

## Demosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat (Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)

Agung Setiawan

Universitas Mataram, Indonesia

 [agungsetiawan@unram.ac.id](mailto:agungsetiawan@unram.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini berangkat dari permasalahan demosi atau penurunan jabatan yang terjadi di Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat (NTB). Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat sebagai daerah otonom berhak untuk mengatur sendiri daerahnya termasuk perihal Pegawai Negeri Sipil di Daerah. Melalui Kepala Daerah atau Bupati Lombok Timur, telah dikeluarkan Surat Keputusan (SK) Mutasi Pegawai Negeri Sipil atas nama Deden Barliahadi, dalam SK Mutasi tersebut Deden diturunkan jabatan dari eselon III ke IVb. Laporan Hasil Kinerja Deden Barliahadi sebagai PNS sejak tahun 2016, 2017, 2018 berturut-turut terus membaik. Sedangkan untuk bisa diturunkan dari jabatannya, PNS telah terbukti melakukan pelanggaran Disiplin PNS. Permasalahan ini tidak hanya terjadi di Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat, melainkan banyak daerah di Indonesia. Laporan Jumlah Pengaduan atas dugaan pelanggaran nilai dasar, kode etik dan kode perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara, netralitas, serta penerapan sistem merit Tahun 2015-2017 oleh Komisi Aparatur Sipil Negara terus meningkat dari 221 menjadi 382 pengaduan. Berdasarkan hasil penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan wawancara terhadap informan, ditemukan bahwa demosi jabatan pegawai negeri sipil kerap terjadi dengan mengabaikan peraturan *perundang-undangan yang berlaku khususnya* Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kemudian upaya PNS yang terkena demosi jabatan bisa melalui upaya perubahan, pencabutan, penundaan dan pembatalan ke Pejabat yang mengeluarkan SK; Bisa melalui upaya administratif yaitu keberatan dan banding; pengaduan melalui Komisi Aparatur Sipil Negara; melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan melalui gugatan ke Peradilan Tata Usaha Negara ; ataupun reformasi birokrasi administrasi digital.

**Kata Kunci:** Demosi Jabatan PNS, Aturan Disiplin PNS, PP No 53 Tahun 2010

Diterbitkan oleh Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar  
ISSN 2622-5212

Website <https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



### PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara Hukum (rechstaat) hal itu secara tegas diatur dalam Konstitusi pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka segala bentuk tindakan masyarakat maupun Pemerintah haruslah sesuai hukum yang berlaku. Pemerintahan suatu negara dapat berjalan jika terdapat sumber daya manusia yaitu aparat pemerintahan sebagai penyelenggara pelaksanaan pencapaian tujuan nasional guna mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeseimbangan material dan spiritual. Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas – aktivitas organisas (Rahayu; 2019). Diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan

Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Menurut jurnal (Indriastuti; 2016) Aparatur Sipil Negara sebagai elemen kunci sumber daya manusia aparatur negara memiliki peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Penyelenggara pemerintahan dalam hal ini adalah pegawai yang lebih dikenal dengan Pegawai negeri sipil atau PNS. (Rahamatin; 2018) mengungkapkan bahwa Pegawai Negeri bukan hanya unsur dari aparat negara, lebih dari itu, yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk memenuhi kepentingan masyarakat. Pegawai negeri sipil awalnya diatur di dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. PNS terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat; Pegawai Negeri Sipil Daerah; dan Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil; Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Selain Pegawai Negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Setelah adanya tuntutan Reformasi, terjadi suatu perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PNS, Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Kemudian lima belas tahun berlalu, dengan mempertimbangkan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik, maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dianggap sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti. Akhirnya tahun 2014 lahirlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Maksud dan tujuan dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN ialah dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

ASN sendiri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. instansi pemerintah sendiri terdiri dari instansi pemerintah pusat dan daerah, ini artinya otomatis terdapat PNS yang bekerja di instansi pusat disebut sebagai PNS Pusat dan juga PNS yang bekerja di instansi daerah disebut sebagai PNS Daerah. Bila PNS pusat diatur oleh pemerintah pusat begitu pula dengan PNS daerah diatur oleh masing-masing pemerintah daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah diatur pada Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945, pemerintah daerah, mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip

demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggara otonomi daerah sebagaimana di kehendaki oleh Undang-undang nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah memberikan kewenangan kepada daerah yaitu “hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Salah satu kewenangan pemerintah daerah ialah melakukan demosi atau penurunan Jabatan (kbbi.kemdikbud.go.id; 2019) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Daerah, dengan cara-cara Kepala Daerah atau Pejabat Tata Usaha Negara mengeluarkan Surat Keputusan mengenai pemindahan maupun penurunan jabatan Pegawai Negeri tentunya sesuai prosedur Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan turunannya yaitu Peraturan Daerah. Hal ini dilakukan dengan menimbang nilai kerja PNS terkait dan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku demi mewujudkan *good governance* (Rochman; 1998). Penegakan disiplin biasanya dikaitkan penerapan aturan (rule enforcement), Idealnya dalam menegakkan aturan hendaknya diarahkan pada “takut pada aturan bukan takut pada orang” (Mustamin; 2017). Penekanan terhadap disiplin pegawai negeri sipil di era reformasi dan otonomi daerah oleh pemerintah merupakan respon positif untuk mewujudkan pemerintahan Indonesia yang berkelas dunia (Rakaygo; 2014).

