

SKRIPSI

PENERIMAAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA (STUDI KASUS DI KANTOR KELURAHAN KATANGKA, GOWA)



Oleh:

ANUGRAH AGUNG MAHA UTAMA PERSADA PUTRA

040 2018 0445

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka Penyelesaian Studi

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa hasil penelitian untuk penyusunan skripsi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Anugrah Agung Maha Utama Persada Putra
NIM : 040 2018 0445
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi/Penelitian : **Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)**
Dasar Penetapan SK : 0025/H.05/FH-UMI/I/2022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, Januari 2023

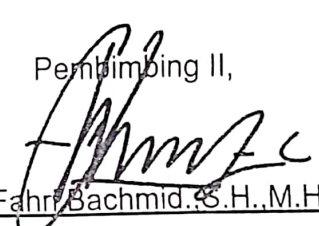
Disetujui Oleh,

Pembimbing I,


Dr. Muh. Rinaldy Bima., S.H., M.H.

NIDN.0913066901

Pembimbing II,


Dr. Fahr Bachmid., S.H., M.H.

NIDN. 1229087701

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum


Muhammad Munir Husein., S.H., M.Hum.

NIDN. 0922025901

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia

Persetujuan untuk Ujian Skripsi Kepada:

Nama Mahasiswa : Anugrah Agung Maha Utama Persada Putra
NIM : 04020180445
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi/Penelitian : Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)
Dasar Penetapan : 0025/H.05/FH-UMI/I/2022

Makassar, Januari 2022

Pimpinan Fakultas Hukum

Universitas Muslim Indonesia



Prof. Dr. H. L. Gde Husen, S.H., M.H.

NIPS : 104 86 0192

PENGESAHAN SKRIPSI

**Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari
Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan
Katangka, Gowa)**

Disusun dan diajukan oleh:

ANUGRAH AGUNG MAHA UTAMA PERSADA PUTRA

04020180445

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi
Pada Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia
Pada, Januari 2023
Dan dinyatakan di terima.

Makassar, Januari 2023

Panitia Ujian.

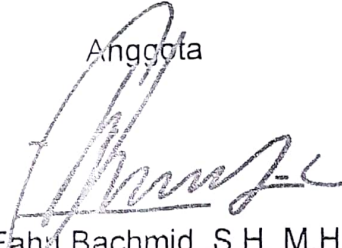
Ketua



Dr. Muh. Rinaldy Bima. S.H., M.H.

NIDN.0913066901

Anggota



Dr. Fahri Bachmid. S.H., M.H.

NIDN. 1229087701

An Dekan

Wakil Dekan 1



Dr. Muh. Rinaldy Bima. S.H., M.H.

NIDN.0913066901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Anugrah Agung Maha Utama Persada Putra
NIM : 04020180445
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi/Penelitian : Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti dari skripsi ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, Januari 2023

Yang menyatakan,



Anugrah Agung Maha Utama PP

v

HALAMAN PENGESAHAN

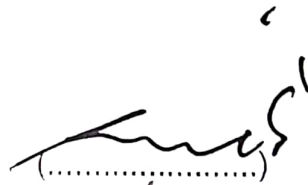
Diterangkan bahwa skripsi tersebut dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Anugrah Agung Maha Utama Persada Putra
NIM : 04020180445
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Dasar Penetapan : 0025/H.05/FH-UMI/I/2022
Judul Skripsi/Penelitian : Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh panitia ujian skripsi.

Disahkan oleh:

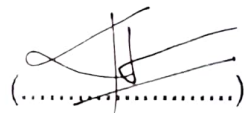
Dr. Muh. Rinaldy Bima, S.H., M.H.



Dr. Fahri Bachmid, S.H., M.H.



Moch. Andry Wikra Wardhana Mamonto, S.H., M.H.



Dr. Mohammad Arief, S.H., M.H.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan berbagai kenikmatan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Basri Modding. S.E. M.Si. selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. La Ode Husain. S.H.,M.H. selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia.
3. Bapak Muhammad Munir Husein. S.H.,M.Hum. selaku ketua bagian Hukum Administrasi Negara.
4. Bapak Dr. Muh. Rinaldy Bima. S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Fahri Bachmid. S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Ya'rif. S.H.,M.H. selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Moch. Andry Wikra. W.M. S.H.,M.H. selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Moh. Arief. S.H.,M.H. selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu pegawai/staff Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
11. Orang tua penulis, Bapak Syamsul Bahri dan Ibu Arsanty Handayani, serta adik dan keluarga yang telah memberikan bantuan, doa, nasihat, perhatian, serta dukungan material dan moral.
12. Andi Tenri Ajeng Nur yang sudah memberikan dukungan dan bantuan selama pengerjaan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dan tak sempat penulis sampaikan satu per satu.

Makassar, Desember 2022

Penulis

ABSTRAK

Anugrah Agung Maha Utama Persada Putra, 04020180445: dengan judul “Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)”. Dibawah bimbingan Bapak Muh. Rinaldy Bima selaku pembimbing ketua dan Bapak Fahri Bachmid selaku pembimbing anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil serta faktor penyimpangan pemberhentian pegawai negeri sipil secara tekhusus di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa.

Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, telah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Namun, masih ditemukan penyimpangan berupa nepotisme. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran para pihak serta bukti bahwa penegakan hukum masih kurang dalam lingkup administrasi negara.

Kata Kunci: Administrasi, Pegawai Negeri Sipil, Penyimpangan.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang Masalah	12
B. Rumusan Masalah	20
C. Tujuan Penelitian	20
D. Kegunaan Penelitian	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. Hukum Administrasi Negara	23
B. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik	28
B.1 Pengertian AAUPB	28
B.2 Fungsi AAUPB	31
B.3 Macam-Macam AAUPB	33
C. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	36
C.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil	36
C.2 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Tipe Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Populasi dan Sampe	47

C.1	Populasi	47
C.2	Sampel	47
D.	Jenis dan Sumber Data	47
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
F.	Analisis Data	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN	50
A.	Kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil	51
B.	Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil	51
C.	Mekanisme Penerimaan Pegawai Negeri Sipil	52
C.1.	Mekanisme Penerimaan Pegawai Negeri Sipil.....	52
C.2.	Persyaratan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil.....	55
C.3.	Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Katangka,.....	58
	Gowa	Error! Bookmark not defined.
D.	Kewenangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	59
E.	Dasar Hukum Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	61
E.1.	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	61
E.2.	Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	63
E.3.	Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	64
BAB V	PENUTUP	69
A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA		71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintah merupakan fungsi dari berbagai faktor. Salah satu diantaranya adalah faktor sumber daya manusia, yakni pegawai negeri sipil. Dapat dikatakan bahwa baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai negeri sipil.¹

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk kelancaran tugas administrasi pemerintahan dibutuhkan adanya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pelayanan publik bagi masyarakat, berupa pemberian pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Aparatur sipil negara memiliki kewajiban melayani masyarakat yang berkaitan dengan hak dasar, seperti akses pendidikan, kesehatan, dan perizinan, secara efektif dan efisien.

