

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TANGGUNG JAWAB PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN DALAM MANAJEMEN ASN (Studi UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN)

Paulina^{1*}, Yahya Ahmad Zein², Moh. Ilham Agang³

¹ Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, paulinalyn21@gmail.com

² Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, yahyazein@yahoo.com

³ Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, ilham060712@gmail.com

Key Words:

Pejabat Pembina Kepegawaian,
Kewenangan dan Sistem Merit

Abstrak: kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam melaksanakan Promosi PNS menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Tanggung Jawab bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang melakukan Promosi PNS yang tidak sesuai berdasarkan Sistem Merit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam melaksanakan Promosi PNS menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan bagaimana tanggung jawab bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang melakukan Promosi PNS yang tidak berdasarkan Sistem Merit. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum empiris kemudian data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah hasil wawancara dan dokumentasi di lapangan dan data sekunder diperoleh dari data pendukung yang berasal dari buku-buku kepustakaan, Peraturan Perundang-undangan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Hasil dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa; Pemerintah Daerah atau Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki kewenangan untuk mengangkat, dan memindahkan hingga pemberhentian pejabat dalam jabatan harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi (sistem merit). Namun dalam penerapan sistem merit di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tarakan tidak maksimal, hanya eselon II yang menerapkan ketentuan, sedangkan untuk eselon III dan eselon IV tidak. Dan Pejabat Pembina Kepegawaian yang terbukti melakukan pelanggaran dijatuhkan hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina Pejabat Pembina Kepegawaian yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang, dalam Peraturan Pemerintah secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin, yaitu: hukuman disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat.

PENDAHULUAN

Manajemen ASN pada dasarnya adalah kebijakan pemerintah untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, dimulai dengan mempekerjakan, menempatkan orang pada pekerjaan, memindahkan mereka ke pekerjaan lain, mendapatkan promosi, dan mengembangkan karier mereka sampai dengan

pemberhentian.¹ Aparatur Sipil Negara juga merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalankan pemerintahan, baik dalam merumuskan maupun melaksanakan suatu kebijakan Negara dalam mendukung, melancarkan segala urusan baik dari aspek pemerintahan maupun pembangunan, sehingga diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten di bidangnya.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan cita-cita bangsa dalam mewujudkan pembangunan nasional dimulai dari membangun Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik baik yang melaksanakan kebijakan publik maupun sebagai perekat dan pemersatu bangsa, dapat dilakukan sebagaimana diharapkan oleh UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, manajemen ASN mengambil peran strategis yang signifikan, khususnya dalam konteks perencanaan pegawai yang komprehensif dan terprogram dalam rangka penyediaan dan kepuasan pegawai ASN yang berkualitas.²

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 6 menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Status Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang diangkat oleh Pejabat Pembina Pegawai Negeri Sipil dan memiliki Nomor Induk Pegawai Nasional, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diangkat berdasarkan persetujuan pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan demikian, pegawai Aparatur Sipil Negara diposisikan sebagai unsur aparatur negara yang bersama-sama melaksanakan tugas pemerintahan. Pada Pasal 1 Angka 1 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”

Sedangkan pada Pasal 1 Angka 4 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa:

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang

¹ [Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi-Makna dan Tujuan \(menpan.go.id\)](https://menpan.go.id) di akses pada tanggal 26 November 2022, Pukul 20:31 WITA.

² Muh kadirsiman, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Rajagrafindo Persada, Depok 2018, h. 113.

diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”

Aparatur Sipil Negara mempunyai beberapa tugas dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, Aparatur Sipil Negara harus memiliki sumber daya yang berkualitas, memiliki kemampuan tinggi yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberadaan Aparatur Sipil Negara sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan harus memiliki profesi dan manajemen yang berlandaskan sistem merit. Dengan menerapkan sistem merit, Aparatur Sipil Negara akan bersaing secara adil, penempatan Pegawai Negeri Sipil dilakukan sesuai dengan porsi bidang keilmuannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memberikan acuan bahwa profesi Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- (1) Nilai dasar;
- (2) Kode etik dan kode etik;
- (3) Komitmen, Integritas, Moral, dan Tanggung Jawab terhadap pelayanan publik;
- (4) Kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugasnya;
- (5) Kualifikasi akademik;
- (6) Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas;
- (7) Profesionalisme jabatan.

