

**PEMBERHENTIAN DAN PENURUNAN JABATAN (NON JOB)
PNS DALAM JABATAN STRUKTURAL PERSPEKTIF
HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
(Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (SH)

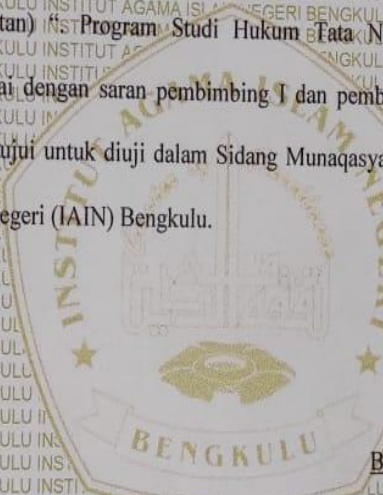
OLEH :

Hersa Nurramasari
NIM : 1711150055

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
2021 M/1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Hersa Nurramasari, NIM 1711150055 dengan judul "Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan (Non Job) PNS Dalam Jabatan Struktural Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan) " Program Studi Hukum Tata Negara telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh sebab itu skripsi ini disetujui untuk diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, Agustus 2021 M
Muharram 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Suansar Khatib, SH., M.Ag.

Fauzan, S.Ag., M.H.

NIP.195708171991031001

NIP.197707252002121003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**

FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Raden Patah, Pagar Dewa telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi disusun oleh, **Hersa Nurramasari**, NIM: 1711150055 yang berjudul

"Pemberhentian dan Penurunan Jabatan (Non Job) PNS Dalam Jabatan Struktural

Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus Keputusan Bupati

Bengkulu Selatan)" Program Studi Hukum Tata Negara, telah diuji dan

dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama

Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada

hari, **Juni**

tanggal, **20 Agustus 2021**

Dan dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna

memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Hukum Tata Negara

Bengkulu, **26 Agustus 2021 M**

17 Muharram 1443 H

Dekan Fakultas Syariah

Dr. Imam Mahdi, S.H., M.H

NIP. 196503071989031005

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Muinudin, M.Kes

Fauzan, S.Ag., M.H

NIP: 196806051988031002

NIP: 197707252002121003

Penguji I

Penguji II

Dr. Toha Andiko, M.Ag

Wery Gusmansyah, M.H

NIP: 197508272000031001

NIP.198202122011011009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Hersa Nurramasari NIM 1711150055 dengan judul "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)". Program Studi Hukum Tata Negara telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh sebab itu, skripsi ini disetujui untuk diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2021
Syawal 1441 H

Pembimbing I



Dr. H. Suansar Khatib, SH., M.Ag

NIP.195708171991031001

Pembimbing II



Fauzan S.Ag., M.H

NIP.197707252002121003

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul “Tinjauan Yuridis Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 820/321 Tahun 2019)” yang disusun oleh:

Nama : Hersa Nurramasari

Nim : 1711150055

Prodi : Hukum Tata Negara

Telah diujikan oleh tim penguji proposal Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 30 November 2020

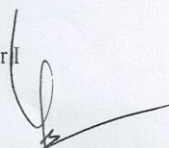
Proposal skripsi tersebut telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penguji. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan (SK) Pembimbing Skripsi.

Tim Penyeminar

Bengkulu, 27 Januari 2021 M

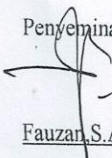
14 Rabi’ul Akhir 1442 H

Penyeminar I


Dr. H. Suansar Khatib, SH., M.Ag

NIP.195708171991031001

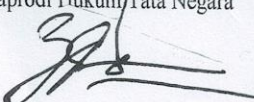
Penyeminar II


Fauzan, S.Ag., M.H

NIP.1977072520021003

Mengetahui

Kaprodi Hukum/Tata Negara


Ade Kosasih, S.H., M.H

NIP: 198203182010011012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi dengan Judul “ Pemberhentian dan Penurunan Jabatan (Non Job) PNS Dalam Jabatan Struktural Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)” adalah asli dan belum pernah diajukan dan mendapat akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah pihak lain kecuali arahan dan tim pembimbing.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas atau dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya, dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Bersedia skripsi ini diterbitkan di Jurnal Ilmiah Fakultas Syariah atas nama saya dan dosen pembimbing skripsi saya.
5. Pernyataan ini saat buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi sesuai dengan norma ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Agustus 2021

Mahasiswa yang menyatakan



Hersa Nurramasari

Nim. 1711150055

MOTTO

“.. Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al-Baqarah ayat 286)

“..Apa yang benar-benar diperhitungkan adalah akhir yang baik, bukan awal yang buruk..”

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, suka duka yang telah banyak mengiringiku untuk meraih cita-cita, dan tidak terlepas dari kata Alhamdulillahil'alamin dengan rasa kasih dan sayang yang tulus ku persembahkan hasil karya yang sederhana ini kepada mereka yang ku cintai :

- ❖ Kedua orang tuaku Alm Ayahku terkasih (Sahamuddin) dan Ibuku tersayang (Herna Nesti) yang tak pernah henti lelah berjuang memberikan segala Usahanya, Kasih Sayang, dan Do'a nya untuk kesuksesanku. Sungguh berat untuk aku lalui hingga ke tahap ini dimana saat-saat mendekati hari semprop aku kehilangan sosok seorang Ayah yang sangat berarti dan sangat penting bagi kehidupanku.
- ❖ Kakakku tersayang (M.Arif Dewan Toro) yang selalu membantu, mendukung, dan berkorban untukku, serta ketiga adikku tercinta (Rahman Achmad Qusayri, Jannatun Chusnul Fatimah, dan Afifah Putri Khotimah) terimakasih atas dukungan dan selalu menguatkanmu dihari-hari perjuanganku ini.
- ❖ Teruntuk kedua Dosen pembimbingku Pak Dr.H.Suansar Khatib,SH., M.Ag, dan Pak Fauzan, S.Ag., M.H yang telah membimbingku dengan sabar dan sepenuh hati memberikan masukan-masukan hingga aku bisa ke tahap seperti sekarang ini.

- ❖ Teruntuk seseorang yang akan menemani kehidupanku dikemudian hari nanti, sosok yang akan menggantikan posisi alm Bapak sebagai imamku (.....) terimakasih atas dukungan dan kerja samanya dalam melewati perskripsian ini.
- ❖ Teruntuk Umi kika, salah satu wanita yang mendorongku dari awal untuk memberanikan diri menghadapi semua ini, wanita yang menjelaskan dengan sabar masalah apa yang ingin aku bahas diskripsiku. Terimakasih umi untuk kesabaran dan ilmunya.
- ❖ Sahabat sekaligus saudariku mbak tia (Nurina Tia Gita), Adek Leha (Saleha Dwi Saputri), Adek Nadya (Nadya Lestari) dan Epong (Eva Asnarita).
- ❖ Teman-teman seperjuanganku dalam menyelesaikan skripsi sekaligus keluarga baruku di HTN (Ika Safitri Rahmawati, Deka Yunita, RatnaSari).
- ❖ Teman-teman karib (Dini Pabelia, Peblyana Komalasari, Silvi Agustina, Tue Bagus Ilham) yang dengan tulus menerima segala kekurangan dan ingin berteman denganku.
- ❖ Agama, Bangsa, Dan Negara. Serta Almamater yang aku banggakan.

ABSTRAK

Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan) Oleh: Hersa Nurramasari Nim: 1711150055.

Pembimbing 1: Dr.H.Suansar Khatib, SH., M.Ag dan Pembimbing 2: Fauzan, S.Ag., M.H

Adanya surat keputusan dari Bupati Bengkulu Selatan dalam Pengangkatan, Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS menuai Pro dan Kontra dari berbagai akedemisi dan praktisi, adalah salah satu alasan dilakukannya penulisan Skripsi ini. Tulisan ini adalah hasil penelitian hukum normatif empiris yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)”. Guna mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif dan faktual maka metode yang digunakan adalah metode normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif, dan metode analisis deskriptif dengan logika deduktif. Berdasarkan hasil penelitian tentang tinjauan yuridis terhadap pemberhentian dan penurunan jabatan pns dalam jabatan struktural (studi kasus keputusan Bupati Bengkulu Selatan) yang telah penulis lakukan melalui data-data, undang-undang, peraturan pemerintah, buku-buku dan hasil penelitian lapangan, maka pemberhentian dan penurunan jabatan PNS diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pns, peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS pada pasal 64 ayat(1), ayat (3), pasal 54 ayat (6), ayat (4), ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e, pasal 65 ayat (1), ayat (2), dan pasal 52 ayat (10) undang-undang Republik Indonesia nomor 30 tahun 2014 tentang administrator pemerintahan. Sedangkan didalam hukum islam lebih mengedepankan dan mengutamakan keadilan, kemaslahatan yang sesuai dengan Al-Qur’an dan Hadis dalam suatu keputusan yang akan dilakukan.

Kata Kunci: Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)”**

Sholawat serta salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus, dan lebih baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara Islam (Siyasah) Jurusan Syari’ah pada Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dengan demikian penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.H.Sirajuddin M,M.Ag.,MH. Sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr.Imam Mahdi, SH,MH.Sebagai Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Dr.H. Toha Andiko,. M.Ag. Sebagai Ketua Jurusan Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Ade Kosasih, MH. Sebagai Ketua Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Dr.H.Suansar Khatib, SH., M.Ag. Sebagai Pembimbing I yang telah memberikan Bimbingan, Motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Fauzan, S.Ag., M.H. Sebagai Pembimbing II yang telah memberikan Bimbingan, Motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
7. Kepada Alm. Ayahku dan Ibuku Tercinta yang selalu mendo'akan dan berjuang untuk kesuksesanku.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan Pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi nyata dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini, tentu tidak luput dari kesalahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan. Dalam penyusunan Skripsi ini penyusun mendapatkan bantuan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, Agustus 2021

Penyusun

Hersa Nurramasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1) Latar Belakang Masalah.....	1
2) Rumusan masalah dan Batasan Masalah.....	8
3) Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
4) Penelitian Terdahulu.....	10
5) Landasan Teori.....	16
6) Metode Penelitian.....	18
7) Sistematika Penulisan.....	24
BAB II KAJIAN TEORI.....	26
A. Pegawai Negeri Sipil.....	26
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	26
2. Fungsi Pegawai Negeri Sipil.....	28
3. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.....	28
B. Pemberhentian Pegawai.....	31
1. Pengertian Pemberhentian Pegawai.....	31
2. Pemberhentian Pegawai Berdasarkan Jenisnya.....	31
3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	33

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.....	34
C. Penurunan Jabatan dan Jabatan Struktural.....	35
a) Pengertian Penurunan Jabatan.....	35
b) Pengertian Jabatan Struktural.....	36
D. Dasar Hukum Pemberhentian ASN Dalam Jabatan Struktural.....	37
1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.....	37
2. Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Pemberhentian PNS perubahan UU Nomor 32 Tahun 1979.....	46
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.....	46
E. Komisi Pegawai Negeri Sipil Mengenai Rekomendasi Atas Pengaduan Dugaan Pelanggaran Sistem Merit Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan.....	52
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	54
A. Kondisi Fisik Wilayah.....	54
a. Profil Geografi.....	54
b. Luas Wilayah.....	54
B. Keputusan Bupati Bengkulu Pengangkatan Dan Pemberhentian Pejabat Administrator Dan Pejabat Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan.....	55
C. Daftar Nama ASN Yang Di Berhentikan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural.....	59
D. Peraturan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Registrasi Nama Domain Perangkat Daerah Dan Desa Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	.67
1. Prosedur Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan PNS Di Bengkulu Selatan Menurut Hukum Positif.....	67
2. Penyelesaian Hukum Yang Diambil PNS Terhadap Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan Di Bengkulu Selatan Menurut Hukum Islam.....	.70
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai pelaksanaan dari seluruh aktivitas organisasi, dan kehadiran pegawai sebagai manusia dalam suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹ Pemberhentian pegawai merupakan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena karyawan-karyawan tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik. Namun, ada pula karena kondisi perusahaan yang memburuk.² Pemberhentian sebagai PNS ialah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

Penurunan jabatan PNS yaitu bentuk disiplin PNS, peraturan disiplin PNS dibuat dalam rangka pembinaan PNS. Pembinaan tersebut diarahkan agar PNS sebagai aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila. PNS yang sadar akan tanggung jawabnya adalah PNS yang melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan

¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1986, h. 478-514.

² Ranuprodjo dan Husnan, *Pemberhentian Karyawan* (1982: 110)

oleh pemerintah.³ Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS.⁴ Dengan maksud untuk mendidik dan menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap PNS.⁵

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan ialah perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.⁶ Sedangkan PNS sendiri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Pegawai Negeri terdiri dari PNS pusat dan daerah, Anggota TNI, Anggota kepolisian negara RI.⁸ Selain itu PNS merupakan orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.⁹ Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ialah profesi PNS dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.¹⁰

³ Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, h. 121-122.

⁴ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 121.

⁵ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial), 1992, h. 85.

⁶ Shilvi Dwi Aulia, "Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru provinsi Riau", (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau), 2018, h. 2.

⁷ UU RI No.43 Tahun 1999, Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, 2.

⁸ UU RI No. 43 Tahun 1999, 3.

⁹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1986, h. 478-514.

¹⁰ Shilvi Dwi Aulia, "Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru provinsi Riau", (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau), 2018, h. 2.

Jabatan pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.¹¹ Jabatan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam susunan suatu satuan organisasi. Jabatan struktural ialah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Pengamatan dalam penetapan batas waktu yang terjadi bahwa Pemerintah daerah melakukan kesalahan terhadap pemberhentian dan penurunan Pegawai Negeri Sipil di daerah Kabupaten Bengkulu Selatan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah dan undang-undang Republik Indonesia.

