdasarkan SKB diperoleh sebanyak 49 sk yang berasal dari instansi pusat yang sudah diterima dan dari instansi daerah sebanyak 374 sk.

Selanjutnya PTDH tidak berdasarkan SKB terbagi menjadi 57 sk berasal dari instansi pusat dan 469 berasal dari instansi daerah dengan total 526 sk. Sehingga dapat dikatakan dari 2357 PNS yang telah divonis korupsi dengan berkekuatan hukum tetap, hanya baru 900 PNS yang diberhentikan secara tidak hormat. Ada banyak sekali kendala teknis dalam PTDH tersebut. Padahal dengan memperlambat PTDH akan semakin meningkatkan kerugian negara.

Kendalanya ada beberapa hal seperti dari informasi dari BKN ada kendala teknis. Misalnya PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) tidak segera memperoleh amar putusan dalam pengadilan. Amar putusan ini diperlukan

---

<sup>12</sup> <https://nasional.kontan.co.id/news/kementerian-pan-rb-lambatnya-pemberhentian-pns-korupsi-karena-kendala-teknis> di unduh pada tanggal 5 November 2019

dalam rangka menyusun sk pemberhentian. Jika ini tidak disegerakan maka pemberhentian akan molor.

Kendala kedua adanya putusan yang sudah *incracht* tetapi tidak diterima oleh Pejabat Pembina Kepegawaian terkait.<sup>13</sup> Padahal secara jelas dalam Undang-undang ASN pasal 87 dijelaskan bahwa bagi ASN yang terpidana dan sudah berkekuatan hukum terkait kejahatan berhubungan dengan jabatan harus di berhentikan secara tidak hormat dari instansi pemerintah.

Penyelesaian sengketa kepegawaian melalui 2 (dua) jalur yaitu dengan melalui Banding Administratif yang harus dapat ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dan juga dapat untuk mengajukan keberatan kepada pejabat yang akan mengeluarkan putusan. Banding Administratif adalah upaya administratif yang dapat untuk ditempuh dan dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) apabila merasa tidak puas dengan dijatuhkannya hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada BAPEK.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan dijatuhi hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina

---

<sup>13</sup> Devina Halim, ini kendala pemecatan pns menurut BKN, <https://nasional.kompas.com/read/2019/01/28/11074381/ini-kendala-pemecatan-pns-koruptor-menurut-bkn> diunduh pada tanggal 20 november 2019

Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah dapat mengajukan banding administrative kepada BAPEK. Banding administratif diajukan secara tertulis dengan tujuan kepada Badan Kepegawaian (BAPEK) dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah yang memuat alasan dan/atau bukti sanggahan. Banding administrative sebagaimana yang dimaksud di atas diajukan paling lama 14 (empat belas) hari, terhitung yaitu dengan adanya tanggal surat keputusan yaitu terkait dengan hukuman disiplin diterima jika melewati 14 (empat belas) hari dengan itu maka Banding Administratif yang diajukan kepada Badan kepegawaian tidak dapat diterima.

Badan Kepegawaian (BAPEK) dalam proses yaitu proses mengambil keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat, dalam hal musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, keputusan diambil yaitu adanya dengan suara terbanyak. Keputusan BAPEK dapat memperkuat, memperberat, memperingan, atau membatalkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah. Keputusan badan kepegawaian BAPEK ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris yang mengikat secara hukum dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak-pihak yang terkait dengan hal hal tersebut yang kemudian keputusan badan kepegawaian (BAPEK) dapat disampaikan kepada pegawai negeri sipil Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dapat untuk mengajukan banding

administratif, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah, dan Pejabat-pejabat lain yang terkait. Banding Administratif ditujukan kepada badan kepegawaian (BAPEK) yang menghasilkan keputusan yang dihasilkan tetap ada pemberhentian maka dapat diajukan langsung ke Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Faktor secara non hukum

Faktor penghambat dalam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Hambatan Psikologis. Hambatan secara psikologis dialami oleh para pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul karena sebagai contoh dalam memberikan saran hukuman disiplin kepada Walikota dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan. Hal ini sering membuat pegawai yang menangani kasus-kasus tersebut mengalami kebimbangan antara usulan sanksi yang harus dijatuhkan dan nilai kemanusiaan yang muncul dari setiap diri manusia. Namun demikian Pegawai di dinas pariwisata Kabupaten Bantul tersebut selalu berusaha senantiasa memeriksa, melaporkan dan memberi usulan penjatuhan sanksi sesuai Undang-Undang yang berlaku. Karena bagaimanapun juga hukuman dan kedisiplinan harus ditegakan.

Prosedur penjatuhan sanksi hukuman disiplin berat yang berakhir dengan pemberhentian sebagai PNS bagi tiap-tiap pelanggaran tidak sama, karena disesuaikan dengan tingkat pelanggaran dan tujuan dari penjatuhan hukuman

disiplin itu sendiri. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 No. 53 Tahun 2010 tujuan dari penjatuhan sanksi hukuman disiplin itu adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin bukan untuk mematikan karier Pegawai Negeri Sipil. Beberapa hambatan atau kendala dalam pelaksanaan pemensiunan antara lain keterbatasan jumlah pegawai yang menangani pemensiunan, banyaknya tugas yang harus dikerjakan, ketidak lengkapan dokumen persyaratan, banyaknya formulir yang harus diisi, dan keterlambatan penerimaan Surat Keputusan pensiun.

Dalam proses penerimaan berkas dari calon penerima Surat Keputusan Pensiun, hambatan yang sering terjadi adalah ketidaklengkapan berkas yang diusulkan. Hal ini tentu menghambat proses penerbitan yang akan memerlukan waktu yang lebih lama, Dalam menginput data pada SAPK, hambatan yang sering terjadi adalah terjadinya perbedaan data antara SAPK dengan berkas yang dimiliki bersangkutan, sehingga proses penerbitan jadi terkendala karena harus dilakukan perbaikan data dahulu. Sehingga tidak terjadi kesalahan data pada Surat Keputusan Pensiun yang bersangkutan, Dalam proses pencetakan Surat Keputusan, hambatan yang terjadi adalah masalah teknologi, misalnya terjadinya pemadaman listrik. Dalam proses penandatanganan Surat Keputusan, hambatan yang terjadi adalah adanya ketidakhadiran pejabat pejabat yang berwenang mengenai menandatangani.