Aparatur Sipil Negara yang terimplementasi dengan baik, melaksanakan pelayanan publik yang berkualitas, dan sebagai aparatur yang merencanakan, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan, maka dibentuklah sistem manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit, untuk menjaga profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 1 Angka 22 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan definisi sebagai berikut:

“Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 Angka 22 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, Sistem merit adalah sistem yang dianggap adil bagi Aparatur Sipil Negara, memberikan kesempatan yang sama namun penilaian didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja tanpa membedakan status sosial atau kondisi fisik seseorang, serta menempatkan seseorang sesuai bidang keahliannya bukan melalui aspek lain seperti kedekatan, remunerasi, kekeluargaan, uang politik dan sebagainya. Pada Pasal 51 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan atas dasar sistem merit. Dasar ini mengharuskan semua instansi pemerintah untuk menggunakan dasar tersebut, mulai dari pengadaan, penyusunan pangkat dan jabatan, hingga promosi dan mutasi harus dilakukan berdasarkan sistem merit. Dengan menerapkan sistem merit, maka akan memberikan jaminan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan aparatur pemerintah yang bebas KKN, serta upaya peningkatan kapasitas dan kapabilitas Aparatur Sipil Negara.

Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan sistem merit merupakan mekanisme yang dinilai paling layak dalam pengembangan sumber daya manusia birokrasi, karena memberikan gambaran pengelolaan birokrasi yang proporsional dan profesional,³ Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi pemerintahan agar lebih efektif, efisien, dan strategis. Kemudian dapat ditempuh melalui penguatan kapasitas pengelolaan dan pelaksanaan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan secara transparan, kompetitif, berbasis sistem merit, sehingga dapat berlangsung secara konsisten dan menjamin penerapan sistem merit dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tuntutan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Maka untuk mewujudkan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara perlu diatur ketentuan pelaksana bagaimana penerapan sistem merit di lingkungan instansi pemerintah melalui PERMEN PAN-RB 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

PERMEN PAN-RB No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Pasal 6 Ayat 2, menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintah dalam menerapkan sistem merit harus menyusun *Road Map* yang terdiri dari delapan indikator diantaranya :

1. Perencanaan kebutuhan;

³ Osvaldo Sahambangung, *et.al. Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi Tentang Sistem Merit dalam Penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sengihe)*, Jurnal Eksekutif Jurusan Ilmu Pemerintahan, Volume 3 No. 3, 2019, h. 2.

2. Pengadaan;
3. Pengembangan karier;
4. Promosi dan mutasi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. Perlindungan dan palayanan; dan
8. Sistem Informasi.

Sistem merit berpengaruh positif dan signifikan terhadap transformasi struktural dan kultural yang ada di instansi pemerintah, yaitu sistem merit sebagai wawasan dalam meningkatkan kualitas praktik penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Sehingga setiap instansi pemerintah harus lebih fokus pada bidang-bidang perubahan dengan menggali permasalahan dan potensi Aparatur Sipil Negara, Penerapan sistem merit harus mampu mengatasi permasalahan yang dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar di kemudian hari. Oleh karena itu, dibentuk lembaga yang melakukan monitoring dan evaluasi dalam rangka mewujudkan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 25 Ayat 2 Huruf b UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Presiden mendelegasikan kekuasaannya kepada:

“Komisi Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara serta menjamin terlaksananya sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara”.