¹ Janry Haposan U. P. Simanungkalit. (2008). *Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas. Jurnal kebijakan dan manajemen PNS, Universitas Jendral Sudirman*, vol 2 no 1, hlm. 59-95

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1 menyebutkan 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.”²

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.³

Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah, “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”⁴

Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil saat ini diminati oleh sebagian besar pencari kerja. Di Indonesia menjadi seorang PNS bisa jadi sebuah impian untuk hampir semua pencari kerja. PNS sangat menarik karena adanya kepastian seperti gaji, keberlangsungan pekerjaan, dan tunjangan pensiunan.

² Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁴ Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Loc. Cit.*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara juga menyebutkan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dalam definisi konseptual berdasarkan teori dan konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, penerimaan pegawai negeri sipil adalah suatu tahapan-tahapan yang dilakukan dalam rangka penerimaan pegawai untuk mengisi kekosongan pada instansi pemerintahan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon pegawai negeri sipil sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, efektif, dan efisien didalam penyelenggaraan pemerintahan.⁵

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.⁶

⁵ Jhon Martin. (2015). *Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda*. e-jurnal Ilmu Pemerintahan, hlm. 1900-1913.

⁶ Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Ketika kita melihat kondisi pemerintahan Kelurahan Katangka maka dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan PPPK juga merupakan wewenang perintah Kelurahan Katangka yang tetap berkoordinasi ke pada pemerintahan pusat Kabupaten Gowa.

Dalam ketentuan terbarunya, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 27 tahun 2021 Tentang Pengadaan PNS memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi Indonesia maju, mendukung kelancaran tugas dan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional, membutuhkan penambahan Pegawai Negeri Sipil.⁷

Pada Pasal 2 PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan PNS, menyebutkan pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang:

1. Memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;

⁷Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 27 tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

2. Mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. Memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
4. Memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan Jabatan.

Dalam Pasal 3 disebutkan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan prinsip:

1. Kompetitif;
2. Adil;
3. Objektif;
4. Transparan;
5. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan
6. Tidak dipungut biaya.

Diterbitkannya Permen PANRB Nomor 27 Tahun 2021 ini adalah untuk menjadi pedoman kebijakan umum dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi pemerintah tersebut, baik di pusat maupun di daerah.

Peraturan ini juga merupakan bentuk pelaksanaan dari ketentuan Pasal 17 Ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Sistem perekrutan pegawai negeri sipil yang bermasalah menunjukkan bahwa pemerintah belum memiliki arah kebijakan pengadaan pegawai yang jelas. Yang nampak justru pemerintah memanfaatkan kebijakan pengadaan PNS sebagai upaya untuk mendapatkan dukungan politis daripada calon-calon pegawai yang kompeten dan handal. Hal ini setidaknya terlihat dari tidak tegasnya kebijakan moratorium yang hanya berlaku selama satu tahun (September 2017 hingga Desember 2018). Padahal sangat jelas bahwa jumlah PNS yang telah mencapai 3,9 juta orang belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan layanan publik. Bahkan, belanja pegawai negeri sipil yang cenderung meningkat telah menggerogoti anggaran publik sehingga sangat menghambat implementasi berbagai program pembangunan sosial ekonomi.⁸

Dalam UU ASN penjatuhan sanksi administratif maupun pemberhentian diatur berdasarkan kriteria dan jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan PNS. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

⁸ Slamet Rosyadi. (2011). *Problem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Universitas Mulawarman*, vol 5 no 2, hlm. 14-19.

PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, akan kehilangan salah satu hak kepegawaiannya yaitu hak atas jaminan pensiun.⁹

Dalam proses penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, penulis mendapatkan informasi bahwa adanya penyimpangan antara PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021 dengan fakta yang terjadi di lapangan. Terkhususnya pada Pasal 3 PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021 mengenai prinsip pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Yaitu praktik nepotisme yang melibatkan beberapa Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa.

Pada awal Bulan Maret Tahun 2022, 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, diberhentikan oleh kepala lurah Katangka.

Salah seorang korban, berinisial ER, seorang wanita berusia sekitar 26 (duapuluh enam) tahun menjelaskan, bahwa alasan pemberhentian awal mereka dikarenakan adanya calon PNS baru yang akan dipekerjakan. Namun, ER menambahkan bahwa menurut kuota formasi yang akan dibuka pada tahun itu masih 8 bulan lagi, yaitu pada Bulan November Tahun 2022.

⁹ Fitri Rahmadhani Muvariz. (2019). *Analisis Aspek Keadilan dari Pemberhentian Tidak dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jurnal Legislasi Indonesia, Universitas Indonesia. vol 16 no 2, hlm. 190-202.

ER dan para korban lainnya tidak kunjung mendapatkan jawaban atas protes yang mereka lakukan kepada ketua lurah Katangka tersebut. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai kasus yang terjadi pada ER dan 3 (tiga) korban lainnya.

Dalam Q.S. At-Taubah Ayat 105 yang berbunyi:

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ وَالشَّهَادَةُ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالْمُؤْمِنُونَ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُۥ فَنسِيرِي إِلَٰهَ وَقُلِّ أَعْمَلُوا

Yang artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁰

Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* serta Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wasallam* menganjurkan untuk bekerja dengan giat dan rajin sebagaimana seharusnya seorang pegawai negeri sipil bekerja dengan giat dan bertanggungjawab. Dalam tafsiran lain juga disebutkan bahwa Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* dan Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* juga akan memberikan rezeki yang halal kepada orang-

¹⁰ Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105.

orang mukmin yang rajin bekerja mencari rezeki dan nikmat yang telah disebarkan di atas Bumi ini.

Dari pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul “PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA (STUDI KASUS DI KANTOR KELURAHAN KATANGKA, GOWA)”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka?
- 2) Bagaimanakah mekanisme pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan utama untuk mengedukasi penulis itu sendiri dan adapun tujuan lainnya, sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan menganalisis mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penulisan skripsi yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara teoretik

Guna mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan hukum administrasi negara khususnya mengenai penerimaan dan pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.