Di daerah Bengkulu Selatan terdapat kejanggalan dalam memutasi atau memberhentikan dan menurunkan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan Pemerintah Bengkulu Selatan pada tanggal 19 Juni 2019, yaitu terdapat 55 orang PNS yang diberhentikan dan diturunkan jabatan dalam jabatan struktural, namun berdasarkan Surat Keputusan Bupati Bengkulu Selatan No 820-321 tahun 2019 tersebut bahwa Bupati mempunyai prespektif untuk memberhentikan PNS dari jabatannya, yang mana Bupati mengeluarkan SK sudah mendapatkan pertimbangan dari Baperjakat yaitu tentang evaluasi, rotasi dan pengisian jabatan administrator dan pengawas yang kosong di lingkungan

¹¹ Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka), 2003, h.5

pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan, akan tetapi cara pemberhentian dan penurunan jabatan tersebut tidak dilakukan dengan tata cara yang benar, tidak melalui prosedur yang sebagaimana telah diatur didalam peraturan pemerintah dan undang-undang, sehingga tidak adanya keadilan bagi PNS yang dinonjobkan.

Keputusan dari Bupati Bengkulu Selatan ini membuat PNS mengadukan dan menuntut perkara ini ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sehingga keluar surat rekomendasi dari KASN sebanyak 2 (dua) kali untuk Bupati Bengkulu Selatan agar Bupati mengembalikan posisi jabatan kepada PNS yang dinonjobkan seperti semula atau setara.

Terhitung 14 hari dari surat rekomendasi KASN yang dikeluarkan namun tidak ada tanggapan dari Bupati, sehingga keluar juga surat rekomendasi dari Panitia Khusus Aparatur Sipil Negara Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (PANSUS ASN DPRD) dengan merekomendasikan juga agar Bupati segera mengembalikan posisi pejabat yang dinonobkan, namun tetap tidak ada tanggapan dari Bupati untuk mengembalikan posisi PNS tersebut.

Sehingga masalah ini terus berlanjut bahkan masalah ini telah sampai ke Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (KEMENDAGRI), Badan Kepegawaian Negara (BKN), OMBUDSMAN, Kabareskrim Polri, dan Pihak-pihak yang terkait lainnya.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian PNS , “menimbang bahwa ketentuan-ketentuan mengenai pemberhentian PNS yang sekarang berlaku, dipandang tidak sesuai lagi dengan keadaan”.¹² Oleh sebab itu pada Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai PNS;
2. Hilang adalah suatu keadaan bahwa seseorang di luar kemauan dan tidak diketahui ia masih hidup atau telah meninggal dunia;
3. Batas usia pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan sebagai PNS.¹³

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menyebutkan bahwa :

1. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS pusat dan PNS daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat pembina kepegawaian pusat, pejabat pembina kepegawaian daerah Provinsi, dan pejabat pembina kepegawaian daerah Kabupaten/Kota adalah

¹² PP RI No. 32 Tahun 1979, tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

¹³ Pasal 1 PP RI No. 32 Tahun 1979, tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS. Yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.¹⁴

Di dalam ketentuan Pasal 52 ayat (10) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan disebutkan bahwa syarat sahnya keputusan meliputi :

1. Ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
2. Dibuat sesuai prosedur;
3. Subtansi yang sesuai dengan objek keputusan;¹⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dalam peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pasal 64 ayat (1), menjelaskan bahwa PNS diberhentikan dari jabatan administrator apabila;

1. Mengundurkan diri dari jabatan;
2. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
3. Menjalani cuti diluar tanggungan negara;
4. Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
5. Ditugaskan secara penuh diluar jabatan administrator atau;
6. Tidak memenuhi persyaratan jabatan;¹⁶

Dalam Hukum positif maupun hukum islam telah membicarakan tentang permasalahan yang dibahas di atas tentang pemerintahan, dan peraturan yang dilanggar. Setiap keputusan, kebijakan yang dibuat baik secara umum maupun berdasarkan syari'ah namun harus tetap ada nilai-nilai keadilan, kemaslahatan,

¹⁴ PP No.53 Tahun 2010, tentang Disiplin PNS.

¹⁵ Pasal 52 ayat (10) UU RI No. 30 Tahun 2014, tentang Administrator Pemerintahan.

¹⁶ Pasal 64 ayat (1) PP No. 11 Tahun 2017, tentang Manajemen PNS

dan kemudharatan. Islam memerintahkan kepada manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan perbuatan yang dilakukan karena keadilan merupakan hal penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Mempin harus berdasarkan syariat islam berdasarkan Allah Swt. Kepemimpinan haruslah orang yang paling tahu tentang hukum ilahi. Seorang pemimpin harus berlaku adil, Q.S 38 ayat; 26 yaitu sebagai berikut:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ [ص: ٢٦-٢٦]

Artinya: Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. [Sad:26]

Dalam Q.S An-Nisa ayat;58 dijelaskan juga tentang keadilan yaitu sebagai berikut:

﴿ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّواْ الْاٰمٰنٰتِ اِلٰى اَهْلِهَا وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا [النساء: ٥٨-٥٨]

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. [An Nisa":58]

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau orang lain sesuai haknya atas kewajiban yang telah dilakukan. Tentang keadilan Allah Swt berfirman dalam Q.S Al-Maidah ayat;8 yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ [المائدة:٨-٨]

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. [Al Ma"idah:8]

Islam mengajarkan agar keadilan dapat diejawantahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekuensi logis berupa

terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Keadilan secara sederhana diartikan sebagai sebuah upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya.¹⁷

Maslahat manusia yang menjadi tujuan disyari'atkannya hukum islam adalah kemaslahatan di dunia dan di akhirat, lahir dan batin. Sebaliknya, keterikaan yang berlenihan pada nash, seperti yang dipromosikan oleh faham ortodok, telah membuat prinsip kemaslahatan hanya sebagai jargon kosong, dan syari'ah yang pada mulanya adalah jalan, telah menjadi tujuan bagi dirinya sendiri.¹⁸ Al-Buthi yang menyatakan bahwa Maslahat adalah kemanfaatan yang dimaksudkan oleh syari' yang maha bijaksana bagi hamba-hambanya berupa pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta mereka berdasarkan skala prioritas urutan penyebutan, sedangkan manfaat ialah kelezatan dan media ke arahnya, dan menolak dari penderitaan, atau media ke arahnya.¹⁹ Syariat islam dibangun berdasarkan atas membawa kemaslahatan dan menolak kemudharatan, lalu hal ini dijadikannya sebagai dasar pendapatnya tentang masalah.

Kemudhratan adalah suatu kondisi yang harus segera dihilangkan oleh setiap subjek hukum agar terhindar dari sesuatu yang membahayakan dan merugikan, baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Dalam setiap ajaran hukum islam, menolak kemudharatan merupakan salah satu tujuan dasar dari cita penetapan sebuah hukum, yaitu menolak kemudharatan dan mewujudkan kemaslahatan.

Konsep menolak kemudharatan merupakan filosofi penegakan hukum islam dengan mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan keadilan. Hukum islam yang

¹⁷ Ahmad Syafii Maarif, *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalaan*, Jakarta, PSAP, 2004, hal.173

¹⁸ As-Shidiqqy, Hasbie, *Falsafah Hukum Islam*, Semarang: Pustaka Rizki Putra,2001.

¹⁹ Hafidz, Ahmad, *Meretas Nalar Syariah*, Yogyakarta: Teras,2001

bersifat responsif lebih memiliki nilai guna di masyarakat karena dapat meminimalisasi kerugian-kerugian yang akan dialami seseorang sehingga lebih mendekati pada nilai keadilan itu sendiri. Allah berfirman dalam Q.S Al-Baqarah;231 sebagai berikut:

وَلَا تَتَّبِعُوهُنَّ ضِرَارًا [البقرة: ٢٣١-٢٣١]

Artinya: “ Janganlah kamu rujuki mereka untuk memberi kemudharatan, karena dengan demikian kamu menganiaya mereka”. (Q.S Al-Baqarah ayat;231)

Adapun beberapa hal penting yang terkait atas pelanggaran dalam pemberhentian dan penurunan pejabat administrator dan pejabat pengawas di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa Bupati Bengkulu Selatan melalui surat keputusan tanggal 11 Juli 2019 telah melantik 363 (tiga ratus enam puluh tiga) ASN dan pokok-pokok peraturan terkait permasalahan pada judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan) tersebut adalah:
 - a. 55 (lima puluh lima) ASN yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat lebih rendah. Pemberhentian atau penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pemerintahan dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintah.

Berdasarkan hal di atas terjadinya pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural ini disebabkan karena tidak adanya kebijakan dari Pemerintah dalam mengeluarkan surat keputusan atas dugaan pelanggaran sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kab.Bengkulu Selatan yang dilakukan oleh pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan dan Pejabat tinggi daerah. Yang dilakukan tanpa menggunakan tata cara, prosedur yang sebagaimana telah diatur didalam peraturan pemerintah dan undang-undang. Dalam hal ini merupakan hal yang akan dikaji dan diteliti oleh penyusun yang akan diangkat kedalam sebuah skripsi dengan judul “ **Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan PNS (Non Job) Dalam Jabatan Struktural Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan) “.**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka penulis akan menelaah beberapa permasalahan yang akan di teliti yaitu :

1. Bagaimana prosedur pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS di Bengkulu Selatan?
2. Bagaimana penyelesaian hukum dalam pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS perspektif hukum positif dan hukum islam?

Supaya masalah di dalam pembahasan penelitian tidak terlalu jauh dan melebar dari substansi permasalahan, maka penulis hanya membatasi permasalahan terkait pada, pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS dalam jabatan struktural dan tindakan hukum yang diambil PNS, ditinjau dari hukum islam dan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis/mengetahui mengenai pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural dalam keputusan Bupati Bengkulu Selatan yang ditinjau dari Peraturan Pemerintah dan Undang-undang.
- b. Untuk mengetahui dan mengkaji permasalahan terkait dengan peran dan kedudukan pemerintahan dalam kebijakan atas sistem pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural dan tindakan yang diambil oleh pejabat administrator dalam mengatasi permasalahan yang terjadi saat ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi ilmu hukum sehingga dapat memberikan masukan mengenai pemahaman tentang Pegawai Negeri Sipil, pemberhentian dan penurunan jabatan PNS, jabatan struktural dalam keputusan Bupati Bengkulu Selatan, serta mengetahui dan memahami dalam perspektif islam tentang bagaimana keadilan, kemaslahatan dan kemudharatan.
- 2) Menambah pengetahuan dalam menunjang pengembangan ilmu hukum dan hukum islam bagi penulis sendiri.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini merupakan masukan bagi penulis dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama dibidang PNS, jabatan struktural dan ilmu hukum islam tentang keadilan, kemaslahatan, dan kemudharatan.
- 2) Dapat menjadi motivasi bagi pemerintahan untuk memberikan keadilan dan kebijakan, keadilan kepada pejabat administrator tentang pemberhentian dan penurunan jabatan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan undang-undang.

D. Penelitian Terdahulu

Sepengetahuan penulis, sudah cukup banyak ditemukan jenis tulisan, penelitian, jurnal, atau karya ilmiah yang membahas tentang PNS, namun belum

ada suatu pembahasan yang inheren dan komprehensif tentang pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural ditinjau dari surat keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 820-331 tahun 2019. Guna kepentingan penelitian ini maka perlu dilakukan tinjauan terhadap penelitian yang telah ada dan berkaitan dengan tema pembahasan ini dan penelusuran penyusun diperoleh bahwa ada beberapa karya yang membahas tentang PNS yaitu:

1. Dalam Skripsi Umi Nafisah dengan judul “Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Poko kepegawaian”.²⁰

Permasalahan yang dikaji oleh penulis terdahulu dalam skripsinya ialah:

- a. Pertama, terdapat 65 kasus yang menimpa PNS yaitu dengan rincian kategori ringan ada 27 kasus, kategori sedang ada 10 kasus, kategori berat ada 29 kasus pada tahun 2011-2012.
- b. Kedua, dengan adanya kasus ini yang berakhir dengan pemberhentian yaitu ada 7 (tujuh) orang PNS diberhentikan dan dari 7 orang PNS diantaranya ada 2 orang yang mengajukan upaya hukum.

Sedangkan yang ingin dikaji oleh penyusun ialah:

- a. Pertama, terdapat 55 (lima puluh lima) ASN yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat yang lebih rendah. Pemberhentian atau penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah

²⁰ Umi Nafisah, Skripsi, “*Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*”, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Prodi Ilmu Hukum, (Yogyakarta: 2014), h. 2.

Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintah.

- b. Kedua, tidak adanya kebijakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pejabat daerah, tidak adanya surat teguran, surat pemberitahuan kepada PNS yang diberhentikan dan diturunkan jabatannya terlebih dahulu dan setiap surat rekomendasi yang diajukan kepada Bupati Bengkulu Selatan oleh Pejabat yang berwenang, surat rekomendasi tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Bupati Bengkulu Selatan dan memberikan alasan kondisi sedang tidak kondusif.

Penyusun menyimpulkan bahwa pada penelitian terdahulu lebih spesifik terhadap pemberhentiannya saja yang mana terdapat kasus didalamnya. Sedangkan yang ingin penyusun bahas tidak hanya tentang pemberhentian PNS saja melainkan juga membahas tentang penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural, namun terlepas dari adanya kasus yang disebabkan oleh PNS itu sendiri.

2. Dalam Skripsi Almaarif Mahmud dengan judul “Kajian Yuridis Mengenai Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil Yang Diduga Terlibat Tindak Pidana penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian

Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah).²¹

Permasalahan yang dikaji oleh penulis terdahulu dalam skripsinya ialah:

- a. Pertama, seorang PNS Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menjalani masa pemberhentian sementara sebagai PNS karena adanya dugaan atas delik penipuan yang dilakukan.
- b. Kedua, PNS tersebut diduga telah melakukan tindak pidana penipuan terhadap empat orang korban yang dijanjikannya bisa masuk menjadi PNS.