Pengawasan dan evaluasi kebijakan sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang meliputi pengurusan Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten di bidangnya, maka Komisi Aparatur Sipil Negara hadir untuk memastikan terbentuknya profesi Aparatur Sipil Negara yang dihormati, dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Ketentuan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 28 menyebutkan bahwa Komisi Aparatur Sipil Negara dibentuk dengan tujuan menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara, maka berdasarkan kewenangan delegasi tersebut, Komisi Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban untuk melaporkan hasil evaluasi pengawasan kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara kepada Presiden. Fakta yang ada, kewenangan

Komisi Aparatur Sipil Negara sebagai lembaga yang didelegasikan untuk memastikan penerapan sistem merit di instansi pemerintah masih relatif lemah. Kurangnya tingkat kepatuhan instansi pemerintah dalam menerapkan sistem merit masih setengah-setengah, terbukti banyak terjadi kasus pelanggaran yang dilakukan oleh Petugas Pengembangan Kepegawaian. Dengan menempatkan hukum sebagai hal tertinggi (*supreme*) dalam negara, sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 Ayat 3 UU Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Maka dengan ini mengisyaratkan bahwa setiap urusan pemerintahan dalam menjalankan kekuasaan negara baru berpedoman pada undang-undang. Pemerintah berdasarkan undang-undang akan melahirkan jaminan perlindungan hak-hak dasar rakyat sehingga sisi kepentingan antara pemerintah yang menjalankan kekuasaan negara dan rakyat sebagai subyek pemilik negara dapat selalu kompatibel atau sejalan.⁴ Tata kelola Yang baik yang telah diterapkan dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara adalah pelaksanaan sistem demokratisasi, demokratisasi kehidupan, yaitu dengan menegakkan hukum secara adil dan wajar melaksanakannya tanpa memandang status seseorang. Karena tanpa penegakan hukum, masyarakat leluasa berusaha mencapai tujuan tanpa memperhatikan kepentingan orang lain, termasuk menghalalkan segala cara. Sehingga untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, proses awal dilakukan dengan membangun sistem hukum yang sehat, mulai dari perbaikan perangkat lunak (*software*), perangkat keras (*hardware*) hingga peningkatan sumber daya manusia yang menjalankan sistem (*humanware*), dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan kompetensi dalam penempatan PNS dan jabatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tarakan menggunakan sistem semi merit system.

Pada uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut, terutama tentang “Tinjauan Yuridis terhadap tanggung jawab Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Manajemen ASN menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”

RUMUSAN MASALAH

Seperti yang tertuang dari latar belakang yang terdiri dari uraian tersebut maka, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

⁴ *Ibid*, h. 137.

1. Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam melaksanakan Promosi PNS menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Tanggung Jawab bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang melakukan Promosi PNS yang tidak sesuai berdasarkan Sistem Merit.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tipe penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mendapatkan informasi dari data primer.⁵ Yaitu fenomena-fenomena sosial di dunia kenyataan yang mempengaruhi perilaku hukum baik secara personal individual, maupun secara institusional masyarakat dan lembaga-lembaga hukum yang eksis, dalam artian kenyataan.⁶ Dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta yang ada di dalam masyarakat, badan hukum atau pemerintah,⁷ mengenai Tinjauan yuridis terhadap tanggung jawab pejabat Pembina Kepegawaian dalam Manajemen ASN (Studi UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam melaksanakan Promosi PNS menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian pada dasarnya telah ditegaskan pada Pasal 53 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi:

Presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi untuk mengembangkan PNS dapat mendelegasikan kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan menengah, dan pejabat fungsional dari keahlian utama kepada:

- a. Menteri di kementerian;
- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non kementerian;
- c. Sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga non struktural;
- d. Gubernur di provinsi; dan

⁵ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2012, h. 53.

⁶ Nurul Qamar dan Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non-Doktrinal*, Makassar, 2020, h. 5.

⁷ Idtesis.com, “*Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*”, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>. Diakses pada 23 Maret 2023 Pukul 21:31 WITA.

e. Bupati/walikota di kabupaten/kota.