2. Secara Praktik

- a. Agar masyarakat mengetahui bagaimana penerimaan dan pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.
- b. Agar mahasiswa fakultas hukum khususnya dan mahasiswa-mahasiswa umumnya mengetahui bagaimana penerimaan dan

pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.

- c. Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap penerimaan dan pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Administrasi Negara

Ada berbagai istilah didalam penyebutan Hukum Administrasi Negara yang merupakan terjemahan dari Administratiefrecht yang dikenal di Negara Belanda, Verwaltungsrecht di Jerman, Droit Administratif di Perancis, Administratif Law di negara Inggris dan Amerika. Sebagaimana kita ketahui bahwa Indonesia dahulu merupakan bekas jajahan Belanda, sehingga Hukum Administrasi Negara Indonesia merupakan terjemahan dari Administratiefrecht. Untuk menerjemahkan Administratiefrecht dari Hukum Belanda ini para ahli hukum di Indonesia belum ada kata sepakat. Baru setelah dikeluarkannya UU No.5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan oleh para ahli.

Hukum administrasi negara merupakan bagian dari hukum publik, yaitu hukum yang mengatur tindakan pemerintah dan mengatur tindakan pemerintah kepada warga negara ataupun antar organ pemerintahan. Hukum administrasi negara memuat keseluruhan peraturan yang berkenaan dengan cara organ pemerintahan melaksanakan tugasnya.

Secara global, hukum administrasi negara merupakan instrumen yuridis yang digunakan oleh pemerintah untuk secara aktif terlibat dalam kehidupan kemasyarakatan, dan pada sisi lain hukum administrasi negara merupakan hukum yang dapat digunakan oleh anggota masyarakat untuk memengaruhi dan memperoleh perlindungan dari pemerintah. Jadi, hukum administrasi negara memuat peraturan mengenai aktivitas pemerintahan.

J.H.P Bellefroid mengatakan bahwa hukum administrasi negara adalah keseluruhan aturan cara organ pemerintahan dan badan kenegaraan melaksanakan tugasnya. Menurut J.H.P Bellefroid, hukum administrasi pada pokoknya hanya bersangkutan dengan alat-alat perlengkapan yang tugas pokoknya pemerintahan.¹¹

De La Bassecour Caan, sebagaimana disebutkan dalam buku Utrecht “Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia” bahwa hukum administrasi negara adalah himpunan peraturan tertentu yang menyebabkan negara berfungsi (bereaksi) dan peraturan-peraturan itu mengatur hubungan antara warga negara dan pemerintahnya. Bertitik tolak dari definisi tersebut, hukum administrasi negara terbagi jadi dua bagian, yaitu:

¹¹ Ridwan. (2016). Soewarno. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Tegal: Media Utama, hlm. 6.

1. Hukum administrasi negara menjadi sebab negara dapat berfungsi (bereaksi).
2. Hukum administrasi negara mengatur hubungan antara warga negara dengan pemerintah.¹²

Pengertian Administrasi dalam arti sempit berarti segala kegiatan nulis menulis, catat-mencatat, surat-menyurat, ketik mengetik serta penyimpanan dan pengurusan masalah-masalah yang hanya bersifat teknis ketata-usahaan belaka.

Jadi pengertian Administrasi dalam arti sempit sama artinya dengan tata usaha. Administrasi dalam arti luas menurut Leonard D. White adalah suatu proses yang umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara atau swasta sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil.¹³

Menurut C.S.T Kansil ada 3 pengertian administrasi yaitu¹⁴:

1. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintah, atau instansi politik (kenegaraan) artinya meliputi organ yang berada di bawah pemerintah, mulai dari Presiden, Menteri (termasuk Sekjen, Irjen, Gubernur, Bupati

¹² Sahya Anggara. (2018). *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm. 17

¹³ Handyaningrat. (1980). Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*. Jakarta: Gunung Agung, hlm. 2.

¹⁴ Marbun, S.F. (2001). *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty, hlm. 8.

dan sebagainya) pokoknya semua organ yang menjalankan administrasi negara;

2. Sebagai fungsi atau sebagai aktifitas yaitu sebagai kegiatan pemerintahan artinya sebagai kegiatan mengurus kepentingan negara;
3. Sebagai proses teknis penyelenggaraan Undang-Undang meliputi tindakan aparatur negara dalam menjalankan Undang-Undang.

De La Bassecour Caan, sebagaimana disebutkan dalam buku Utrecht “Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia” bahwa hukum administrasi negara adalah himpunan peraturan tertentu yang menyebabkan negara berfungsi (bereaksi) dan peraturan-peraturan itu mengatur hubungan antara warga negara dan pemerintahnya. Bertitik tolak dari definisi tersebut, hukum administrasi negara terbagi jadi dua bagian, yaitu¹⁵:

1. Hukum administrasi negara menjadi sebab negara dapat berfungsi (bereaksi).
2. Hukum administrasi negara mengatur hubungan antara warga negara dengan pemerintah.

¹⁵ Sahya Anggara, (2018). *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm. 17.

Menurut G. Pringgodigdo, pengertian Hukum Administrasi Negara mencakup 3 (tiga) unsur yaitu¹⁶:

1. Hukum Tata Pemerintahan (HTP) yaitu eksekutif atau aktivitas eksekutif atau tata pelaksanaan Undang-Undang;
2. Hukum Administrasi Negara (HAN) dalam arti sempit yaitu tentang tata pengurusan rumah tangga negara (rumah tangga negara di maksudkan, segala tugas-tugas yang ditetapkan dengan Undang-Undang sebagai urusan negara); dan
3. Hukum Tata Usaha Negara (HTUN) yang berkait dengan surat menyurat atau kearsipan.

Dari semua definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa, hukum administrasi negara merupakan seperangkat norma-norma, aturan, atau perangkat yang berfungsi untuk memungkinkan para pejabat administrasi negara dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai alat atau perangkat dari suatu organ atau badan pemerintahan.

Dengan kata lain bisa di kemukakan bahwa objek hukum administrasi negara adalah semua perbuatan yang tidak termasuk tugas mengadili, meskipun mungkin tugas itu dilakukan oleh badan di luar eksekutif, bagi HAN

¹⁶ Marbun, S.F. *Op. Cit.* (2001). *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty, hlm. 11.

yang penting bukan siapa yang menjalankan tugas itu tetapi adalah masuk ke (bidang) manakah tugas itu. Hukum administrasi negara merupakan himpunan peraturan-peraturan istimewa.

B. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

B.1 Pengertian AAUPB

Tindakan atau campur tangan pemerintah dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran warga masyarakatnya semakin besar. Sebagai negara hukum, maka tindakan pemerintah untuk memberikan kesejahteraan tersebut juga harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau sering bertindak berdasarkan *freies ermessen*, namun tindakan tersebut sering menimbulkan penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan terjadi benturan kepentingan antara warga masyarakat dengan pemerintah.

Menurut Jazim Hamidi, berdasarkan rumusan pengertian para pakar dan tambahan pemahaman penulis (Jazim Hamidi) tentang AAUPB, maka

dapat ditarik unsur-unsur yang membentuk pengertian tentang AAUPB secara komprehensif, yaitu:¹⁷

1. AAUPB merupakan nilai-nilai etik yang hidup dan berkembang dalam lingkungan hukum administrasi negara
2. AAUPB berfungsi sebagai pegangan bagi Pejabat Administrasi Negara dalam menjalankan fungsinya, merupakan alat uji bagi hakim administrasi dalam menilai tindakan administrasi negara (yang berwujud penetapan/*beschikking*), dan sebagai dasar pengajuan gugatan bagi pihak penggugat.
3. Sebagian besar dari AAUPB masih merupakan asas-asas yang tidak tertulis, masih abstrak, dan dapat digali dalam praktik kehidupan di masyarakat.
4. Sebagian asas yang lain sudah menjadi kaidah hukum tertulis dan terpecah dalam berbagai peraturan hukum positif. Sebagian asas telah berubah menjadi kaidah hukum tertulis, namun sifatnya tetap sebagai asas hukum.

¹⁷ Jazim Hamidi, (1999). *Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 11.

Oleh karena itu Jazim Hamidi menyatakan bahwa sebagian AAUPB masih merupakan asas hukum, dan sebagian lainnya telah menjadi norma hukum atau kaidah hukum¹⁸.

Konsepsi AAUPB menurut Crinice le Roy yang meliputi: asas kepastian hukum, asas keseimbangan, asas bertindak cermat, asas motivasi untuk setiap keputusan badan pemerintah, asas tidak boleh mencampuradukkan kewenangan, asas kesamaan dalam pengambilan keputusan, asas permainan yang layak, asas keadilan atau kewajiban, asas menanggapi pengharapan yang wajar, asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal, dan asas perlindungan atas pandangan hidup pribadi. Koentjoro menambahkan dua asas lagi, yakni: asas kebijaksanaan dan asas penyelenggaraan kepentingan umum¹⁹.

Menurut Ridwan HR Pemahaman mengenai AAUPB tidak hanya dapat dilihat dari segi kebahasaan saja namun juga dari segi sejarahnya, karena asas ini timbul dari sejarah juga. Dengan bersandar pada kedua konteks ini, AAUPB dapat dipahami sebagai asas-asas umum yang dijadikan dasar dan tatacara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang layak, yang dengan cara demikian

¹⁸ Ridwan HR, (2011). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 238.

¹⁹ Muhammad Azhar, (2015). *Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam: Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara*. Universitas Jederal Sudirman, hlm. 278.

penyelenggaraan pemerintahan menjadi baik, sopan, adil, terhormat, bebas dari kezaliman, pelanggaran peraturan tindakan penyalahgunaan wewenang, dan tindakan sewenang-wenang²⁰.

Berdasarkan pendapat tersebut tampak bahwa kedudukan AAUPB dalam sistem hukum adalah sebagai hukum tidak tertulis. Sebenarnya menyamakan AAUPB dengan norma hukum tidak tertulis dapat menimbulkan salah paham, sebab dalam konteks ilmu hukum telah dikenal bahwa antara “asas” dan “norma” itu terdapat perbedaan. Pada kenyataannya, AAUPB ini meskipun merupakan asas, namun tidak semuanya merupakan pemikiran yang umum dan abstrak, dan dalam beberapa hal muncul sebagai aturan hukum yang konkrit atau tertuang secara tersurat dalam pasal undang-undang serta mempunyai sanksi hukum²¹.

B.2 Fungsi AAUPB

AAUPB dapat di ibaratkan sebagai rambu lalu lintas dan pedoman perjalanan dalam rangka memperlancar hubungan pemerintahan yaitu antara pemerintah dan yang diperintah atau warga masyarakat. AAUPB selanjutnya dijadikan sebagai dasar penilaian dan upaya administrasi, di samping sebagai

²⁰ Ridwan HR, *Op. Cit.* hlm. 247.

²¹ Ridwan HR, *Ibid.* hlm. 237.

norma hukum tidak tertulis bagi tindakan pemerintah. Dalam perkembangannya, AAUPB memiliki arti penting dan fungsi sebagai berikut:

1. Bagi administrasi negara, bermanfaat sebagai pedoman dalam melakukan penafsiran dan penerapan terhadap ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang bersifat sumir, samar atau tidak jelas. Kecuali itu sekaligus membatasi dan menghindari kemungkinan administrasi negara mempergunakan *freies ermessen*/ melakukan kebijakan yang jauh menyimpang dari ketentuan perundang-undangan. Dengan demikian, administrasi negara diharapkan terhindar dari perbuatan *onrechtmatige daad*, *detournement de pouvoir*, *abus de droit*, dan *ultravires*.
2. Bagi warga masyarakat, sebagai pencari keadilan, AAUPB dapat dipergunakan sebagai dasar gugatan sebagaimana disebut dalam pasal 53 UU No. 5 Tahun 1986.
3. Bagi Hakim TUN, dapat dipergunakan sebagai alat menguji dan membatalkan keputusan yang dikeluarkan badan atau Pejabat TUN.
4. AAUPB juga berguna bagi badan legislatif dalam merancang suatu Undang-Undang.

B.3 Macam-Macam AAUPB

Macam-macam AAUPB yaitu sebagai berikut :

1. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum memiliki dua aspek, yang satu lebih bersifat hukum material, yang lain bersifat formal. Aspek hukum material terkait erat dengan asas kepercayaan. Sedangkan aspek yang bersifat formal terkait pada keputusan-keputusan yang menguntungkan, dan harus disusun dengan kata-kata yang jelas.

2. Asas keseimbangan

Asas ini menghendaki adanya keseimbangan antara hukuman jabatan dan kelalaian atau kealpaan seorang pegawai. Asas ini menghendaki pula adanya kriteria yang jelas mengenai jenis-jenis atau kualifikasi pelanggaran atau kealpaan yang dilakukan seseorang sehingga memudahkan penerapannya dalam setiap kasus yang ada dan seiring dengan persamaan perlakuan serta sejalan dengan kepastian hukum.