Sedangkan yang ingin dikaji oleh penyusun ialah:

- a. Pertama, terdapat 55 (lima puluh lima) ASN yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat yang lebih rendah. Pemberhentian atau penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintah.
- b. Kedua, tidak adanya kebijakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pejabat daerah, tidak adanya surat teguran, surat pemberitahuan kepada PNS yang diberhentikan dan diturunkan jabatannya terlebih dahulu dan

²¹ Almaarif Mahmud, Skripsi, *“Kajian Yuridis Mengenai Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil Yang Diduga Terlibat Tindak Pidana Penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah)”*, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Fakultas Hukum, 2010, h. 17.

setiap surat rekomendasi yang diajukan kepada Bupati Bengkulu Selatan oleh Pejabat yang berwenang, surat rekomendasi tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Bupati Bengkulu Selatan dan memberikan alasan kondisi sedang tidak kondusif.

Penyusun menyimpulkan bahwa penelitian terdahulu lebih membahas tentang mengenai pelaksanaan pemberhentian sementara terhadap PNS yang terjerat kasus pidana. Sedangkan yang ingin penyusun bahas tidak hanya tentang pemberhentian PNS saja melainkan juga membahas tentang penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural, namun terlepas dari adanya kasus yang disebabkan oleh PNS itu sendiri.

3. Dalam Skripsi Sri Dalila Astuti yang berjudul “Mekanisme Pemberhentian Secara Tidak Hormat Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar”.²² Permasalahan yang dikaji oleh penulis terdahulu dalam skripsinya ialah:
 - a. Pertama, adanya kasus tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di pemerintahan Kabupaten Kampar.
 - b. Kedua, terdapat 18 orang yang dipecat pada tahun 2018, namun menjelang tahun baru 2019 pemecatan bertambah 1 orang.

Sedangkan permasalahan yang ingin dikaji oleh penyusun ialah:

²² Sri Dalila Astuti, Skripsi, “*Mekanisme Pemberhentian Secara Tidak Hormat Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*”, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Program S1, 2020, h. 4.

- a. Pertama, terdapat 55 (lima puluh lima) ASN yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat yang lebih rendah. Pemberhentian atau penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintah.
- b. Kedua, tidak adanya kebijakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pejabat daerah, tidak adanya surat teguran, surat pemberitahuan kepada PNS yang diberhentikan dan diturunkan jabatannya terlebih dahulu dan setiap surat rekomendasi yang diajukan kepada Bupati Bengkulu Selatan oleh Pejabat yang berwenang, surat rekomendasi tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Bupati Bengkulu Selatan dan memberikan alasan kondisi sedang tidak kondusif.

Penyusun menyimpulkan bahwa penelitian terdahulu membahas mekanisme pemberhentian ASN yang dilakukan secara tidak hormat. Sedangkan yang ingin penyusun bahas tidak hanya tentang pemberhentian PNS saja melainkan juga membahas tentang penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural, namun terlepas dari adanya kasus yang disebabkan oleh PNS itu sendiri.

Dengan adanya penelitian di atas, penyusun menyimpulkan bahwa penelitian terdahulu dan sekarang ada perbedaannya. Perbedaannya terdapat pada setiap permasalahan yang ingin dikaji oleh setiap peneliti atau penulis. Penelitian terdahulu juga lebih spesifik ke dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh PNS dan membahas tentang pemberhentian Pegawai, sedangkan penelitian yang akan penyusun lakukan tidak hanya membahas secara spesifik tentang pemberhentian PNS, melainkan juga akan mengkaji/menganalisis tentang penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural yang dilakukan oleh Bupati Bengkulu Selatan tanpa melalui prosedur yang benar, sebagaimana yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah dan undang-undang.

E. Landasan Teori

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan ialah perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.²³ Sedangkan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁴ Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah , Anggota TNI,

²³ Shilvi Dwi Aulia, 2018, "*Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lembaga Permasayarakatan Kelas II A Pekanbaru provinsi Riau*", (Fakultas Ilmu Social dan Ilmu Politik Universitas Riau) h. 2

²⁴ UU RI No.43 Tahun 1999, Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, 2.

Anggota kepolisian negara RI.²⁵ Selain itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.²⁶

2. Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai tidak lain adalah pemutusan hubungan kerja.

Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena karyawan-karyawan tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik. Namun, ada pula karena kondisi perusahaan yang memburuk.²⁷

Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

3. Pengertian Penurunan Jabatan dan Jabatan Struktural

Penurunan jabatan PNS merupakan bentuk disiplin PNS, peraturan disiplin PNS dibuat dalam rangka pembinaan PNS. Pembinaan tersebut diarahkan agar PNS sebagai aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila. Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah PNS yang melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan oleh pemerintah.²⁸ Peraturan disiplin PNS

²⁵ UU RI No. 43 Tahun 1999, 3.

²⁶ W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, h. 478-514.

²⁷ Ranuprodjo dan Husnan, *Pemberhentian Karyawan* (1982: 110)

²⁸ Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 121-122.

adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS.²⁹ Dengan maksud untuk mendidik dan menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap PNS.³⁰ (Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS).

Jabatan adalah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.³¹ Jabatan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan sesuatu satuan organisasi. Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).

4. Pengertian Keadilan, Kemaslahatan dan Kemudharatan

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau orang lain sesuai haknya atas kewajiban yang telah di lakukan. Keadilan secara

²⁹ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 121.

³⁰ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial), 1992, h. 85

³¹ Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

sederhana diartikan sebagai sebuah upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya.³²

Maslahat manusia yang menjadi tujuan disyari'atkannya hukum islam adalah kemaslahatan di dunia dan di akhirat, lahir dan batin. Sebaliknya, keterikaan yang berlenihan pada nash, seperti yang dipromosikan oleh faham ortodok, telah membuat prinsip kemaslahatan hanya sebagai jargon kosong, dan syari'ah yang pada mulanya adalah jalan, telah menjadi tujuan bagi dirinya sendiri.³³

Kemudhratan adalah suatu kondisi yang harus segera dihilangkan oleh setiap subjek hukum agar terhindar dari sesuatu yang membahayakan dan merugikan, baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Dalam setiap ajaran hukum islam, menolak kemudharatan merupakan salah satu tujuan dasar dari cita penetapan sebuah hukum, yaitu menolak kemudharatan dan mewujudkan kemaslahatan.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian dan bukan hanya sekedar mengamati terhadap suatu objek yang akan diteliti.³⁴ Dalam penyusunan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis

³² Ahmad Syafii Maarif, *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalaan*, Jakarta, PSAP, 2004, hal.173

³³ As-Shidiqqy, Hasbie, *Falsafah Hukum Islam*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001.

³⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2011), h.27

penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris meneliti apa yang diperoleh dari observasi atau percobaan di lapangan. Empiris merupakan informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris dan berdasarkan fakta apa adanya yang terjadi di lapangan.

Dengan cara mewawancarai PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya (non job) dan menganalisis yaitu metode penelitian yang ada di dalam hukum positif yang mengatur kepegawaian dan penelitian yang menggambarkan, menganalisis fakta yang terjadi apa adanya yang dalam penulisan skripsi ini hal-hal yang berkaitan dengan pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural berdasarkan surat keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 820-331 Tahun 2019.

Namun untuk mendapatkan data yang lebih akurat data yang sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi, penyusunan skripsi ini juga akan menggunakan hukum normatif (undang-undang, peraturan pemerintah) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.³⁵

b. Pendekatan Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah sebagai berikut:³⁶

1) Pendekatan Perundang-undangan (Statue approach)

³⁵ <http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html>, diakses pada tanggal 23 februari 2021, pukul 18.47 WIB.

³⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*...., h. 133.

- 2) Pendekatan historis (Historical approach)
- 3) Pendekatan perbandingan (Comparative approach)
- 4) Pendekatan konseptual (Conceptual approach)

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian yang dilakukan dari beberapa pendekatan diatas ialah pendekatan perundang-undangan (statue approach). Pendekatan ini dengan cara mengkaji Undang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum atau permasalahan yang sedang terjadi.

Selain Undang-undangan pendekatan penelitian yang juga digunakan ialah pendekatan secara langsung ke PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya dan Peraturan Pemerintah yang dilanggar. Pendekatan ini dilakukan juga dengan cara wawancara, mengkaji Peraturan Pemerintah, serta menelaah semua Undang-undangan dan Peraturan pemerintah dengan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani atau isu hukum yang sedang terjadi.³⁷

Penulis memberikan gambaran mengenai pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural berdasarkan surat keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 820-331 Tahun 2019 yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan undang-undang Republik Indonesia.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

a. Sumber Hukum

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama 2005), h. 133

1. Bahan Data primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritas. Di mana dalam hal ini bahan hukum primer adalah terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang undangan.³⁸ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan data primer berupa peraturan pemerintah dan undang-undang Republik Indonesia Yaitu :

- a) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS.
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS pada Pasal 54 ayat (1), Pasal 64 ayat (1), ayat (3), ayat (4), Pasal 65 ayat (1), ayat (2)
- d) Pasal 52 ayat (10) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum Sekunder yang merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum Sekunder adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, yang disertai hukum. Selain itu bahan hukum sekunder menggunakan jurnal-jurnal hukum. Sudah barang tentu buku-buku dan artikel-artikel hukum dirujuk adalah

³⁸ Ibid., h. 141.

mempunyai relevansi dengan apa yang hendak diteliti.³⁹ Data sekunder merupakan jenis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan yang memberikan petunjuk untuk bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti, Kamus Bahasa Indonesia dan Kamus hukum serta situs internet yang berkaitan dengan tema penelitian yang dikaji.

b. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

- 8) Dalam penulisan ini teknik pengumpulan data dilakukan mengumpulkan berbagai referensi dan tautan yang mengkaji isu yang akan dibahas. Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan content analysy.⁴⁰ Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan Peraturan Pemerintah dan Undang-undang serta menggunakan pendekatan empiris untuk dapat menggambarkan kondisi yang terjadi dilapangan secara apa adanya, pendekatan empiris hanya untuk penambahan data yang lebih jelas dan berdasarkan fakta.
- 9) Meliputi data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan sebagai pelengkap data sekunder dan dikaji/dianalisis

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 195-196.

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 21.

dengan cara melalui data studi kepustakaan dan penelitian lapangan karena data-data tersebut yang dapat dianalisis.

- 10) Pengumpulan data dilakukan juga dengan mewawancari narasumber yang terkait dengan permasalahan yang dikaji. Wawancara ialah suatu pengumpulan data dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan narasumber guna memperoleh informasi atau mendukung objek penelitian. Wawancara digunakan untuk penambahan data yang lebih akurat dan mendukung untuk penyusunan skripsi ini.

3. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan penelitian, perlu menganalisis data agar data tersebut mudah dipahami. Analisis data adalah proses inspeksi, pembersihan dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan. Analisis data memiliki banyak sisi dan pendekatan, mencakup beragam teknik dengan berbagai nama, dan digunakan dalam berbagai bidang bisnis, ilmu pengetahuan, dan ilmu sosial.⁴¹

Analisis data adalah bagian dari kegiatan penelitian yang sangat penting setelah penelitian mengumpulkan data, maka langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan, dan melakukan analisis data untuk mencapai tujuan

⁴¹ Xia, B. S., & Gong, P. (2015). "Review of business intelligence thorough data analysis", (Benchmarkin, 2015: 21, 2), h, 300-311. doi:10.1108/BIJ-08-2012-0050

penelitian yang ditetapkan.⁴² Analisis data juga diperlukan agar mendapatkan solusi atas permasalahan penelitian yang tengah dikerjakan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan itu dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda.⁴³

b. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi.⁴⁴ Sampel bagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah Sebagian ASN yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode atau pola dasar dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, skripsi, maupun karya tulis ilmiah dalam bentuk bab dan sub bab yang secara logis saling berhubungan. Adapun sistem penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

⁴² Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2008), h. 38

⁴³ Djarwanto, 1994: 420

⁴⁴ Sugiyono (2008: 118)

BAB I. Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan peneliti, penelitian terdahulu, landasan teori, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. Berisi mengenai teori pembahasan tentang Tinjauan Yuridis Pemberhentian dan Penurunan Jabatan dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan). Teori PNS, teori pemberhentian dan penurunan, teori ASN, teori jabatan struktural.

BAB III. Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, surat keputusan bupati, nama-nama pns yang diberhentikan dan diturunkan jabatannya.

BAB IV. Berisi tentang prosedur pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural yang ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan, dan tindakan hukum yang diambil Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dan diturunkan jabatan dalam jabatan struktural di daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

BAB V. Berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi PNS. Pendapat para ahli:

- a. Pendapat A.W. Widjaja Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.⁴⁵
- b. Pendapat Musanef Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS

⁴⁵ Moh Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Alfabeta, 1988), h. 121.

secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:

- 1) Memenuhi syarat yang ditentukan;
- 2) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- 4) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.⁴⁶

Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.⁴⁷ PNS adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara.

⁴⁷ Shilvi Dwi Aulia, 2018, Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Pekanbaru provinsi Riau, (Fakultas Ilmu Social dan Ilmu Politik Universitas Riau) h. 2.

perundang-undangan yang berlaku.⁴⁸ PNS pusat dan daerah , Anggota TNI, Anggota kepolisian negara RI.⁴⁹

2. Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 10 dijelaskan fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai:

- a. pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.⁵⁰

Bagian Kedua Tugas Pasal 11 Pegawai Negeri Sipil bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
 - c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Bagian Ketiga Peran Pasal 12 PNS berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁵¹

3. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban dalam KBBI diartikan sebagai sesuatu hal yang sifatnya diwajibkan, sebuah keharusan, harus dilaksanakan dan semacamnya.⁵² Jadi kewajiban PNS merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam Pasal 23 di sebutkan beberapa kewajiban PNS yaitu :

⁴⁸ UU RI No.43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

⁴⁹ UU RI No. 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

⁵⁰ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Pegawai Negeri Sipil.