Ketentuan Pasal 53 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di atas, Walikota didelegasikan kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat.

1. Pengangkatan

Pada Pasal 68 ayat (1) dan (2) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan:

(1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.

(2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Pemindahan

Ketentuan Pasal 26 ayat (2) huruf (d) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan ; “Pemindahan PNS antar jabatan, antar daerah dan antar instansi”. (pemindahan ini hanya pada jabatan setingkat, tidak lebih tinggi atau lebih rendah)

3. Pemberhentian

Pemberhentian PNS adalah pemberhentian dari jabatannya sebagai PNS. Pemberhentian PNS dapat diperlakukan secara hormat (meninggal dunia, permintaan sendiri, pensiunan) sampai pemberhentian PNS secara tidak terhormat (melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat)

Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki peran penting dalam promosi PNS karena PPK memiliki kewenangan untuk pengangkatan PNS yang berdasarkan Sistem merit. Pelaksanaan kewenangan PPK yang ada di kantor BKD Kota Tarakan sudah berdasarkan ketentuan dan dalam pelaksanaannya tidak ada hambatan karena untuk kota Tarakan penerapan sistem merit masih semi sistem merit, untuk eselon II sudah mencakup untuk sistem merit itu, namun untuk eselon III dan eselon IV belum karena prangkat pendukung seperti perwali terkait sistem merit itu belum ada, karena terbenturnya dipusat karena ada penambahan terkait manajemen pengembangan pegawai, produknya masih diproses, kemungkinan belum mendapatkan rekomendasi. Sembari menunggu selesainya terkait rancangan peraturan manajemen pengembangan pegawai. Kemudian untuk pengangkatan dan

perpindahan jabatan masih menggunakan mutasi dan promosi yang berdasarkan Daftar Urutan Kepangkatan, sedangkan sistem merit itu melalui banyak komponen, terkait manajemen talenta.⁸

Berdasarkan cara kerja Daftar Urut Kepangkatan (DUK) merupakan daftar urutan kepangkatan yang digunakan dalam pengembangan karir PNS berdasarkan sistem karir dan kinerja. DUK disusun berdasarkan beberapa kriteria, antara lain pangkat, jabatan, masa kerja, pelatihan, pendidikan, dan usia. DUK dipersiapkan dan dipelihara secara berkesinambungan, dengan daftar baru yang dibuat setiap akhir bulan Desember. Masa kerja yang diperhitungkan dalam DUK itulah yang digunakan untuk menentukan gaji. DUK diumumkan sedemikian rupa sehingga PNS yang bersangkutan dapat dengan mudah mengakses dan membacanya. DUK digunakan untuk menjamin objektivitas pengembangan karir PNS berdasarkan sistem karir dan kinerja.

Jabatan dalam pemerintahan merupakan salah satu unsur yang sangat diperhatikan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, permasalahan jabatan yang sering dijumpai dalam praktik penyelenggaraan Pemerintahan sebelumnya seakan memberikan sudut pandang yang berbeda antara pemerintah dan DPR, untuk dapat lebih mengoptimalkan kinerja dan efektivitas aparatur pemerintah. Permasalahan seperti penempatan pegawai pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan, sistem merit yang belum sepenuhnya berjalan objektif dan keterikatan kepentingan pejabat politik dalam penempatan pegawai pada jabatan khususnya jabatan struktural terbukti sangat mempengaruhi bahan penyusunan undang-undang terbaru ini.⁹

Pada awal tahun 2023, Pemerintah Kota Tarakan memiliki 1.669 Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan kepangkatan. Dapat dilihat secara terinci jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Table 4.1.

No.	Eselon	Jumlah
1.	JFT	1.287
2.	II.a	1
3.	II.b	29

⁸ Wawancara dengan Bapak Agus Priyo Hamdani selaku Kepala Bidang Pengembangan, Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (PDKSN) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tarakan, pada hari Senin 10, April 2023.