3. Asas Kesamaan dalam Mengambil Keputusan

Asas ini menghendaki agar badan pemerintah mengambil tindakan yang sama (dalam arti tidak bertentangan) atas kasus-kasus yang faktanya sama.

4. Asas Bertindak Cermat atau Asas Kecermatan

Asas ini menghendaki agar pemerintah atau administrasi bertindak cermat dalam melakukan aktivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi warga negara.

5. Asas Motivasi untuk Setiap Keputusan

Asas ini menghendaki agar setiap keputusan badan-badan pemerintahan harus mempunyai motivasi atau alasan yang cukup sebagai dasar dalam menerbitkan keputusan dan sedapat mungkin alasan atau motivasi itu tercantum dalam keputusan.

6. Asas Tidak mempercampuradukkan Kewenangan

Asas tidak mempercampuradukkan ini menghendaki agar pejabat tata usaha negara tidak menggunakan wewenangnya untuk tujuan lain selain yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku atau menggunakan wewenang yang melampaui batas.

7. Asas Permainan yang Layak (*fair play*)

Asas ini menghendaki agar warga negara diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mencari kebenaran dan keadilan serta diberi kesempatan untuk membela diri dengan memberikan argumentasi-argumentasi sebelum dijatuhkannya putusan administrasi. Asas ini juga menekankan pentingnya kejujuran dan keterbukaan dalam proses penyelesaian sengketa tata usaha negara.

8. Asas Perlindungan atas Pandangan atau Cara Hidup Pribadi

Asas ini menghendaki agar pemerintah melindungi hak atas perlindungan pribadi setiap pegawai negeri dan juga tentunya hak kehidupan pribadi setiap warga negara, sebagai konsekuensi negara hukum demokratis yang menjunjung tinggi dalam melindungi hak asasi setiap warga negara.

9. Asas Kebijaksanaan

Asas ini menghendaki agar pemerintah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya diberi kebebasan dan keleluasaan untuk menerapkan kebijaksanaan Tanpa harus terpaku pada peraturan perundang-undangan formal.

10. Asas Penyelenggaraan Kepentingan Umum

Asas ini menghendaki agar pemerintah dalam melaksanakan tugasnya selalu mengutamakan kepentingan umum yakni kepentingan yang mencakup semua aspek kehidupan orang banyak.²²

²² Ridwan HR, *Ibid.* hlm. 244.

C. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

C.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan.

Thoha memberikan pengertian bahwa pegawai adalah orang orang yang telah memenuhi syarat tertentu diangkat dan ditempatkan atau ditugaskan dan dipekerjakan dalam jajaran organisasi formal untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan atas prestasi atau hasil kerja diberikan imbalan berupa gaji.²³ Kranenburg dalam Sri Hartani dan kawan-kawan memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk. Jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan

²³ Thoha, Miftah, (1986). *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm 6.

mewakili seperti anggota parlemen, Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Kranenburg dalam Sri Hartani dan kawan-kawan memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk. Jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.²⁴

Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mampu bekerja secara efektif. Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.

²⁴ Hartani, sri, dkk, (2008). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 31.

3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa, "Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan."

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil, adalah:

1. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas negara lainnya.
4. Diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai, yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil.
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia.

3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat. Pegawai Negeri Sipil pusat adalah pegawai yang gajinya dibebankan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada departemen, Lembaga Pemerintah non departemen, lembaga tertinggi/Tinggi Negara, instansi vertikal propinsi/kabupaten/ kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi /kabupaten/kota yang gajinya dibebankan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induk dan gajinya dibebankan oleh instansi yang menerima perbantuan.

C.1.1 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No 43 Tahun 1999 yang sebagaimana telah diubah kedalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa:

1. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

2. Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1, Pegawai Negeri harus netral dari pengurus semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Untuk menjamin netralitas pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam Ayat 2, pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan negara.

C.1.2 Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pemerintahan Negara RI menganut sistem Fundamental, ini terwujud dengan adanya berbagai departemen, lembaga pemerintah non departemen yang masing-masing melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berbeda, tapi mempunyai tujuan yang sama yaitu: mencapai tujuan nasional. Dengan demikian bisa dilihat dari tugas yang diemban oleh setiap pegawai negeri maka

mereka mempunyai peredaran fungsi yang sesuai dengan instansi tempat mereka bekerja.

Fungsi Pegawai Negeri erat hubungannya dengan kedudukan pegawai negeri sipil dimana fungsi pegawai negeri sebagai unsur penggerak organisasi atau lembaga pemerintahan, peraturan dengan terciptanya ketatalaksanaan yang tertib, efektif, dan efisien serta mengolah kelengkapan milik pemerintah atau negara. Di samping itu, selaku warga negara biasa yang hidup dan berada ditengah-tengah lingkungan masyarakat, pegawai negeri sipil berfungsi pula sebagai pemberi teladan dan panutan setiap gerak langkah dalam usaha pembangunan untuk kesejahteraan seluruh masyarakat.

Selain itu Pegawai Negeri Sipil memiliki tiga fungsi yang melekat padanya. Fungsi tersebut adalah sebagai Abdi Negara, Aparatur pemerintah serta pelayan masyarakat. Dalam kedudukan sebagai Abdi Negara seorang Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara yang harus tetap menunjukkan pengabdianya. Misalnya saat ada perbedaan di masyarakat, ia harus berusaha untuk bisa mensinergikan perbedaan tersebut.

Selanjutnya, sebagai aparatur pemerintah, Pegawai negeri Sipil merupakan alat untuk mencapai tujuan negara. Untuk itu saat terjadi perbedaan, jangan hanya berbangga dengan perbedaan yang ada, karena

masih ada misi yang lebih penting, yaitu mensinergikan perbedaan menjadi satu kesatuan.

Terakhir adalah sebagai pelayan masyarakat. PNS harus bisa mengoptimalkan pengabdian, karena posisi PNS sangat strategis untuk mencapai kesejahteraan baik kesejahteraan untuk pribadi maupun negara.

C.1.3 Manajemen Kepegawaian dan Proses Penerimaan Pegawai Negeri Sipil

Manajemen kepegawaian merupakan paduan kata manajemen dan kepegawaian yang masing-masing mempunyai arti dan berdiri sendiri. Manajemen adalah melaksanakan perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain, sedangkan kepegawaian adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan kepegawaian.