⁵¹ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil

⁵² Alwo, Kamus besar bahasa Indonesia (2003), h. 912.

- a. setiap dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁵³

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. Dalam melaksanakan Peraturan Perundang-Undangan pada umumnya, PNS diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.⁵⁴

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melakukan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan

⁵³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁵⁴ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), h. 77

ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap PNS dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa PNS sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat.⁵⁵

Maka dengan hal ini pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri.

Kedudukan PNS adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya PNS merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.⁵⁶ Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kewajiban PNS sadar akan tanggung jawabnya dalam

⁵⁵ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 110

⁵⁶ Ranuprodjo dan Husnan, *Pemberhentian Karyawan*, (1982: 110)

menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dan taat pada pancasila UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

B. Pemberhentian Pegawai

1. Pengertian Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai tidak lain adalah pemutusan hubungan kerja. Alasan yang biasa dikemukakan dalam pemberhentian adalah karena karyawan-karyawan tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi dengan baik. Namun, ada pula karena kondisi perusahaan yang memburuk.⁵⁷ Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS (Pasal 1 PP Nomor 32 Tahun 1979).⁵⁸ Pemberhentian dalam manajemen PNS tidak semata-mata pemutusan hubungan kerja, namun ada hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan.

Pemberhentian dari jabatan negeri ialah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih berkedudukan sebagai PNS.

2. Pemberhentian Pegawai Berdasarkan Jenisnya

- a. Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 Tentang petunjuk teknis (Juknis) pemberhentian PNS⁵⁹, jenis pemberhentian terdiri atas :
 1. Pemberhentian atas permintaan sendiri;

⁵⁷ Ranuprodjo dan Husnan, *Pemberhentian Karyawan*, (1982: 110)

⁵⁸ Pasal 1 PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS

⁵⁹ Peraturan BKN No. 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian PNS.

2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
 3. Pemberhentian karena perampangan 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, dan anggota dewan perwakilan rakyat, anggota dewan perwakilan daerah, gubernur, dan wakil gubernur, bupati/walikota dan wakil bupati/wakil kota;
 9. Pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus politik dan;
 10. Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara;
- b. Selain itu berdasarkan peraturan BKN atau perka BKN no 3 tahun 2020 tentang petunjuk teknis (juknis) pemberhentian PNS⁶⁰, dinyatakan bahwa PNS dapat diberhentikan karena hal lain, yaitu:
4. Tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan;
 5. Terbukti menggunakan ijazah palsu;
 6. Tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar PNS;
 7. PNS yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan;
 8. Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural;
 9. PNS yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁶⁰ Peraturan BKN No. 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian PNS.

c. Pemberhentian secara hormat sebagai PNS

PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun.

d. Pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS

PNS yang diberhentikan secara tidak hormat akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun.

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

Dalam Pasal 3 disebutkan jenis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas:

- a. pemberhentian atas permintaan sendiri;
- b. pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
- c. pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
- d. pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
- e. pemberhentian karena meninggal dunia, tewas, atau hilang;
- f. pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan;
- g. pemberhentian karena pelanggaran disiplin;
- h. 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;
- i. pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- j. pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara.⁶¹

⁶¹ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa terdapat beberapa jenis pemberhentian Pegawai Negeri Sipil salah satunya pemberhentian karena pelanggaran disiplin. Dalam Pasal 4 Selain jenis pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, terdapat Pemberhentian karena hal lain, antara lain sebagai berikut:

- a. tidak melapor setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
- b. PNS yang selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan;
- c. terbukti menggunakan ijazah palsu;
- d. tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar;
- e. PNS yang menerima uang tunggu tetapi menolak untuk diangkat kembali dalam jabatan;
- f. pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; dan
- g. PNS yang tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa hal pemberhentian PNS salah satunya karena tidak dapat memperbaiki kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶²

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang PNS

Dalam pasal 77 ayat 6 di Undang-Undang tersebut PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aturan pemberhentian PNS ini juga terdapat pada Pasal 87. Dalam ayat 1 disebutkan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat karena

⁶² Pasal 4 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.⁶³

C. Penurunan Jabatan dan Jabatan Struktural

1. Pengertian Penurunan Jabatan

Penurunan jabatan PNS merupakan bentuk disiplin PNS, peraturan disiplin PNS dibuat dalam rangka pembinaan PNS. Pembinaan tersebut diarahkan agar PNS sebagai aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila. Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah PNS yang melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan oleh pemerintah.⁶⁴ Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS.⁶⁵ Dengan maksud untuk mendidik dan menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap PNS.⁶⁶ (Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS).

Disiplin sebagai suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

⁶³ Pasal 77 ayat 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

⁶⁴ Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 121-122

⁶⁵ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988, h. 121

⁶⁶ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial), 1992, h. 85

yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.⁶⁷ Disiplin sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

2. Pengertian Jabatan Struktural

Secara etimologi jabatan berasal dari kata “jabat” yang menurut KBBI dapat diartikan sebagai pekerjaan atau tugas dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan kedudukan dan pangkat. Jabatan juga dapat diartikan kedudukan yang menunjukkan tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak seorang pegawai negeri sipil atau karyawan pada sebuah lembaga atau perusahaan.⁶⁸

Jabatan adalah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.⁶⁹ Jabatan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan sesuatu satuan organisasi. Pengertian jabatan dapat ditinjau dari sudut struktural yang menunjukkan secara tegas kedudukan dalam rangkaian jabatan yang ada dalam organisasi, seperti Direktur, Sekretaris, dan dapat ditinjau dari sudut fungsi yang menunjukkan kegiatan-kegiatan yang

⁶⁷ Alex S. Nitisemito (1984: 199)

⁶⁸ Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

⁶⁹ Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

dilakukan dalam suatu organisasi seperti juru ketik, penelitian, dan juru kesehatan.⁷⁰

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.⁷¹ Jabatan struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah : Sekretaris Jenderal, Direktur jendral, Kepala biro, dan Staf ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS daerah adalah: Sekretaris daerah, Kepala dinas/badan/kantor, Kepala bagian, Kepala bidang, Kepala seksi, Camat, Sekretaris camat, Lurah, dan Sekretaris lurah.⁷²

D. Dasar Hukum Pemberhentian dan Penurunan PNS Dalam Jabatan Struktural

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi

⁷⁰Definisi Pekerjaan Profesi Jabatan dan Karir. Diakses melalui <http://ilmukritis.wordpress.com/2012/02/28/definisi-pekerjaan-profesi-jabatan-dan-karir/> pada Tanggal 04 Desember 2020 Pukul 19.32 Wib

⁷¹Hamalik, *Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 127.

⁷² Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 42.

hukuman disiplin.⁷³ Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Hukuman disiplin diberikan untuk memperbaiki serta mendidik PNS itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh PNS yang bersangkutan⁷⁴. Tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS yaitu sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin Ringan

1) Teguran lisan

Teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

2) Teguran tertulis

Teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum PNS yang melakukan pelanggaran.

⁷³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁷⁴ Soengeng Prijodarmun, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial), 1994.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

b. Hukuman Disiplin Sedang

1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun

Penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

Penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

c. Hukuman Disiplin Berat

1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

Penurunan pangkat setingkat lebih rendah ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah menjalani masa hukuman disiplin penurunan pangkat selesai,

maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

Pemindahan ini dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persyaratan jabatan.

3) Pembebasan dari jabatan

Pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Pemberhentian ini apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Pemberhentian ini PNS tidak akan diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, menyebutkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah;

1. kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS pusat dan PNS daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat pembina kepegawaian pusat, pejabat kepegawaian daerah Provinsi, dan pejabat pembina kepegawaian daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan bahwa : perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS. yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Sesuai dengan ketentuan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS “menyebutkan bahwa pasal 5 PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.⁷⁵

⁷⁵ Pasal 5 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pasal 3

Setiap PNS wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan Perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintahan, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan;

17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.⁷⁶

Pasal 4 Setiap PNS dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
7. Memberi atau meyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya kedinasan;

⁷⁶ Pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010, tentang Disiplin PNS.

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;
 - e. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
 - e) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - f) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
 - g) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
 - h) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye

- i) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- j) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.⁷⁷

Dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka tingkat dan jenis hukuman disiplin yang ada di PP 53/ 2010, sebagaimana disebutkan di Pasal 7 PP adalah sebagai berikut:

Pada Bab III Pasal 7 :

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1. hukuman disiplin ringan;
 - 2. hukuman disiplin sedang; dan
 - 3. hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - 3. teguran lisan;
 - 4. teguran tertulis; dan
 - 5. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

⁷⁷ Pasal 4 PP No. 53 Tahun 2010, tentang Disiplin PNS.

3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

1. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
2. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
3. pembebasan dari jabatan;
4. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
5. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.⁷⁸

2. Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian PNS

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian PNS Pegawai Negeri Sipil, “menimbang bahwa ketentuan-ketentuan mengenai pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang sekarang berlaku, dipandang tidak sesuai lagi dengan keadaan”.⁷⁹ Oleh sebab itu pada Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil;
2. Hilang adalah suatu keadaan bahwa seseorang di luar kemauan dan tidak diketahui ia masih hidup atau telah meninggal dunia;

⁷⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin PNS

⁷⁹ PP RI No. 32 Tahun 1979, tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

3. Batas usia pensiun adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.⁸⁰

3. UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrator Pemerintahan

Administrasi Pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan. Fungsi Pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan Administrasi Pemerintahan yang meliputi fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan. Terdapat beberapa Pasal yang menjelaskan administrasi pemerintah yang berkaitan dengan pemberhentian jabatan PNS yaitu sebagai berikut :

Pasal 2

”Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan dimaksudkan sebagai salah satu dasar hukum bagi Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan, Warga Masyarakat, dan pihak-pihak lain yang terkait dengan Administrasi Pemerintahan dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan”.

Pasal 3

Tujuan Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan adalah:

- a. menciptakan tertib penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan;
- b. menciptakan kepastian hukum;

⁸⁰ Pasal 1 PP RI No. 32 Tahun 1979, tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- c. mencegah terjadinya penyalahgunaan Wewenang;
- d. menjamin akuntabilitas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan;
- e. memberikan perlindungan hukum kepada Warga Masyarakat dan aparatur pemerintahan;vmelaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menerapkan AUPB; dan
- f. memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada Warga Masyarakat.⁸¹

Pasal 6

1. Pejabat Pemerintahan memiliki hak untuk menggunakan Kewenangan dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan.
2. Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. melaksanakan Kewenangan yang dimiliki berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan AUPB;
 - b. menyelenggarakan aktivitas pemerintahan berdasarkan Kewenangan yang dimiliki;
 - c. menetapkan Keputusan berbentuk tertulis atau elektronik dan/atau menetapkan Tindakan;
 - d. menerbitkan atau tidak menerbitkan, mengubah, mengganti, mencabut, menunda, dan/atau membatalkan Keputusan dan/atau Tindakan;
 - e. menggunakan Diskresi sesuai dengan tujuannya;
 - f. mendelegasikan dan memberikan Mandat kepada Pejabat Pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan;
 - g. menunjuk pelaksana harian atau pelaksana tugas untuk melaksanakan tugas apabila pejabat definitif berhalangan;

⁸¹ Pasal 3 UU Nomor 30 Tahun 2014, tentang Administrator Pemerintah.

- h. menerbitkan Izin, Dispensasi, dan/atau Konsesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. memperoleh perlindungan hukum dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugasnya;
- j. memperoleh bantuan hukum dalam pelaksanaan tugasnya;
- k. menyelesaikan Sengketa Kewenangan di lingkungan atau wilayah kewenangannya;
- l. menyelesaikan Upaya Administratif yang diajukan masyarakat atas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuatnya; dan
- m. menjatuhkan sanksi administratif kepada bawahan yang melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.⁸²

Pasal 7

1. Pejabat Pemerintahan berkewajiban untuk menyelenggarakan Administrasi Pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintahan, dan AUPB.
2. Pejabat Pemerintahan memiliki kewajiban:
 - a. membuat Keputusan dan/atau Tindakan sesuai dengan kewenangannya;
 - b. mematuhi AUPB dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. mematuhi persyaratan dan prosedur pembuatan Keputusan dan/atau Tindakan;
 - d. mematuhi Undang-Undang ini dalam menggunakan Diskresi;
 - e. memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan tertentu;⁸³

⁸² Pasal 6 UU Nomor 30 Tahun 2014, tentang Administrator Pemerintah.

- f. memberikan kesempatan kepada Warga Masyarakat untuk didengar pendapatnya sebelum membuat Keputusan dan/atau Tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. memberitahukan kepada Warga Masyarakat yang berkaitan dengan Keputusan dan/atau Tindakan yang menimbulkan kerugian paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak Keputusan dan/atau Tindakan ditetapkan dan/atau dilakukan;
- h. menyusun standar operasional prosedur pembuatan Keputusan dan/atau Tindakan;
- i. memeriksa dan meneliti dokumen Administrasi Pemerintahan, serta membuka akses dokumen Administrasi Pemerintahan kepada Warga Masyarakat, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang;
- j. menerbitkan Keputusan terhadap permohonan Warga Masyarakat, sesuai dengan hal-hal yang diputuskan dalam keberatan/banding;
- k. melaksanakan Keputusan dan/atau Tindakan yang sah dan Keputusan yang telah dinyatakan tidak sah atau dibatalkan oleh Pengadilan, pejabat yang bersangkutan, atau Atasan Pejabat; dan
- l. mematuhi putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.⁸⁴

Dalam Undang-Undang ini dijelaskan Larangan Penyalahgunaan Wewenang yang tidak boleh dilakukan oleh Badan Pemerintahan, yaitu sebagai berikut :

Pasal 17

1. dan/atau Pejabat Pemerintahan dilarang menyalahgunakan Wewenang.
2. Larangan penyalahgunaan Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

⁸³ Pasal 7 UU Nomor 30 Tahun 2014, tentang Administrator Pemerintah.