⁹ Edi Suharman, *Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN*, Jurnal IUS, Vol V No. 2 Agustus 2017, h. 227.

4.	III.a	42
5.	III.b	71
6.	IV.a	134
7.	IV.b	105
Total		1.669

Sumber data: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tarakan

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil Kota Tarakan berdasarkan Eselon terdiri dari 1.669 orang dimana pegawai JFT terbanyak dengan jumlah 1.287 orang dan pegawai Eselon II.a paling sedikit dengan jumlah 1 orang.

2. Tanggung Jawab bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang melakukan Promosi PNS yang tidak sesuai berdasarkan Sistem Merit.

Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berwenang memutuskan kenaikan pangkat PNS berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerjanya, namun proses kenaikan pangkat harus mengikuti prinsip keadilan, transparansi, dan meritokrasi. Apabila kenaikan pangkat PNS tidak berdasarkan sistem merit, maka PPK dapat bertanggung jawab atas keputusan tersebut. PPK harus memastikan proses promosi mengikuti peraturan dan pedoman yang ditetapkan pemerintah. Jika terdapat ketidaksesuaian maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan tanggung jawab Pejabat Pembina Kepegawaian pada dasarnya telah ditegaskan pada Pasal 15 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan :

- (1) Pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pejabat dalam jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- (3) Pejabat dalam jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Peraturan yang mengatur pemberian sanksi terdapat pada :

- 1) Pasal 33 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan :
 - (1) Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. peringatan;
 - b. teguran;
 - c. perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran;
 - d. hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh: a. Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan b. Menteri terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang, dan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
 - 2) Pasal 8 PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan :
 - (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
 - (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
-

- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengenaan hukuman berupa hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan memperhatikan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan penetapan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui tindakan administratif, sehingga kesewenang-wenangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin dapat dihindari.¹⁰ Berdasarkan hasil penelitian promosi PNS yang ada di kantor BKD Kota Tarakan sudah berdasarkan ketentuan tidak ada pejabat yang melakukan promosi yang tidak sesuai ketentuan karena tidak berani mengangkat pegawai diluar ketentuan, karena ada laporan yang diserahkan ke KASN, pengangkatan rekomen KASN sudah selektif dari seleksi terbuka eselon II.

¹⁰ Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang terbukti tidak menaati kewajiban atau melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 3, Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil lebih bersifat administratif. Memberikan pelayanan publik yang berkualitas merupakan kewajiban atau tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 15 huruf (e) UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Untuk mewujudkan hal tersebut, etika merupakan salah satu pedoman bagi PNS dalam bertindak dengan demikian, tindakan PNS tidak menyimpang dari norma yang digariskan.¹¹

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ada tiga jenis hukuman yang dapat diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin, yaitu: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan meliputi: teguran lisan; teguran tertulis; pernyataan ketidakpuasan secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa: Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; penundaan promosi selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat ke tingkat yang lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Hukuman berat berupa: Demosi ke tingkat yang lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; transfer dalam konteks penurunan pangkat tingkat rendah; pembebasan dari jabatan; pemberhentian dengan hormat bukan atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.¹²

KESIMPULAN

1. Pemerintah Daerah atau Pejabat Pembina Kepegawaian memiliki kewenangan untuk mengangkat, dan memindahkan hingga pemberhentian pejabat dalam jabatan harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi (sistem merit). Namun dalam penerapan sistem merit di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tarakan tidak maksimal, hanya eselon II yang menerapkan ketentuan, sedangkan untuk eselon III dan eselon IV tidak.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang terbukti melakukan pelanggaran dijatuhkan hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina Pejabat Pembina Kepegawaian yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan

¹¹ Tulus Santoso, *Op.Cit*, h. 184.