John B dan Minier dalam Moekijat, manajemen kepegawaian adalah suatu proses untuk mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang ada hubungannya dengan individu dengan organisasi.²⁵

²⁵ Moekijat, (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju, hlm. 5.

Selanjutnya Nitisemito mengemukakan manajemen kepegawaian sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain: *planning*, *organizing*, *controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.²⁶

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen kepegawaian merupakan suatu seni dan ilmu yang digunakan dalam mencapai suatu tujuan yang ada hubungannya dengan individu dengan organisasi.

Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa manajemen kepegawaian itu memang penting dalam organisasi yang mempunyai andil yang cukup penting karena menyangkut manusia yang akan menentukan arah kemajuan dan kesuksesan dalam suatu organisasi.

Dalam manajemen pegawai tentu dibahas mengenai pengadaan pegawai yang biasa disebut dengan rekrutmen. Pada dasarnya rekrutmen dilakukan untuk mengisi kebutuhan organisasi akan tenaga kerja/karyawan yaitu untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi yang masih kosong.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai

²⁶ Nitisemito, Alex, (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 10.

calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

C.2 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Menurut Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”²⁷

PPPK memiliki definisi sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas dan jabatan pemerintahan.

²⁷ Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Sehingga PPPK adalah proses pengangkatan seseorang yang memenuhi sejumlah syarat untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu di pemerintahan. Masa jabatan pegawai PPPK ini disesuaikan dengan surat perjanjian kerja. Pegawai PPPK ini kemudian mendapatkan sejumlah fasilitas yang sama seperti pegawai di pemerintahan pada umumnya.

Hanya saja perbedaan paling mencolok dari PPPK adalah terkait masa kerja yang terbatas. Berbeda dengan PNS yang setelah lolos seleksi CPNS kemudian diangkat menjadi PNS dan mengabdikan kepada negara seumur hidup. Sementara PPPK memiliki masa jabatan lebih terbatas sesuai surat perjanjian kerja yang disebutkan di awal tadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pada penelitian “Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)”, penulis akan menggunakan tipe penelitian “hukum empiris” dan “hukum normatif”.

B. Lokasi Penelitian

Pada penelitian, “Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)”, penulis akan melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan penulis berdomisili di lokasi penelitian tersebut dan akan memudahkan penulis dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel

C.1 Populasi

Populasi yaitu suatu objek yang akan diteliti dengan menyeluruh. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, yaitu kepala lurah, pegawai, dan mantan pegawai.

C.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sample* dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Sampel terdiri dari 1 orang kepala lurah, 2 orang pegawai negeri sipil, dan 1 orang mantan pegawai negeri sipil.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam proposal penelitian ini, antara lain:

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dalam hal ini dengan melalui wawancara dan observasi.
2. Sumber data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari bacaan berupa buku, *e-book*, jurnal, dan internet untuk mendukung data primer yang memiliki hubungan dengan judul penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui teknik wawancara dan dokumen sebagaimana penjelasannya berikut:

1. Interview (wawancara), di mana peneliti akan berkomunikasi dengan informan sehingga mendapatkan informasi-informasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
2. Dokumen merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang diambil dari beberapa buku bacaan maupun dokumen lain yang berhubungan dengan objek penelitian di lokasi penelitian untuk melengkapi data tentang “Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa)”.

F. Analisis Data

Sesuai dengan penelitian, analisis data harus dilakukan agar lebih objektif dalam memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada. Analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu metode pengolahan data secara mendalam dengan data dari hasil wawancara dan literatur. Kemudian diolah dengan dukungan logika berpikir serta keabsahan dokumen sehingga akan diuraikan secara sistematis yang mampu menjelaskan hubungan-hubungan berbagai jenis data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan dengan logika.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Sebelum penulis menjawab rumusan permasalahan dari penelitian ini, penulis akan menjelaskan secara singkat mengenai Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa.

Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, sendiri memiliki 8.525 penduduk dengan usia kisaran 5 tahun hingga 65 tahun keatas. Memiliki 8 RW dan 23 RT. Terdapat beberapa jenis lahan berupa tanah sawah, tanah kering, tanah basah, serta fasilitas umum seperti lapangan olahraga, sekolah, puskesmas, serta tempat ibadah.

Kantor Kelurahan Katangka sendiri berlokasi di tengah-tengah Kelurahan Katangka, tepatnya di Jalan Syekh Yusuf 6, Kelurahan Katangka, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Adapun komposisi pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, terdiri dari; 1 (satu) orang kepala lurah, 1 (satu) orang sekertaris lurah, (1) orang kepala divisi pemerintahan, 1 (satu) orang kepala divisi pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, 1 (satu) orang kepala divisi tata tertib, 2 (dua) orang kepala divisi lingkungan, 3 (tiga) orang staff pegawai negeri sipil, dan 2 (dua) orang pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja.

A. Kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam Penerimaan Pegawai

Negeri Sipil

Badan Kepegawaian Negara disingkat BKN, merupakan sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggungjawab kepada presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara, dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. Hal ini diatur dalam Bab 1 Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 Tentang Badan Kepegawaian Negara.

Selanjutnya, sesuai dengan penejelasan di atas, BKN memiliki wewenang terhadap penerimaan PNS ialah sebagai badan yang mengatur pengembangan administrasi terhadap penerimaan PNS yang selanjutnya akan diteruskan ke Badan Kepegawaian Daerah.

B. Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah dalam Penerimaan Pegawai

Negeri Sipil

Selanjutnya, sesuai dengan namanya, Badan Kepegawaian Daerah adalah panjang tangan dari Badan Kepegawaian Negara. Fungsi serta

wewenang dari BKD tidak jauh beda dari fungsi dan wewenang BKN dalam hal penerimaan PNS, yaitu sebagai pengembang administrasi. Namun, BKD memiliki fungsi yang lebih, yaitu mengatur penempatan kebutuhan PNS sesuai dengan arahan dari BKN. Hal ini diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

C. Mekanisme Penerimaan Pegawai Negeri Sipil

C.1. Mekanisme Penerimaan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut ketentuan umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Untuk itu pemerintah mengatur mekanisme penerimaan PNS yang dituangkan dalam PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021.

Dalam PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021 mekanisme penerimaan ini diatur dalam BAB II tentang Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan mulai dari Pasal 4 sampai dengan Pasal 14 dan BAB III tentang pengadaan mulai dari Pasal 15 sampai dengan Pasal 45, ialah sebagai berikut:

1. Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Penyusunan kebutuhan baik dari segi jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja setiap instansi pemerintah yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan perinciannya adalah setiap 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dimana kebutuhan tersebut disusun harus mendukung pencapaian tujuan dari instansi pemerintah itu sendiri dan rencana strategisnya dengan mempertimbangkan dinamika/perkembangan organisasi kementerian/lembaga.

2. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah berpedoman pada peraturan menteri dengan memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk dan ratio alokasi anggaran belanja pegawai.

3. Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Setelah penyusunan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, selanjutnya penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan oleh menteri dengan memperhatikan diantaranya, susunan organisasi dan tata kerja, komposisi Pegawai

Negeri Sipil (PNS), jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan memasuki usia pensiun, dan rasio anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

Dengan ditetapkannya kebutuhan PNS oleh menteri yang bersangkutan melalui mekanisme yang telah diatur oleh peraturan perundangan-undangan, kemudian dilanjutkan dengan proses pengadaan, yang mana proses pengadaan ini dilakukan secara nasional untuk menjamin kualitas PNS, demikian disebutkan dalam Pasal 16 ayat (1) PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021.

4. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Perencanaan disusun dan ditetapkan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan panitia seleksi instansi pengadaan PNS, kemudian mengumumkannya secara terbuka kepada masyarakat dengan mencantumkan informasi minimal sebagai berikut: nama jabatan, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, dan instansi pemerintah yang membutuhkannya.

5. Tahapan Seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Seluruh warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk mendaftarkan diri sebagai PNS selama memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Seleksi dilakukan melalui 6 (enam) tahap, yaitu:

1. Seleksi Administrasi;
2. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD);
3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB);
4. Integrasi Nilai;
5. Pengumuman kelulusan;
6. Pemberkasan.

Setelah semua tahapan dilakukan, maka selanjutnya pengumuman disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) secara terbuka setelah panitia seleksi nasional membuat penetapan tentang hasil akhir seleksi.

Bagi para peserta yang dinyatakan lulus seleksi akhir, maka statusnya masih calon PNS dengan masa percobaan satu tahun, yang kemudian diangkat menjadi PNS setelah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku dan kemudian diambil sumpah/janjinya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

C.2. Persyaratan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil

Secara umum, mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (PANRB) Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan ini juga merupakan bentuk pelaksanaan dari ketentuan Pasal 17 Ayat (5) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

PermenPANRB Nomor 27 Tahun 2021 ini terdiri dari 9 Bab dan 64 Pasal. Babnya berisi yaitu: ketentuan umum, jenis penetapan kebutuhan PNS, ketentuan dan persyaratan umum, ketentuan dan persyaratan kebutuhan khusus, panitia seleksi nasional dan tahapan pengadaan, pendanaan, pengawasan dan laporan, ketentuan lain-lain, dan ketentuan penutup.

Pada Bab 5 mengenai ketentuan dan persyaratan khusus Pasal 5 Ayat (1) menyatakan, “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
- b) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena

melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;

c) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;

d) tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;

e) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;

f) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;

g) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;

h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah; dan

i) persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.”

C.3. Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa

Melalui wawancara tertutup di ruang Kepala Kelurahan Katangka, Ibu Karmilah, S.STP.,M.Adm.Pemb, ditemani oleh sekretaris lurah, Bapak Achmad Hasanuddin, S.STP., pada tanggal 5 (lima) Oktober tahun 2022, penulis mendapatkan data bahwa penerimaan PNS di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, diatur oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gowa.

Menurut Surat Keputusan dari BKD Kabupaten Gowa, dalam kurun waktu setahun terakhir (Juni 2021 s/d Juli 2022), terdapat 3 (tiga) pegawai negeri sipil yang terdiri dari 2 (dua) laki-laki serta 1 (satu) perempuan, dan 2 (dua) pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang terdiri dari 2 (dua) perempuan yang diterima. Namun, pihak dari Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, menolak untuk memberikan data terperinci mengenai nomor surat keputusan dari BKD Kabupaten Gowa tersebut dengan alasan yang tidak diberikan kepada penulis.

Pihak Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, menyatakan bahwa penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, diatur oleh BKD Kabupaten Gowa. Hal ini menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian tambahan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gowa di hari yang sama.

Hasilnya, penulis mendapatkan data terkait jumlah penerimaan dan pemberhentian beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa. Terdapat 3 (tiga) pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan alasan yang tidak diberikan kepada penulis. Pihak dari BKD hanya memberikan keterangan bahwa ketiga pegawai negeri sipil itu telah memenuhi syarat pemberhentian menurut aturan yang berlaku.

Ketidakjelasan pemberhentian 3 (tiga) pegawai negeri sipil itu mendorong penulis untuk melakukan wawancara langsung dengan salah satu pegawai negeri sipil tersebut yang merupakan tetangga dari penulis.

D. Kewenangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana sudah mengeluarkan Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.105-3/99 tanggal 15 September 2017 tentang Wewenang Pemberhentian PNS. Surat itu dikeluarkan menyikapi banyaknya pertanyaan mengenai wewenang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).²⁸

Dalam surat yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan PPK Daerah itu disebutkan, mengacu pada pasal 288, pasal

²⁸ Syahidal Moula (2022). Masters thesis: *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat)*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, vol 18, hlm. 323.

290, pasal 291, pasal 292, pasal 306, dan pasal 363 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan, bahwa:

1. Presiden menetapkan pemberhentian PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) utama, JPT madya, dan JF (Jabatan Fungsional) ahli utama.
2. PPK Pusat menetapkan pemberhentian terhadap:
 - a) Calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya
 - b) PNS yang menduduki:
 - i) JPT pratama
 - ii) JA (jabatan administrasi)
 - iii) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama
 - iv) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.
3. PPK Instansi Daerah provinsi menetapkan pemberhentian terhadap:
 - a) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya
 - b) PNS yang menduduki:
 - i) JPT pratama
 - ii) JA (jabatan administrasi)

iii) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama

iv) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

4. PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap:

a) calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya

b) PNS yang menduduki:

i) JPT pratama

ii) JA (jabatan administrasi)

iii) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama

iv) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

E. Dasar Hukum Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

E.1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Dalam Pasal 87 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pemberhentian pegawai negeri sipil secara hormat disebabkan, sebagai berikut:

1) meninggal dunia,

- 2) atas permintaan sendiri,
- 3) mencapai batas usia pensiun,
- 4) perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini,
- 5) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Selanjutnya dalam Pasal 87 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara juga menjelaskan pemberhentian pegawai negeri sipil secara tidak hormat, sebagai berikut:

- 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
- 2) 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,
- 3) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik,
- 4) 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.