⁸⁴ Pasal 7 UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrator Pemerintah.

- a. larangan melampaui Wewenang;
- b. larangan mencampuradukkan Wewenang; dan/atau
- c. larangan bertindak sewenang-wenang.⁸⁵

Pasal 18

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dikategorikan melampaui Wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a apabila Keputusan dan/atau Tindakan yang dilakukan:

- a. melampaui masa jabatan atau batas waktu berlakunya Wewenang;
- b. melampaui batas wilayah berlakunya Wewenang; dan/atau
- c. bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸⁶

Sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrator Pemerintahan disebutkan bahwa syarat sahnya keputusan meliputi :

- a. Ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- b. Dibuat sesuai prosedur;
- c. Subtansi yang sesuai dengan objek keputusan;⁸⁷

4.Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS Pasal 64 ayat (1), PNS diberhentikan dari jabatan administrator apabila ;

1. Mengundurkan diri dari jabatan;

⁸⁵ Pasal 17 UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrator Pemerintah.

⁸⁶ Pasal 18 UU Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrator Pemerintah.

⁸⁷ Pasal 52 ayat (10) UU RI No. 30 Tahun 2014, tentang Administrator Pemerintahan.

2. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
3. Menjalani cuti diluar tanggungan Negara;
4. Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
5. Ditugaskan secara penuh diluar jabatan administrator atau;
6. Tidak memenuhi persyaratan jabatan;⁸⁸

E. Komisi Pegawai Negeri Sipil Mengenai Rekomendasi Atas Pengaduan Dugaan Pelanggaran System Merit Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan

Adapun beberapa hal penting yang terkait atas pelanggaran dalam pemberhentian dan penurunan pejabat administrator dan pejabat pengawas di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, yaitu sebagai berikut :
Bahwa Bupati Bengkulu Selatan melalui surat keputusan nomor 820-331 tanggal 11 Juli 2019 telah melantik 363 (tiga ratus enam puluh tiga) . Namun terdapat beberapa PNS yang mengalami pemberhentian jabatan yaitu sebagaimana surat keputusan bupati Bengkulu selatan yaitu :

- a. 55 (lima puluh lima) PNS yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat lebih rendah. Pemberhentian atau penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui tata cara atau prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrator Pemerintah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS.⁸⁹

Dari keputusan Bupati Bengkulu Selatan melalui surat keputusan nomor 820-331 tanggal 11 Juli 2019 sudah melantik PNS sebanyak 363 orang namun terdapat

⁸⁸ Pasal 64 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, tentang Manajemen PNS

⁸⁹ Surat Keputusan Bupati Bengkulu Selatan melalui tanggal 11 Juli 2019.

55 (lima puluh lima) PNS yang diberhentikan dari jabatan dan diturunkan dari jabatan ke tingkat lebih rendah. Dari 55 PNS yang diberhentikan, terdapat 15 orang PNS yang menuntut dan mengadukan permasalahan ini ke pihak-pihak yang terkait karena PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya. Pemberhentian dan penurunan jabatan PNS dalam jabatan struktural dilakukan tanpa melalui prosedur yang sebagaimana telah dijelaskan didalam peraturan pemerintah dan undang-undang. Pada saat terjadinya mutasi dan dikeluarkannya surat keputusan oleh Bupati tersebut, PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya sebelumnya tidak mendapatkan informasi dari pihak pemerintah, tidak ada surat edaran, serta tidak adanya surat teguran dan surat pemberitahuan apabila mereka melakukan kesalahan.

F. Pengertian Keadilan, Kemaslahatan, dan Kemudharatan Perspektif Hukum

Islam

a. Keadilan Menurut Islam

Adil menurut islam yang mana kata adil (ar'al-adl), salah satu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam rangka menegakkan kebenaran kepada siapapun tanpa kecuali, walaupun akan merugikan dirinya sendiri.⁹⁰ secara etimologis al-adl berarti tidak berat sebelah, tidak memihak; atau menyampaikan yang satu dengan yang lain (al-musawah). Istilah lain dari al-adl adalah al-qist al-misl (sama bagian atau semisal). Secara terminologis adil berarti “mempersamakan” sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai

⁹⁰ Anonim, *Ensiklopedi Hukum Islam* (Jakarta: Penerbitan PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), h.50

maupun dari segi ukuran sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Adil juga berarti “berpihak atau berpegang kepada kebenaran”. Keadilan lebih dititik beratkan pada pengertian meletakkan sesuatu pada tempatnya jika keadilan telah dicapai, maka itu merupakan pada tempatnya jika keadilan telah dicapai, maka itu merupakan dalil kuat dalam islam selama belum ada dalil lain yang menentangnya.

Berlaku adil sangat terkait dengan hak dan kewajiban, hak yang dimiliki oleh seseorang, termasuk hak asasi, wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait diberikan kepada yang berhak menerimanya. Oleh karena itu hukum berdasarkan amanah harus ditetapkan secara adil tanpa dibarengi rasa kebencian dan sifat negatif lainnya,(Q.S.4:58).⁹¹

Dalam beberapa bidang hukum islam, persyaratan adil sangat menentukan benar atau tidaknya dan sah atau batalnya suatu pelaksanaan hukum. Dalam Al-Qur’an banyak ayat yang memerintahkan manusia untuk berlaku adil dan segala hal, walaupun akan merugikan diri sendiri. keadilan dalam islam meliputi berbagai aspek kehidupan apalagi dalam bidang dan sistem hukumnya. Keadilan yang merupakan prinsip kedua setelah tauhid meliputi keadilan dalam berbagai hubungan, yaitu hubungan antara individu dengan dirinya sendiri, hubungan antara individu dengan manusia dan masyarakatnya, hubungan antara individu dengan hakim dan yang berpekar serta hubungan-hubungan dengan berbagai pihak yang terkait.⁹²

b. Kemaslahatan Menurut Islam

⁹¹ Tohaputra Ahmad H. Drs. *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Semarang: Penerbitan CV.As Syifa, 2000), h.185

⁹² Muhammad Dhiaduddin Rais, *Teori Politik Islam*, Op. Cit., h.268.

Kata masalah berarti kepentingan, manfaat yang jika digunakan bersama dengan kata mursalah berarti bermakna kepentingan yang tidak terbatas, tidak terikat, atau kepentingan yang diputuskan secara bebas Metode masalah muncul sebagai pemahaman mendasar tentang konsep bahwa syari'at ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat dan berfungsi untuk memberikan kemanfaatan dan mencegah kemudharatan.

Maslahah secara etimologi adalah kata tunggal dari al-musalih, yang searti dengan kata salah, yaitu “mendatangkan kebaikan” terkadang digunakan juga istilah lain yaitu al-istilah yang berarti “mencari kebaikan”.⁹³

Para ulama usul fiqih membagi masalah ke dalam tiga kategori yaitu:

1. Masalah berdasarkan segi perubahan masalah, terdiri dari al-maslahah as-sabitah dan al-mastahah al-muiagayyirah.
2. Masalah berdasarkan keberadaan masalah menurut syara'; terdiri dari: al-maslahah al-mu'tabarah, al-maslahah al-mulghah, dan al-maslahah al-mursalah.
3. Masalah berdasarkan segi kualitas dan kepentingan kemaslahatan, terdiri dari: al-maslahah al-dharuriyyah, al-maslahah al-hajiyah dan al-maslahah al-tahsiniyah.

c. Kemudhratan Menurut Islam

Kemudhratan adalah suatu kondisi yang harus segera dihilangkan oleh setiap subjek hukum agar terhindar dari sesuatu yang membahayakan dan merugikan, baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Dalam setiap ajaran

⁹³ H.M.Hasbi Umar, *Nalar Fiqih Kontemporer* (Cet. I; Jakarta: Gaung Persada Pres, 2007), h.112

hukum islam, menolak kemudharatan merupakan salah satu tujuan dasar dari cita penetapan sebuah hukum, yaitu menolak kemudharatan dan mewujudkan kemaslahatan.

Konsep menolak kemudharatan merupakan filosofi penegakan hukum islam dengan mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan keadilan. Hukum islam yang bersifat responsif lebih memiliki nilai guna di masyarakat karena dapat meminimalisasi kerugian-kerugian yang akan dialami seseorang sehingga lebih mendekati pada nilai keadilan itu sendiri.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Kondisi Fisik Wilayah

a. Profil Geografi

Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan salah satu dari 10 kabupaten/kota yang berada di bawah wilayah administrasi Provinsi Bengkulu. Kabupaten Bengkulu Selatan berada di sebelah selatan Provinsi Bengkulu dan langsung berhadapan dengan Samudera Hindia. Kabupaten Bengkulu Selatan terletak di sebelah barat Bukit Barisan.⁹⁴

- a. Luas wilayah administrasinya mencapai kurang lebih 118.610 Ha. Terletak pada 4 0 9'39" – 4 0 33' 34" Lintang Selatan dan 102 47'45" - 103 0 17'18" Bujur Timur.
- b. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Seluma sepanjang ± 23,500 km.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Provinsi Sumatera Selatan ± 43,500 km.
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kaur ± 26 km
- e. Sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Indonesia ± 4 mil.

b. Luas Wilayah

Wilayah Kabupaten Bengkulu Selatan terbagi atas 11 (sebelas) kecamatan, yaitu Kecamatan Kedurang, Kecamatan Seginim, Kecamatan Pino, Kecamatan Manna, Kecamatan Kota Manna, Kecamatan Pino Raya, Kecamatan Kedurang

⁹⁴ Rencana Terpadu Dan Program Investasi Infrastruktur Jangka Menengah Bidang Cipta Karya Bengkulu Selatan.

Iilir, Kecamatan Air Nipis, Kecamatan Ulu Manna, Kecamatan Bunga Mas,
Kecamatan Pasar Manna.

**B. Keputusan Bupati Bengkulu Pengangkatan Dan Pemberhentian Pejabat
Administrator Dan Pejabat Pengawas Di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Bengkulu Selatan**

**KEPUTUSAN BUPATI BENGKULU SELATAN
NO:820-331 TAHUN 2019**

TENTANG

**PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PEJABAT ADMINISTRATOR
DAN PEJABAT PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**

BUPATI BENGKULU SELATAN,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk kepentingan dinas perlu dengan segera memberhentikan dan mengangkat pegawai negeri sipil yang namanya tersebut dalam lajur 2 dari jabatan lama sebagaimana tersebut dalam lajur 5 kedalam jabatan baru sebagaimana tersebut dalam lajur 6 daftar lampiran keputusan ini;
 - c. bahwa pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipildalam jabatan tersebut telah mendapat pertimbangan dari baperjakat dengan surat yang nomor dan tanggal sebagaimana dalam lajur 7 dan 8 daftar lampiran keputusan ini;
 - d. bahwa pegawai negeri sipil yang namanya sebagaimana tersebutdalam gaji kedua daftar lampiran keputusan ini

memenuhi syarat dan di pandang cakap untuk di angkat yg di maksud dalam huruf a di atas ;

- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091);
 2. Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 2014
Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati Dan Walikota Menjadi
Undang-Undang;

5. Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang
Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018)
Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintahan
Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 4194);
6. Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang
Manajemen Pegawai Negeri, Sipil (Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Keputusan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2002 Tentang
Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan Nomor 100
Tahun 2000 Tentang Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam
Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan
Peraturan Pemerintahan Nomor 13 Tahun 2002;
8. Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan
Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan;

Memperhatikan :1. Berita Acara Rapat Beperjaka Nomor : 800/04/BP JK/2019
Tanggal 19 Juni 2019 Tentang Evaluasi, Rotasi Dan
Pengisian Jabatan Admistrasi (Administrator Dan
Pengawas)Yang Kosong Di Lingkungan Pemerintahan
Kabupaten Bengkulu Selatan Dan Usul Kenaikan Pangkat
Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkulu Selatan Periode
Oktober 2019.

Menetapkan :

KESATU : Memberhentikan dan mengangkat pegawai negeri sipil yang
namanya tersebut dalam lajur 2 dari jabatan sebagaimana tersebut
dalam lajur 5 kedalam jabatan sebagaimana tersebut dalam lajur
6 dan diberikan tunjangan jabatan sebagaimana tercantum dalam
lajur 9 daftar lampiran keputusan ini;

KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan;

KETIGA : Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan
ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya;

ASLI/PETIKAN Keputusan Ini Diberikan Kepada Pegawai Negeri
Sipil yang bersangkutan untuk dilaksanakan dan di indahkan
dengan semestinya.