¹² SitiRizqi R.M. *Peranan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan 2022, h. 73.

mempunyai sikap menyesal dan tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin, yaitu: hukuman disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul kadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditiya Bakti, Tahun 2010.
- Agus Mega Putra, *Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara*, Universitas Udayana, Denpasar, Tahun 2016.
- Amran Suadi, *Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika*. Jakarta: Prenadamedia Group, Tahun 2019.
- Arie Ruhyanto, *et.al, Mengawali Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Jogjakarta, Tahun 2007.
- Badan kepegawaian, *Pendidikan dan pelatihan pemerintah*, kota Sibolga, Sibolga, Tahun 2014.
- Bedji Siswanto dan Sastrohadiwiryono, *Manajemen tenaga kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, Tahun 2012.
- Dimas Hutomo, *Upaya yang dilakukan jika PNS keberatan dimutasi*, Jakarta, Tahun 2018.
- Fathoni. A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Rineka Cipta Jakarta, Tahun 2006.
- Halim, *Sistem Merit*, Yogyakarta Tahun 2020.
- Haryatmoko, *Etika Public untuk Integritas Pejabat Public dan Politisi*, Jakarta Tahun 2011.
- Hasibuan, dan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Tahun 2012.
- Iqbal Yunus, *Pertanggung Jawaban Pemborong Selaku Penerima Kerjaan*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Tahun 2019.
- Irsan Agas, *Pelaksanaan Promosi Jabatan*, Universitas Muhammadiyah Makassar, Tahun 2019.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian (dalam teori praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta, Tahun 2006.
- Joko Sutrisno, *Manajemen PNS Mutasi, Promosi dan Informasi*, Jakarta, Tahun 2015.
- Juniarso Ridhwan dan Ahmad Sodik, *Hukum Tata Ruang dalam konsep Otonomi Daerah*, Bandung, Tahun 2011.
-

- Lembaga Administrasi Negara, *Manajemen ASN*, Tahun 2014.
- Muh kadirsiman, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Rajagrafindo Persada, Depok Tahun 2018.
- Muhtar Haboddin, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Malang, Tahun 2015.
- Nanang Nugraha, *Implementasi Otonomi Daerah dan Hukum Pemerintah Daerah Di Indonesia*, Jatinangor, Tahun 2017.
- Noria Mustika Rahadiri A, *Mengenal Merit Sistem dalam Refleksi Implementasinya*, Yogyakarta, 11 Mei Tahun 2022.
- Nur Achmad Budi Yulianto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Polinema Press, Malang, Tahun 2018.
- Nurul Qamar dan Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non-Doktrinal*, Makassar, Tahun 2012.
- Ridwan dan Nurmalita, *Hukum Kepegawaian*, Yogyakarta, Tahun 2018.
- Ridwan HD, *Hukum Administrasi Negara*, Depok, Tahun 2016.
- Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, Indramayu, Tahun 2023.
- Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, Tahun 2010.
- Sikula, A F. *Moral Management: Busi Business Dubuque* IA: Kendall-Hunt, Tahun 2010.
- Soerjo Soekanto, *Pengertian dan Tujuan Metode Penelitian Hukum Menurut Ahli Pengantar Penelitiian Hukum*, Tahun 2017.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia, (edisi kedua)*, Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2019.
- Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, Tahun 2012.
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, Tahun 2022.
- Valerie Miller, *et.al, Pedoman Advokasi: Perencanaan, Tindakan dan Refleksi*, Jakarta, Tahun 2005.
- Wahyudi kumorotomo, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta, Tahun 2001.
- Yahya Ahmad Zein, et al, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Tahun 2020.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Moh. Ilham Agang, *Pembatasan Masa Jabatan Kepala Daerah dalam Sistem Pemerintahan Negara Republic Indonesia*. Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2015.

Salim HS dan Eries Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, Tahun 2016.

Siti Rizqi R.M, *Peranan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara*, Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan, Tahun 2022.

Siti Sutiya Eksa, *Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Penegakan dan Penempatan PNS Dalam Jabatan*, Tesis Fakultas Hukum, Universitas Borneo Tarakan, Tahun 2021.