E.2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Di Pasal 250 disebutkan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

- 1) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
- 2) 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,
- 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 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

E.3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Bab 2 Pasal 3 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa jenis pemberhentian terdiri atas, sebagai berikut²⁹:

- 1) pemberhentian atas permintaan sendiri,
- 2) pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun,
- 3) pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah,
- 4) pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani,
- 5) pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang,
- 6) pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan,
- 7) pemberhentian karena pelanggaran disiplin,
- 8) pemberhentian karena mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi presiden dan wakil presiden, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan rakyat, ketua, wakil ketua, dan anggota dewan perwakilan daerah, gubernur dan wakil gubernur, atau bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota,

²⁹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

9) pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik,

10) pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara.

Selanjutnya dalam Pasal 4 disebutkan bahwa selain jenis pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, terdapat pemberhentian karena hal lain, antara lain sebagai berikut:

- 1) tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara,
- 2) PNS yang setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan,
- 3) terbukti menggunakan ijazah palsu,
- 4) tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar,
- 5) PNS yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan,
- 6) pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural,
- 7) PNS yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

F. Mekanisme pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa

Seperti yang telah penulis jabarkan di akhir sub-bab sebelumnya bahwa penulis melakukan wawancara langsung dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang diberhentikan dari Kantor Kelurahan Katangka, Gowa.

Penulis akan menggunakan inisial ER untuk menyebutkan nama pegawai negeri sipil yang diberhentikan tersebut demi menjaga privasi dari yang bersangkutan. Penulis melakukan wawancara dengan yang bersangkutan pada tanggal 6 (enam) Oktober 2022.

ER adalah warga Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, berusia 26 (duapuluh enam) tahun pertahun ini. Beliau adalah seorang anak dari pasangan suami-istri berinisial N dan SH yang beralamat sama dengan ER. Orang tua ER berprofesi sebagai pemilik warung kecil yang berlokasi di kediaman mereka.

Pada bulan Maret 2022 lalu, ER mendapat Surat Keputusan Nomor 180/6867/SK tanggal 19 Maret 2022 mengenai pemberhentiannya dengan alasan bahwa ER sudah lebih dari 2 (dua) bulan tidak masuk kerja dan telah melakukan pelanggaran disiplin berat. ER membenarkan hal tersebut dengan pembelaan bahwa yang bersangkutan telah meminta izin kepada kepala lurah untuk tidak masuk kerja selama 1 (satu) bulan hari kerja dengan alasan harus pergi keluar daerah bersama orang tuanya menghadiri acara duka kerabat

yang meninggal di Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Pemberhentian ER didasarkan pada Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Menurut keterangan ER, yang bersangkutan diberhentikan secara tidak hormat hingga tidak mendapatkan tunjangan apapun. ER mengaku sudah melakukan diskusi dan langkah-langkah kekeluargaan dengan pihak Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, namun tidak membuahkan hasil.

Setelah itu ER memberikan keterangan tambahan mengenai adanya 3 (tiga) orang pegawai negeri sipil yang dipekerjakan di Kantor Kelurahan Katangka, Gowa, setelah pemberhentian dirinya dan 2 (dua) orang lainnya.

Agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal, penulis selanjutnya melakukan wawancara tambahan secara tertutup dan terpisah di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa, bersama salah dua pegawai negeri sipil yang masih bekerja di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa pada tanggal 7 (tujuh) Oktober 2022.

Dalam tulisan ini, penulis akan menggunakan inisial DN dan AW untuk pegawai negeri sipil yang masih bekerja di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa.

DN menjelaskan bahwa pemberhentian ER akibat ketidaksiplinan berupa tidak masuk kerja selama lebih dari dua bulan hari kerja. DN juga menambahkan bahwa pemberhentian ER sendiri baru diinformasikan

beberapa hari kemudian sehingga DN mengaku tidak banyak mengetahui mengenai pemberhentian tersebut.

Pernyataan DN dibenarkan oleh AW. AW sendiri menjelaskan di dalam wawancara terpisah bahwa dirinya bekerja di Kantor Bupati sebagai staff administrasi sebelum dipindahkan ke Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa. AW menjelaskan bahwa pemindahan tersebut dalam rangka mengisi kekosongan staff akibat pemberhentian beberapa pegawai sebelumnya akibat pelanggaran disiplin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka diatur oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Hasilnya, penulis mendapatkan data terkait jumlah penerimaan dan pemberhentian beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka, Kabupaten Gowa.
- 2) Mekanisme pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka disebabkan oleh pelanggaran disiplin berupa ketidakhadiran selama 2 (dua) bulan hari kerja berupa pemberhentian secara tidak hormat.

B. Saran

- 1) Kewenangan dan data penerimaan dan pemberhentian pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Katangka diatur oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa.
- 2) Dengan memperbaharui aturan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, diharapkan mampu meningkatkan kinerja PNS serta mengurangi

pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105.

Fitri Rahmadhani Muvariz. (2019). Analisis Aspek Keadilan dari Pemberhentian Tidak dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(2), hlm. 190-202.

Janry Haposan U. P. Simanungkalit. (2008). Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 2(1), hlm. 59-95.

Jazim Hamidi. (1999). Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Jhon Martin. (2015). Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. *E-jurnal Ilmu Pemerintahan*, hlm. 1900-1913.

Marbun, S.F. (2001). Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara. Liberty. Yogyakarta, hlm. 8.

Miftah Thoha. (1986). Administrasi Kepegawaian Daerah. Ghalia Indonesia: Jakarta, hlm 6.

Moekijat. (1989). Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju: Jakarta, hlm. 5.

Muhammad Azhar. (2015). Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam. *E-jurnal Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*, hlm. 274–87.

Ridwan. (2016). Pengantar Hukum Administrasi Negara, Tegal, Media Utama, hlm. 6.

Ridwan HR. (2011). Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal. 238.

Sahya Anggara, (2018). Hukum Administrasi Negara. Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm. 17.

Slamet Rosyadi. (2011). Problem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 5(2), hlm. 14-19.

Soewarno Handyaningrat. (1980). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 2.

Sri Hartani, dkk. (2008). Hukum Kepegawaian di Indonesia. Sinar Grafika: Jakarta, hlm. 31.

Syahidal Moul. (2022). Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Studi Kasus Pemberhentian PNS di Kabupaten Aceh Barat). *Masters thesis, UIN Ar-Raniry*.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 Tentang Badan Kepegawaian Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.