C. Daftar Nama PNS Yang Di Berhentikan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural

No	Nama/ NIP	Gol	Jabatan / Eselon	
			Lama	Baru
1.	Ilyan sayuti, SH NIP.19661105 199303 1 005	IV.b	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi III.a	Fungsional umum Dinas Perpustakaan dan kearsipan
2.	Amran ,SH NIP.19640220 199303 1 007	IV.b	Camat Kecamatan Air Nipis III.a	Fungsional umum Dinas PMPTSP
3.	Haryanto, SH NIP.19661211 199403 1 004	IV.a	Inspektur Pembantu Wilayah III Insektorat III.a	Fungsional Umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
4.	Nurmansyah , AP NIP.19741014 199412 1 001	IV.a	Sekretaris Dinas Perikanan III.a	Fungsional P2UPD Inspektorat
5.	Sairi , S.Sos NIP.19660504 199303 1 008	IV.a	Sekretaris Badan Kesbangpol III.a	Fungsional Umum Dinas Satpol PP dan Damkar
6.	Budiman , SE.,M.Si NIP.19650904 199403 1 003	IV.b	Inspektur pembantu wilayah I inspektorat III.a	Fungsional umum dinas lingkungan hidup dan kehutanan
7.	Aprizani . SH., MH NIP.19670416 199603 1 001	IV.b	Camat kecamatan ulu manna III.a	Fungsional umum dinas PMPTSP
8.	Saitono , S.Sos NIP.19660212 198803 1 008	IV.b	Camat kecamatan kedurang ilir III.a	Fungsional umum dinas perpustakaan dan kearsipan
9.	Drs. Nata Kesumajaya NIP.19631011 199203 1 003	IV.b	Sekretaris dinas perhubungan III.a	Fungsional umum dinas ketahanan pangan
10.	Ir. Hadi Kusno, M.Si NIP.19630910 198303 1 002	IV. b	Kabag pemerintahan dan otonomi daerah setda III.a	Fungsional umum dinas kesehatan

11	Drs. Malikin, M.Tp NIP.19630730 198503 1 003	IV.b	Sekretaris dinas PPKBPP dan PA III.a	Fungsional umum dinas ketahanan pangan
12	Ir. Ali hasmi, M.Si NIP.19650923 198803 1 003	IV.b	KABID pembinaan PAUD dan pendidika non formal dinas pendidikan dan kebudayaan IIIb.	Fungsional umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi
13.	Sahamudin, S.IP NIP.19660424 198703 1 005	IV.a	KABID perencanaan, pengembangan iklim dinas PMPTSP III.b	Fungsional umum RSUD HD
14.	Jemmy'in, S.Sos NIP.19720208 199303 1 004	IV.a	Kabid kehutanan dinas lingkungan hidup dan kehutanan IIIb	Fungsional umum dinas perindagkop dan usaha mikro
15.	Alvian zamhari, S.TP NIP.19800321 200502 1 002	III.d	Kabid pengembangan perpustakaan dan pembudayaan gemar membaca dinas perpustakaan dan kearsipan IIIb	Fungsional umum dinas perikanan
16.	Sabirin, S.Sos NIP.19650810 198703 1 009	IV.a	Sekretaris camat seginim III.b	Fungsional umum kecamatan air nipis
17.	Suhirdin, S.Sos NIP.19660712 199303 1 006	IV.a	Kabid pembudayaan olahraga dinas pemuda dan olahraga III.b	Fungsional umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi
18.	Juliawan alim, S.Sos NIP.19730705 199703 1 001	III.d	Kabid aplikasi informatika dinas komunikasi dan informatika III.b	Fungsional umum dinas pariwisata
19.	Ikhsan hamadi, S.Sos NIP.19730729 199202 1 001	IV.a	Kabid kebersihan dinas lingkungan hidup dan kehutanan	Fungsional umum dinas pemuda dan olahraga

			III.b	
20.	Riswanto Kurniawan, S.Sos NIP.19691104 200901 1 004	III.d	Kabid pencegahan dan kesiapsiagaan BPBD III.b	Fungsional umum dinas lingkungan hidup kehutanan.
21.	Sarbaini effendi, S.Sos NIP.19690924 198903 1 003	IV.a	Kabid pemberdayaan sosial dinas sosial III.b	Fungsional umum dinas kesehatan
22.	Budi Syaputra, SKM, M.Si NIP.19770524 199702 1 001	IV. a	Kabid pengembangan destinasi dinas pariwisata III.b	Fungsional umum dinas kesehatan
23.	Henny Agustin, S.Sos NIP.19760801 200604 2 004	III.d	Kabid perindustrian dinas peridagkop dan usaha mikro III.b	Fungsional umum dinas perhubungan
24.	Ismanjayadi, S.ST, MM NIP.19661003 198903 1 005	IV.a	Kabid analisis dampak lingkungan dinas Lingkungan hidup dan kehutanan III,b	Fungsional umum kecamatan kota manna
25.	Baserin, Amd. Kep NIP.19630905 198212 1 001	IV.a	Kabid kesehatan masyarakat dinas kesehatan III.b	Fungsional umum dinas PPKBPP dan PA
26.	Dra. Harmini NIP.19630411 199103 2 002	IV.b	Kabid perlindungan perempuan dan anak dinas PPKBPP dan PA III.b	Fungsional umum dinas kesehatan .
27.	Rudi Asman, S.ST NIP.19790307 199202 1 003	IV.a	Sekretaris camat kedurang III.b	Fungsional umum dinas PPKBPP dan PA
28.	Drs. Awan Salim NIP.19621021 199003 1 002	IV.a	Kabid koperasi dan usaha mikro	Fungsional umum dinas.
29.	E. Hidayat, SE NIP.19730814 200803 1 001	III.d	Kabid rehabilitasi dan rekontruksi BPBD III.b	Fungsional umum dinas lingkungan hidup dan

				kehutanan
30.	Dian sucipto, ST NIP.19651122 199311 1 001	III.d	Kabid perdagangan dinas perindagkop dan usaha mikro III.b	Fungsional umum dinas PUPR
31.	Neli hartati NIP.19620418 198302 2 006	III.d	Kasie harga pangan dinas ketahanan pangan IV.a	Fungsional umum dinas pemuda dan olahraga
32.	Parida heiyani NIP.19611228 198203 2 003	-	Kasie pembinaan dan pemberdayaan koperasi IV.a	Fungsional umum dinas social
33.	Richi Rikardo, ST NIP.19800811 200604 1 007	III.d	Kasie pelaksanaan penata ruang bidang tata ruang dinas PUPR IV.a	Fungsional umum dinas perumahan dan pemukiman
34.	Ismulyanto, BE NIP.19611013 199303 1 002	III.c	Kasie pengaturan bidang jasa, konstruksi dinas PUPR IV.a	Fungsional umum dinas PUPR
35.	Airin sakri, S.ST NIP.19611103 198803 1 006	III.d	Kepala UPT pusat kesehatan hewan sulau dinas pertanian IV.a	Fungsional umum dinas ketahanan pangan.
36.	Enni die NIP.19680810 198903 1 007	III.d	Kepala UPT puskesmas Sulau IV.a	Fungsional umum dinas kesehatan
37.	Suplimin, SKM NIP.19740922 200312 1 003	III.d	Kepala UPT puskesmas palak bengkerung IV.a	Fungsional umum dinas kesehatan
38.	Zulkan NIP.19610801 198203 1 005	-	Kasie pemerintahan kecamatan pino IV.a	Fungsional umum kecamatan pino
39.	NIP.Yulismiati, S.Sos 19610709198603 2 003	-	Kepala UPT laboratorium kesehatan daerah IV.a	Fungsional umum dinas kesehatan
40.	Yusnaniar, BA	-	Kasie lalu lintas	Fungsional umum

	NIP.19611202 198711 2 001		dinas perhubungan IV.a	dinas pemuda dan olahraga
41.	Rukiin, B. SC NIP.19610704 198603 1 009	-	Kasubag umum dan kepegawaian dinas PUPR IV.a	Fungsional umum dinas PMD
42.	Apri horizon, SE. M. Ec. Dev NIP.198304 19200803 1 002	-	Kasie kebijakan dan advokasi layanan dinas MPPTSP IV.a	Fungsional umum dinas MPPTSP
43.	Abidin, Amd. NIP.19610801 198403 1 001	-	Kasie pemerintahan kecamatan pasar manna IV.a	Fungsional Umum Kec. Kota Manna
44.	Zulharpan NIP.19620513 198603 1 009	III.d	Lurah kelurahan pasar mulia IV.a	Fungsional umum dinas PMD
45.	Sutoyo NIP.19620320 198603 1 007	III.d	Kasie teknologi pasca panen hasil perikanan dinas perikanan IV.a	Fungsional umum dinas ketahanan pangan
46.	Feryzon Dasirun, SKM NIP.19780217 200604 1 005	III.d	Kasubag TU UPT dinas PPKBPP dan PA Kec.Kedurang IV.b	Fungsional umum dinas PPKBPP dan PA
47.	Dwi Haryanto, A.md NIP.19650406 198603 1 007	III.c	Kasubag TU UPT tempat pelelangan ikan dinas perikanan IV.b	Fungsional umum dinas perikanan
48.	Luinuddin NIP.19620125 1986031007	III.c	Kasubag perencanaan dan keuangan kec. Segibim IV.b	Fungsional umum kec.seginim
49.	Nurbaya, S.Sos NIP.19741121 200502 2 001	III.d	Kepala UPT dinas Pertanian kec. Manna IV.a	Fungsional umum dinas pertanian
50.	Mulyadi S.Pd NIP.19720220 199501 001	III.d	Kasubag TU UPTD DIKBUD kec. Pino	Fungsional umum dinas pendidikan

			IV.b	dan kebudayaan
51.	Asman S.Pd. SD NIP.19620817 198307 1 001	IV.b	Kepala UPTD DIKBUD kec. Seginim IV.a	Fungsional umum DIKBUD
52.	Asef muhidin, SH NIP.19660912 198903 1 001	III.d	Sekretaris camat kec. Pasar manna III.b	Kasubag penmas dan hukum kantor KPU Iv.a
53.	A. Haris NIP.19631223 198603 1 007	III.d	Kasie pembangunan masyarakat desa kec.seginim IV.a	Kasie pembangunan kel. Gunung ayu IV.b
54.	Firmawan, S.Pdi NIP.19800628 200803 1 001	III.b	Kepala UPTD DIKBUD Kec. Kota Manna, IV.a	Kasie pembangunan kelurahan gunungng mesir IV.b
55.	Ginto S.Pd NIP.19660502 198603 1 007	III.c	Kepala UPTD dikbud Kec. Kedurang IV.a	Kasie pembangunan kelurahan belakang gedung IV.b

Sumber : Komisi Aparatur Sipil Negara tahun 2019

D.Peraturan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Registrar Nama Domain Perangkat Daerah Dan Desa Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan

Menimbang Ketentuan Pasal 9 Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Registrar Nama Domain Instansi Penyelenggara Negara, perlu membentuk pedoman dan tata cara registrar nama domain perangkat daerah dan desa.⁹⁵

⁹⁵ Pasal 9 Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Registrar Nama Domain Instansi Penyelenggara Negara.

No	NAMA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
1	Sekretariat daerah
2	Sekretariat DPRD
3	Inspektorat dinas kepemudaan dan olahraga
4	Dinas kependudukan dan pencacatan sipil
5	Dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
6	Satpol PP dan pemadam kebakaran
7	Dinas pendidikan dan kebudayaan
8	Dinas pertanian
9	Dinas social
10	Dinas lingkungan hidup dan kehutanan
11	Dinas ketahanan pangan
12	Dinas perikanan
13	Dinas kesehatan
14	Dinas penanaman modal dan PTSP
15	Dinas PU dan penataan ruang
16	Dinas komunikasi dan informatika
17	Dinas ketenaga kerjaan dan transmigrasi
18	Dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro
19	Dinas perpustakaan dan kearsipan
20	Dinas pariwisata
21	Dinas perumahan dan kawasan permukiman

22	Dinis pemberdayaan masyarakat desa
23	Dinas perhubungan
24	Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah

Sumber : Surat Keputusan Bupati Bengkulu Selatan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan (Non Job) PNS Di Bengkulu Selatan

Berdasarkan wawancara kepada ketua PNS yang diberhentikan dan diturunkan (non job) dari jabatannya dalam jabatan struktural yaitu Bapak Drs. Malikin, M.TP, dimana prosedur pemberhentian dan penurunan jabatan PNS (non job) di Lingkungan pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan di dalam surat keputusan Bupati Bengkulu Selatan yaitu sebagai berikut:

1. Bahwa Bupati Bengkulu Selatan melalui surat keputusan Nomor 820-331 tanggal 11 Juli 2019 telah melantik 363 (tiga ratus enam puluh tiga) PNS. Namun terdapat beberapa PNS yang mengalami pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) yaitu :
 - a. Dari 363 (tiga ratus enam puluh tiga) terdapat 55 (lima puluh lima) PNS yang diberhentikan dan diturunkan atau dinonjobkan dari jabatan tingkat tinggi ke tingkat lebih rendah.
 - i. Dari 55 (Lima puluh lima) PNS yang diberhentikan dan diturunkan jabatannya (dininon jobkan) terdapat 42 orang yang diturunkan dari jabatannya (dininon jobkan) secara tidak hormat.
 - ii. Terdapat 4 (empat) PNS yang statusnya sudah MPP (Masa Persiapan Pensiun).
 - iii. Terdapat 5 (Lima) PNS pada tahun 2019 yang diberhentikan karena sudah habis masa jabatannya atau pensiun namun pemberhentiannya secara tidak hormat.

iv. Terdapat 4 (Empat) PNS yang pasif selama masa pandemi virus covid-19.

b. Dari 42 PNS yang diturunkan atau dinon jobkan secara tidak hormat, terdapat 13 orang PNS yang melakukan pengaduan dan menuntut atas dugaan pelanggaran sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kab.Bengkulu Selatan.

2. Prosedur tata cara pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan undang-undang yaitu sebagai berikut:

a. Peraturan pemerintah No 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS dalam pasal 3 ayat (1), dan pasal 5.

Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”.

Pasal 5 menjelaskan bahwa:

“Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4, diberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan 1 (satu) tahun sebelum ia mencapai batas usia pensiun tersebut.”

b. Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS pada Bab III hukuman disiplin bagian kesatu umum pasal 5, dan bagian kedua pasal 7 ayat (3), dan ayat (4).

Pasal 5 menyatakan bahwa:

“Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin”

Bagian kedua Pasal 7 ayat (3), dan ayat (4)

3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf b terdiri dari:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri

dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.⁹⁶

c. Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS pada Pasal 64 ayat (1), ayat (3), ayat (4), dan Pasal 65 ayat (1).

Pasal 64 ayat (1), PNS diberhentikan dari jabatan administrator apabila:

1. Mengundurkan diri dari jabatan;
2. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
3. Menjalani cuti di luar tanggungan Negara;
4. Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
5. Ditugaskan secara penuh di luar jabatan administrator, atau
6. Tidak memenuhi persyaratan jabatan.

Pasal 64 ayat (3):

“selain alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat administrator dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat (6)”

Pasal 64 ayat (4):

⁹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin PNS

“PNS yang diberhentikan dari jabatan administrator karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jabatan administrator yang terakhir apabila tersedia lowongan jabatan”

Pasal 65 ayat (1)

“pemberhentian dari jabatan administrator diusulkan oleh PYB kepada PPK”

Pasal 65 ayat (2)

“ PPK menetapkan keputusan pemberhentian dalam jabatan administrator”

d. Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan disebutkan bahwa syarat sahnya keputusan meliputi:

- 1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- 2) dibuat sesuai prosedur, dan
- 3) substansi yang sesuai dengan objek keputusan.

Pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS dalam jabatan struktural dilakukan tanpa melalui prosedur yang sebagaimana telah dijelaskan didalam peraturan pemerintah dan undang-undang. Pada saat terjadinya mutasi dan dikeluarkannya surat keputusan oleh Bupati tersebut, PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya (non job) sebelumnya tidak mendapatkan informasi dari pihak pemerintah, tidak ada surat edaran, serta tidak adanya surat teguran dan surat pemberitahuan apabila mereka melakukan kesalahan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menganalisis bahwa memang terdapat kejanggalan dan kesalahan atas tata cara pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) yang dilakukan oleh Pemerintah Bengkulu Selatan. Dalam pemberhentian PNS di Pemerintah Bengkulu Selatan tata cara dalam melakukan

pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) tidak sesuai dengan tata cara atau prosedur yang sebagaimana telah diatur dalam peraturan pemerintah dan undang-undang. Yang mana tidak sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS, peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, dan undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintah.

Dari hasil penjelasan diatas bahwa dalam hal ini PNS sama sekali tidak ada melanggar point-point atau ketentuan pelanggaran yang telah disebutkan. Maka dari itu apa yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Jika PNS melakukan kesalahan harus melalui tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat dan jika tidak berhasil melewati hukuman maka di berikan teguran lisan, teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Apabila dengan surat pernyataan PNS masih melanggar maka PNS akan diberhentikan secara tidak hormat.

Akan tetapi dalam permasalahan tersebut sejumlah PNS tidak melakukan kesalahan dan juga tidak melewati tingkatan disiplin dan pernyataan secara tertulis. Melainkan langsung di berhentikan secara tidak hormat oleh Buapti Bengkulu Selatan.

B. Penyelesaian Hukum Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan (Non Job)

PNS Di Bengkulu Selatan Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam

Pemerintah Bengkulu Selatan mempunyai wewenang untuk memberhentikan PNS dalam jabatan struktural, dengan ketentuan yang sudah di atur dalam peraturan perundang-undangan yaitu peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, yang mana dalam peraturan tersebut juga dijelaskan bahwa apabila PNS melakukan kesalahan yang dapat merugikan pekerjaan dan tidak menjalankan kewajiban sebagai PNS maka Bupati berhak untuk menegur dengan memberikan surat hukuman dan teguran sebanyak 3 kali, apabila teguran tersebut tidak dapat di indahkan oleh PNS, maka diberikan surat pernyataan dan dilakukan penurunan jabatan hingga pemberhentian jabatan pada PNS.

Namun yang terjadi di lapangan Pemerintah Bengkulu Selatan memberhentikan PNS tidak sesuai dengan prosedur yang sudah termuat dalam:

1. Peraturan pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS di dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 5
2. Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dalam pasal 5, dan bagian kedua pasal 7 ayat (3), ayat (4).
3. Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, dalam pasal 64 ayat (1), ayat (3), ayat (4), pasal 65 ayat (1), ayat (2).
4. Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan.

Sehingga terdapat 13 orang PNS yang diturunkan atau dinon jobkan dari jabatannya yang mengadukan dan menuntut permasalahan ini, dikarenakan dalam hal ini PNS tidak ada melanggar peraturan sebagai kewajiban seorang PNS yang telah diatur didalam peraturan pemerintah maupun undang-undang, karena sebelumnya memang tidak ada surat teguran, surat rekomendasi, surat sanksi atau hukuman dari pihak pemerintah dan Bupati Bengkulu Selatan kepada PNS yang diberhentikan dan diturunkan dari jabatannya (non job), maka PNS melakukan beberapa langkah-langkah upaya penyelesaian hukum yaitu:

1. Melakukan upaya pengaduan ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mendapatkan surat rekomendasi atas dugaan pelanggaran sistem merit di Lingkungan Kab.Bengkulu Selatan.
2. Melakukan pengaduan ke Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mendapatkan surat rekomendasi agar Bupati Bengkulu Selatan mengembalikan jabatan seperti semula atau setara.
3. Melakukan pengaduan ke Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri).
4. Melakukan pengaduan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).
5. Melakukan pengaduan ke OMBUDSMAN.
6. Melakukan pengaduan ke Kabareskrim Polri, dan pihak terkait lainnya.

Berhubungan dengan adanya gugatan dan pelaporan dari sejumlah PNS yang diturunkan atau dinon jobkan dari jabatannya, Bupati Bengkulu Selatan menanggapi dengan memberikan janji kepada pemerintah Pusat dan DPRD Bengkulu Selatan untuk pengembalian jabatan PNS yang di turunkan atau dinon jobkan dari jabatannya untuk menduduki jabatan semula atau setara. Bahkan

Bupati juga telah membuat perjanjian ke Pemerintah Pusat (KASN) untuk mengembalikan PNS yang di berhentikan ke jabatan semula, ternyata sampai Mei 2021 Bupati belum juga mengembalikan jabatan PNS yang diturunkan dari jabatannya dengan alasan masa pandemi covid-19 sehingga belum sempat untuk merelisasikannya.

Menurut Hukum Islam, islam memandang bahwa tanggung jawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem kekuatan yang mempunyai kekuatan antisipatif dari serangan luar, tapi pertanggungjawaban pemerintahan ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal: makmur dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil.⁹⁷ Sebagai contoh dalam perekrutan, keputusan-keputusan lain seperti pemberhentian dan penurunan dalam jabatan struktural dimana seorang pemerintah harus menetapkannya secara adil dan sesuai kinerja pekerja atau PNS tersebut. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja dan pemerintah dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.⁹⁸

Oleh sebab itu, meskipun sudah ada aturan secara formal dari sisi hukum positif dan secara moral atau akhlak dalam hukum islam yang telah diatur dalam

⁹⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 4*, Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2 2013, h.550

⁹⁸ Fauzlor Rahman, "*Doktrin Ekonomi Islam*", Jilid II, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 387

Al-Qur'an dan As-Sunnah. Namun, perselisihan ini timbul secara signifikan. Pemerintah dalam mengeluarkan keputusan harus benar-benar mempertimbangkan secara adil dan melakukannya dengan bijaksana agar keputusan tersebut tidak merugikan banyak orang. Memutuskan suatu perkara harus berpedoman dalam ajaran Allah Swt yaitu dilihat dari Al-Quran dan Hadis. Seorang pemimpin (khalifa) yang baik ialah orang yang akan bersikap adil, bijaksana, tanpa ada kemudharatan didalamnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. prosedur pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS tidak sesuai dengan :
 1. Peraturan pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian PNS di dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 5.
 2. Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dalam pasal 5, dan bagian kedua pasal 7 ayat (3), ayat (4).
 3. Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, dalam pasal 64 ayat (1), ayat (3), ayat (4), pasal 65 ayat (1), ayat (2).
 4. kelima Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan.

Dari pihak pemerintah ataupun dari Bupati Bengkulu Selatan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, tidak ada surat teguran, sanksi hukuman yang diberikan kepada PNS yang diberhentikan dan diturunkan (dinon jobkan) dari jabatannya. Dalam hal ini PNS sama sekali tidak ada melanggar point-point atau ketentuan pelanggaran yang telah disebutkan, maka dari itu apa yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Jika PNS melakukan kesalahan harus mendapatkan hukuman disiplin terlebih dahulu sesuai dengan tingkat kesalahan dari masing-masing PNS

2. Penyelesaian hukum dalam pemberhentian dan penurunan jabatan (non job) PNS
Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Negatif.

Langkah-langkah yang diambil PNS untuk penyelesain hukum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan upaya pengaduan ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mendapatkan surat rekomendasi atas dugaan pelanggaran sistem merit di Lingkungan Kab.Bengkulu Selatan.
2. Melakukan pengaduan ke Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mendapatkan surat rekomendasi agar Bupati Bengkulu Selatan mengembalikan jabatan seperti semula atau setara.
3. Melakukan pengaduan ke Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri).
4. Melakukan pengaduan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).
5. Melakukan pengaduan ke OMBUDSMAN.
6. Melakukan pengaduan ke Kabareskrim Polri, dan pihak terkait lainnya.

Dalam perekrutan, keputusan-keputusan lain seperti pemberhentian dan penurunan dalam jabatan struktural dimana seorang pemerintah harus menetapkannya secara adil dan sesuai kinerja pekerja atau PNS tersebut. Salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan putusan perkara, putusan ini harus sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis yang sesuai dengan hukum islam agar berlaku adil dan bijak

B. Saran

1. Dalam pemberhentian PNS dari jabatan struktural seharusnya pemerintah Bengkulu Selatan harus memperhatikan peraturan yang telah dibuat mengenai pemberhentian dan penurunan PNS, dan harus sesuai dengan ketentuan yang ada supaya nantinya tidak ada PNS yang menuntut akan keputusannya, karena sudah sesuai dengan peraturan yang mengatur mengenai hal ini.
2. Untuk para pejabat pemerintahan dalam memutuskan suatu perkara dan mengeluarkan keputusan harus berlaku adil dan bijak sesuai dengan hukum positif dan hukum islam agar tidak ada timbulnya permasalahan yang membuat kericuhan. Memimpin suatu Negara, Kota, Daerah berpedomanlah kepada Al-Qur'an dan Sunnah agar menjadi pemimpin yang sesuai dengan ketentuan Allah Swt.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ahmad Syafii Maarif, *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalauan*, Jakarta, PSAP, 2004, hal.173
- As-Shidiqqy, Hasbie, *Falsafah Hukum Islam*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001.
- Anonim, *Ensiklopedi Hukum Islam* (Jakarta: Penerbitan PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), h.50
- A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Jakarta Rajawali, 2006.
- Alwo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2003. h.912
- Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi lux*, Semarang: Widya Karya, 2011.
- Andriani, Tuti, *Staffing Dalam Alquran Dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan*.
- Anggoro, Toha, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2008.
- Diantha, Pasek, *Metodelogi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019.
- Efendi, Jonaedi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Hamalik, *Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Ibrahim, Jhonny, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2020.

- Mahfud MD, Moh, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty: Yogyakarta, 1988
- Marzuki, Peter Muhammad, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kharisma Putra Utami, 2005.
- Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty), 1988, h. 121.
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Parel Mundial), 1992, h. 85
- Muhammad Dhiaduddin Rais, *Teori Politik Islam*, Op. Cit., h.268.
- Nitisemito. S Alex (1984: 199)
- Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)
- Ranuprodjo, Husnan, *Pemberhentian Karyawan*, 1982.
- Salam Faisal, Moch, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-undang No. 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung: 2003.
- Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djambatan, Jakarta: Prenamedia, 2009.
- Soengeng Prijodarmin, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT. Parel Mundial), 1994.
- Suharso, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang: Widya Karya, 2011.
- Sunggono, Bambang , *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Suparno, M, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mundia, Jakarta: 1992.

Suparno, M, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mundial, Jakarta, 1992.

Tohaputra Ahmad H. Drs. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Penerbitan CV.As Syifa, 2000), h.185

W.J.S, Poerwasunata, *Kamus Bahasa Indonesia Edisi ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

Wawancara Dengan Ketua PNS Yang Di Berhentikan, 20 Maret 2021.

B.Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Pemberhentian PNS perubahan UU Nomor 32 Tahun 1979

Peraturan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Registrasi Nama Domain Perangkat Daerah Dan Desa Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan

PP No. 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan BKN No. 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pemberhentian PNS.

Surat Keputusan Bupati Bengkulu Selatan tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Pejabat Administrator Dan Pejabat Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan tanggal 11 Juli 2019.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

UU RI No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrator Pemerintahan.

C. Internet dan Jurnal

Aulia, Shilvi Dwi, *Kasus Korupsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lembaga Perumahan Kelas II A Pekanbaru provinsi Riau*, Fakultas Ilmu Social dan Ilmu Politik Universitas Riau, 2018.

BKN, *Pedoman Pelaksanaan Penetapan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Penetapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara beserta Janda/Dudanya*, Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, BKN, Jakarta: 2007.

Definisi Pekerjaan Profesi Jabatan dan Karir. Diakses melalui <http://ilmukritis.wordpress.com/2012/02/28/definisi-pekerjaan-profesi-jabatan-dan-karir/>. (Diakses Tanggal 04 Desember 2020 Pukul 19.32 Wib).

<http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html>, diakses pada tanggal 23 februari 2021, pukul 18.47 WIB.

Pengertian Menurut Para Ahli, Pengertian Yuridis, <http://www.pengertianmenurutparaahli.com/pengertian-yuridis/> , (Diakses tanggal 03 Desember 2020. Pada pukul 16.39 Wib).

D. Skripsi/Tesis/Disertasi

Umi Nafisah, *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: *Skripsi*, Yogyakarta, 2014.

Almaarif Mahmud, Kajian Yuridis Mengenai Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil Yang Diduga Terlibat Tindak Pidana Penipuan (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jawa Tengah), Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta : *Skripsi*, 2010.

Sri Dalila Astuti, Mekanisme Pemberhentian Secara Tidak Hormat Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, Program Studi S1, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: *Skripsi*, 2020.

L

A

M

P

I

R

A

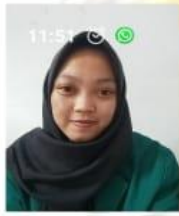
N













KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171-51276-51172-53879. Faksimili. (0736)51172
Web: iainbengkulu.ac.id.