Jurnal/ Artikel/Makalah

Ahmad Juwari, et.al, *Analisis Fungsi, Tugas dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam UU No. 5 Tahun 2014*, Jurnal Civil Service Vol. 15, No. 2 Tahun 2021.

Asri Nur Fadilah, et.al, *Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Gersik)* Jurnal Administrasi Public (JAP), Vol. 1 No. 5.

Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Jurnal Pro Justisia, Edisi Ke Empat, Universitas Parahyangan, Bandung, Tahun 2020.

Bagir Manan, *Wewenang Provinsi, Kabupaten dan Kota, dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional, FH Unpad Bandung.

Dimas Adimanggala Danurwenda, et.al. *Penegakan Hukuman Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang*. Diponegoro Law Jurnal, Vol 6, No. 2, Tahun 2017.

Edi Suharman, *Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN*, Jurnal IUS, Vol 5 No. 2, Tahun 2017.

Fitri Wahyuni, *Efektivitas Pelaksanaan Lelang Jabatan*, Vol. 3 No. 2, Tahun 2019.

Imawan Sugiharto. *Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah*. Jurnal Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum, Vol 18, No. 1, Tahun 2019.

Jaluanto Sunu Punjul Tyoso, dan Nerile Yuhannai Hirda Yuhann, *Pemanfaatan Sistem Merit Pada Pengembangan Sistem Informasi Akutansi*, Vol 3, No. 2 Tahun 2014.p

Miftha Thoha, *Penerapan Sistem Merit Bagi Aparatur Sipil Negara*, Id Artikel No. 21 Tahun 2020.

Mulyawan, dan mariana, *Profesionalisme Aparat dan Kapasitas Kelembagaan dalam Pelayanan Public*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, No. 2 Tahun 2016.

Novi Savarianti, *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, Civil Service Vol. 9 No. 2 Tahun 2015.

Oswaldo Sahambangung, et.al, *Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi Tentang Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sengihe)*, Jurnal Eksekutif Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3, Tahun 2019.

Rike Anggun, *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*, Vol. 06 No. 01 Tahun 2015.

Rosilin Masihor, et.al. *Kewenangan Walikota Bitung dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah*. Jurnal Lex Peivatum Vol. IX No. 7 Tahun 2021.

Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. *Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 2, No. 2, Tahun 2019.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, LN Tahun 2014 No. 5494.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, LN Tahun 2023 No. 6841.

Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, LN Tahun 2014 No. 5679.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, LN Tahun 2009 No. 5038.

Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. LN Tahun 2014 No. 5601.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja, LN Tahun 2022 No. 6841.

PERMEN PAN-RB No. 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, BN Tahun 2019 No. 835.

PERMEN PAN-RB No. 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, BN Tahun 2021 No. 526.

PERMEN PAN-RB No. 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Karier Pegawai Negeri Sipil, BN Tahun 2021 No. 654.

PERMEN PAN-RB No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. BN Tahun 2018 No. 1252.

Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. LN Tahun 2003 No. 4263.

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, LN Tahun 2020 No. 6477.

Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, LN Tahun 2004 No. 124.

Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, LN Tahun 2018 No. 6264.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, LN Tahun 2010 No. 5135.

Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. LN Tahun 2009 No. 164.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, LN Tahun 2021 No. 6718.

WebSite

Idtesis.com, “*Metode Penelitian Hukum Empiris Dan Normatif*”, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> . Diakses pada 23 Maret 2023 Pukul 21:31 WITA.

[Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi- Makna dan Tujuan \(menpan.go.id\)](https://menpan.go.id) di akses pada tanggal 26 November 2022, Pukul 20:31 WITA.

[Teknik Wawancara Dalam Penelitian - Skripsi Bisa di akses pada tanggal 21 Maret 2023 Pukul 22:34 WITA.](#)

Wawancara

Wawancara dengan Bapak Agus Priyo Hamdani selaku Kepala Bidang Pengembangan, Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (PDKSN) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tarakan, pada hari Senin 10, April 2023.