Lembar Pengajuan Judul Proposal Skripsi

1. IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Hersa Nurramasari
NIM : 171150055
Prodi : HTN
Semester : 7 (tujuh)

Judul Proposal yang diusulkan :

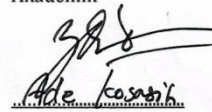
1. ANALISIS YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN BUPATI NOMOR 820/301 TAHUN 2019 TENTANG PEMBERHENTIAN DAN PENANGKAPAN PEJABAT ADMINISTRATOR DAN PELAKU PENGAWAS ~~PERD~~
2. DINIAR DAN PERUMAHAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISTRIKUSI PERUMAHAN MESKINI SIPIL DI KABUPATEN KAB. BENGKULU SELATAN DAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
3. PENGAWASAN TERHADAP IZIN USAHA DAGANG PRODUK KOSMETIK DI PASAR TRADISIONAL MODERN (PTM) KEC. PAU SAMPAN DEK OLMAS KESEHATAN KOTA BENGKULU BERDASARKAN UU NOMOR 36 TAHUN 2009 TENTANG KESEHATAN

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: Ace No. 1 Dengan Pindah/Perbah Judul

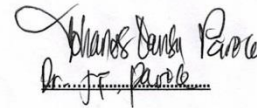
Pembimbing
Akademik


Ade Kosasih

b. Konsultasi dengan Dosen Bidang Ilmu

Catatan: Lanjutan judul Rasis yg sudah ada

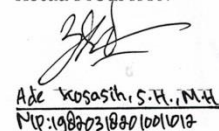
Dosen


Hana Dena Parola

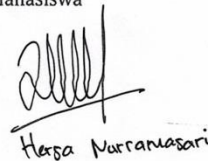
III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pembimbing Akademik dan Dosen Bidang Ilmu, maka judul yang saya usulkan adalah : Tinjauan Yuridis Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 820/301 Tahun 2019)

Mengetahui,
Ketua Prodi-HTN


Ade Kosasih, S.H., M.H.
NP:19820310301001012

Bengkulu,...../...../2019
Mahasiswa


Hersa Nurramasari



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171-51276-51172-53879. Faksimili. (0736)51172
Web: iainbengkulu.ac.id.

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

NAMA : Hersa Murramasaci
NIM : 1711130055
PRODI : HTN

No	Hari/Tgl Waktu	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Penyeminar	TTD Penyeminar
1.	Selasa 29 September 2020	Ratna Sari	Pelaksanaan Kewenangan Baswasu Provinsi Bengkulu Terhadap Pelanggaran Tataharat Pemukiman Gubernur tahun 2020 yang dilakukan	1. Dr. Toha Andiko, M.Ag 2. Etry Mike S.H., M.H.	1. 2.
2.	Selasa 29 September 2020	Adit Septo	Atika Fungsi Trokar oleh Pedagang Kecil Liris Di Kota Bengkulu Sesuai Peraturan Perda Provinsi Bengkulu Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban umum dan ketertarikan	1. Dr. Yucanta M. Ag 2. Fauzan S.H., M.H.	1. 2.
3.	Selasa 29 September 2020	Rizal Harys Hari Purnawan	Tinjauan Fikih syariah Terhadap Prosedur Pengungkapan Harta di Indonesia (Studi Analisis Studi Perbandingan)	1. Dr. Iwan Mukti S.H., M.H. 2. Wahyu Abdul Jafar, M.H.I.	1. 2.
4.	Selasa 29 September 2020	Ira Safitri Rahmawati	Tinjauan Yuridis Penerapan Zilait untuk Bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU No. 23 tahun 2007 tentang Pengelolaan Zilait (Studi Kasus Instansi Agama Islam Bengkulu)	1. Masri, S.H., M.H. 2. Dis. Tarsi, M.H.	1. 2.
5.	Selasa 29 September 2020	Kormardi	Pengangkutan dan Pembentukan Reklamasi Desa Gunung Buntan kec. SAMI Jember menurut Peraturan Bupati Jember No. 33	1. Drs. Supardi, M. Ag 2. Etry Mike S.H., M.H.	1. 2.
6.	Rabu 30-09-2020	Engki Azwari	Tinjauan hukum syariah terhadap Pemberdayaan sumber dana masjid untuk modal usaha masjid samik Tab. Pananjung kab. Bonteng	1. Drs. H. Supardi, M. Ag 2. Dr. Iwan Ramadhan M.H.I.	1. 2.
7.	Rabu 14-10-2020	Melvia Sari	Pelaksanaan Kewenangan Komisi Informasi Publik Provinsi Bengkulu dalam pelaksanaan sengketa jabatan dan jabatan publik	1. Rahmadi S. Ag, M.H. 2. Ade Kosasih S.H., M.H.	1. 2.
8.	Rabu 14-10-2020	Alan Mukti	Tinjauan Muafakah Masalah terhadap desentralisasi kewenangan pendanaan pertambangan dari Pemkab/ Kota ke Pemprov	1. Drs. Supardi, M. Ag 2. Dis. Tarsi, M.H.	1. 2.
9.	Kamis 15 Oktober 2020	Sugianto	Urgensi Pemekaran Desa air sebatun K.E. Prang Raya Kab. Bengkulu Utara Ditinjau dari Aspek Muafakah	1. Masri S.H., M.H. 2. Dr. Iwan Ramadhan M.H.I.	1. 2.
10.	Kamis 15 Oktober 2020	Fahri Muhammad Fikri	Pemaksimalan FPI dalam urusan UU No 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah ditinjau dari aspek Fikih Syariah	1. Masri, S.H., M.H. 2. Wahyu Abdul Jafar, M.H.I.	1. 2.

Bengkulu,...../...../2019
Ketua Prodi HTN

Ade Kosasih, S.H., M.H.
NIP: 198203182010011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/ Tanggal : Rabu, 12 Desember 2020
Nama : Hersa Murramasari
NIM : 131150055
Jurusan/ Prodi : Hukum Tata Negara

JUDUL PROPOSAL	TANDA TANGAN MAHASISWA	NAMA PENYEMINAR	TANDA TANGAN PENYEMINAR
Tinjauan Yuridis Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS dalam Jabatan Struktural (studi kasus Keputusan Bupati Bengkulu Delatan Nomor 820/371 Tahun 2019)		I. Drs. H. Suansar, KH. M. H.	 I. Drs. H. Suansar, KH. M. H.
		Fauzan, S. Ag., M. H.	

Bengkulu,
Kaprosdi HKI/HES/HTN

Ade Kosasi, S.H., M.H.
NIP. 19.02.031.02010011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

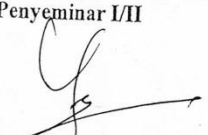
Jalan: Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Hersa Murtamagari
Jurusan / Prodi : Hukum Tata Negara

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
1.	Perbaiki Latar belakang	
2.	Footnote	
3.	Referensi dan Sampel	
a.	Cek Plagiasinya	

Bengkulu, 02...Desember...2020
Penyeminar I/II


Dr. H. Swansar Khatib, S.H., M.Ag
NIP. 195708191991031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/ Tanggal : Hersa Nurramasari Senin, 30 November 2020
Nama : Hersa Nurramasari
NIM : 191110055
Jurusan/ Prodi : Syariah (HTN)

JUDUL PROPOSAL	TANDA TANGAN MAHASISWA	NAMA PENYEMINAR	TANDA TANGAN PENYEMINAR
Tinjauan Yuridis Pembekuan dan Penurunan Jabatan Pns dalam Jabatan Struktural (studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan Nomor 830/321 Tahun 2019)		Drs. H. Suansar Khadibshah, I. M. Ag.	
		Fauzan	

Bengkulu,
Kaprosdi HKI/HES/HTN

Ade Kosasi, S.H., M.H.
NIP. 198003182010011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Hessa Nurramadani.....
Jurusan / Prodi : Syariah (I.HIM).....

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
1	Perbaiki latar belakang agar lebih fokus	
2	Perbaiki metodologi	

Bengkulu, 20 November 2020
Penyeminar I/II

Fauzan, S.Ag., M.H.....
NIP. 196003071992021001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0325 /In.11/F.1 /PP.00.9/02/2021 11 Februari 2021
Lampiran : -
Perihal : **Penyampaian Surat Penunjukan
Pembimbing Skripsi**

Yth. Bapak/ Ibu

Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

Di

Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah IAIN Bengkulu tahun 2021, maka dimohon kepada Bapak/Ibu untuk membimbing skripsi mahasiswa sebagaimana Surat Penunjukan terlampir.

Demikian disampaikan, terimakasih.

Wassalam
An. Dekan,
Wakil Dekan I



Dr. Yusmita, M. Ag
NIP. 19710624 199803 2 001

- Tembusan :
1. Rektor IAIN Bengkulu
 2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0325/In.11/ F.I/PP.00.9/02/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. H. Suansar Khattib, M.Ag
NIP : 19570817 199103 1 001
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Fauzan, S.Ag.,MH
NIP : 197707252002121003
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Hersa Nurramasari
NIM/ Prodi : 1711150055/ HTN
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian Dan Penurunan Jabatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan)

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 11 Februari 2021

An. Dekan,
Wakil Dekan I



Dr. Yusmita, M. Ag
NIP. 19710624 199803 2 001

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Pedoman Wawancara

Judul penelitian : Tinjauan Yuridis Terhadap Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS
Dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu
selatan)

Peneliti : Hersa Nurramasari

Nim : 1711150055

Fakultas/Prodi : Syari'ah/Hukum Tata Negara

Assalamualaikum Wr. Wb

Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat sebagai pedoman wawancara dalam penelitian untuk penulisan skripsi.

A. Daftar wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberhentikan dan diturunkan jabatan di Bengkulu Selatan:

1. Apakah Bapak merupakan PNS di Pemerintahan Bengkulu Selatan ?
2. Tahun berapa Bapak di angkat menjadi PNS ?
3. Apa jabatan Bapak di Pemerintahan Bengkulu Selatan?
4. Berapa lama Bapak menjabat di jabatan tersebut?
5. Mulai tahun berapa Bapak menjabat di posisi tersebut?
6. Tahun berapa pemberhentian PNS oleh Bupati Bengkulu Selatan?
7. Apa Faktor penyebab diberhentikan PNS dari jabatannya?
8. Bagaimana mekanisme/prosedur Pemerintahan Bengkulu Selatan dalam memberhentikan PNS yang ada dilingkungannya?
9. Bagaimana respon/tanggapan PNS yang diberhentikan dari jabatannya?
10. Apakah ada yang mengajukan gugatan?
11. Bagaimana Bupati Bengkulu Selatan menanggapi permasalahan ini?

12. Apakah ada peraturan dari pemerintah Bengkulu Selatan mengenai pemberhentian PNS?

13. Apakah mekanisme pemberhentian dan penurunan jabatan struktural ini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan perundang-undangan?

Bengkulu, 2021

Pembimbing I



Dr. H. Suansar Khatib, SH., M.Ag
NIP.195708171991031001

Pembimbing II



Fauzan., S,Ag.,M. H
NIP. 197707252002121003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU
 Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172
 Web: iainbengkulu.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hessa Mucramasari... Pembimbing I/II : Dr. H. Suansar, Khakib, S.H., M. Ag
 NIM : 1711150055..... Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap.....
 Jurusan : Syariah..... Peningkatan dan Penurunan Jabatan PNS
 Prodi : Hukum Tata Negara dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus Keputusan Bupati Bengkulu Selatan).....

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
	30/06/2021	Bab 1 - Latar belakang Desa (Desa selen)		[Signature]
	13/07/2021	Bab 2 - Metode	sudah diperbaiki	[Signature]
	19/07/2021	ACC	ACC	[Signature]
	23/07/2021	Bab IV Kesempurnaan	ACC	[Signature]
	09/08/2021	ACC Skripsi	ACC	[Signature]

Bengkulu, M

Mengetahui,
 Kaprodi HKI/HES/HTN

(Ade Kasasih, S.H., M.H.)
 NIP. 198203187010011018

..... H
 Pembimbing I/II

(Dr. H. Suansar, Khakib, S.H., M. Ag.)
 NIP. 195708171991031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU
 Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172
 Web: iainbengkulu.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hesa Murtasari... Pembimbing I/II : Fauzan, S.Ag., M.H.
 NIM : 1711150055... Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap
 Jurusan : Syariah... Pemberhentian dan Penurunan Jabatan PNS
 Prodi : Hukum Tata Negara dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus
 Keputusan Bupati Bengkulu Selatan).....

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
	Rabu, 07/03/2021	Bab I - Latar belakang	Perbedaan konsep	
	Rabu, 22/03/2021	Bab I - Latar belakang & Metode	Home & research on legal condition	
	Rabu, 10/03/2021	Bab II - Teori	Sesuai dengan masalah yg diteliti	
	Rabu, 17/03/21	Bab III	Sesuai dengan gambaran objek penelitian	
		BAB I - III - Acworth & Lagarias		
		Bab IV - V	Perlu ditambahkan sistem & proses pemberhentian sec. yuridis	
	Senin, 12/03/21	Bab V	Perlu dilengkapi dengan rumusan masalah	
		" I	kebutuhan dalam EYD & kecapaian	

Bengkulu, M

..... H

Mengetahui,
 Kaprodi HKI/HES/HTN

Pembimbing I/II

(Ade Kasasih, S.H., M.H.)
 NIP. 198203182010011018

(Fauzan, S.Ag., M.H.)
 NIP. 1977072520021063



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU
 Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172
 Web: iainbengkulu.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hessa Murramafari Pembimbing I/II : Fauzan, S.Ag., M.H.
 NIM : 171150055 Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap
 Jurusan : Syariah Pembertentian dan Penurunan Jabatan PNS
 Prodi : Hukum Tata Negara dalam Jabatan Struktural (Studi Kasus
 Kelutusan Bupati Bengkulu Selatan)

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
		B.B. V	Sebaiknya balasan yg diberikan adalah balasan yg wajar & pakem	
		B.L. IV-V		

Bengkulu, M

..... H

Mengetahui,
 Kaprodi HKI/HES/HTN

Pembimbing I/II

(Ade Kasasih, S.H., M.H.)
 NIP. 198203187016011017

(Fauzan, S.Ag., M.H.)
 NIP. 1977072520021003