Mengutip (Efendy; 2022) Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam jurnal (Densi; 2018) terkait disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, pegawai haruslah profesional, handal, bermoral, maka diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman menegakkan disiplin. Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula (rafik; 2016) dan juga faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai (Alou; 2022).

Dalam praktek demosi, sesuai jurnal (Rsutandi; 2022) Implementasi Kebijakan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai dasar hukumnya belum terlaksana secara optimal. (Legawa; 2018) mengatakan penerapan Disiplin PNS pada praktiknya tidak selalu berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan adanya kendala dalam pelaksanaannya yaitu sumber daya manusia yang kurang memiliki kesadaran terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Ini dari segi yang memberi hukuman maupun yang diberi hukuman. Contoh kasus di Kabupaten Lombok Timur, NTB, Deden barliahadi Pegawai Negeri Sipil yang mengalami penurunan jabatan dari eselon yang lebih tinggi ke eselon yang lebih rendah yaitu eselon IIIb ke eselon IVa. Permasalahannya adalah bahwa demosi PNS terkait dilakukan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, demosi dilakukan secara sepihak, Deden merasa tidak pernah melakukan pelanggaran PNS, ini bisa dilihat dari hasil kinerja Deden sebagai PNS Daerah. Penurunan jabatan bertepatan saat Bupati Lombok Timur yang baru mulai menjabat (Deden; 2019).

Kejadian seperti ini juga terjadi di daerah lain, seperti diberitakan (Beritasatu.com; 2019) Rahmat Mahmudi PNS di Kediri yang menjabat sebagai Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib) Plemahan Kediri menggugat Bupati Kediri saat itu Haryanti Sutrisno ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Gugatan dilakukan karena Rahmat Mahmudi telah dimutasi demosi dari jabatan sebelumnya, Kepala Bidang Pemberdayaan Informasi Masyarakat Dinas Kominfo Kabupaten Kediri menjadi Kasi Trantib di Kecamatan

Plemahan. Penurunan ini juga dilakukan tanpa sebab yang pasti, karena rahmat tidak melakukan suatu pelanggaran disiplin PNS.

Di Kabupaten Magelang Jawa Tengah sesuai berita (kompas.com; 2019), sembilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Magelang Jawa Tengah melayangkan surat peringatan atau somasi kepada Bupati Magelang, Zaenal Arifin. Somasi tersebut menyusul adanya demosi atau penurunan jabatan dan eselon yang dilakukan oleh Zaenal terhadap sembilan PNS itu. Seperti kasus diatas sebelumnya, sembilan PNS ini telah diturunkan jabatannya tanpa alasan yang jelas serta prosedur yang tepat. Sembilan PNS ini juga tidak ada melakukan pelanggaran berat maupun pelanggaran disiplin PNS. Menurut Bambang Tjatur kuasa hukum dari para PNS tersebut, penurunan jabatan para PNS ke eselon yang lebih rendah oleh Zaenal Arifin. Kebijakan tersebut diduga terkait Pilkada beberapa waktu yang lalu, dimana para PNS tersebut tidak mendukung pencalonan Zaenal Arifin sebagai Bupati magelang periode 2014-2019.

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 27 menyebutkan Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Dalam laporan Komisi Aparatur Sipil Negara melalui Laporan Kinerja KASN tahun 2017 mengenai Perbandingan Jumlah Pengaduan Tahun 2015-2017 (LK KASN; 2017). Perbandingan jumlah pengaduan atas dugaan pelanggaran nilai dasar, kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, netralitas, serta penerapan sistem merit tahun 2015-2017 mengalami peningkatan. Sistem merit tahun 2015 sebanyak 152 pengaduan, tahun 2016 sebanyak 139 pengaduan, dan tahun 2017 sebanyak 230 pengaduan. Pelanggaran nilai dasar, kode etik, kode perilaku tahun 2015 sebanyak 40 pengaduan, tahun 2016 sebanyak 32 pengaduan, tahun 2017 sebanyak 64 pengaduan. Pelanggaran netralitas tahun 2015 sebanyak 29 pengaduan, tahun 2016 sebanyak 48 pengaduan, tahun 2017 sebanyak 55 pengaduan. Bukan kewenangan tahun 2016 sebanyak 35 pengaduan, tahun 2017 sebanyak 33 pengaduan. Jika di total rata-rata tahun 2015 sebanyak 221 pengaduan, tahun 2016 sebanyak 256 pengaduan dan tahun 2017 sebanyak 382 pengaduan. Dari banyaknya pengaduan yang ditujukan kepada Komisi ASN, tidak semua sudah diproses sampai selesai, menurut laporan, tahun 2015 dari 221 pengaduan 80 pengaduan diselesaikan, tahun 2016 dari 254 pengaduan 180 pengaduan diselesaikan, tahun 2017 dari 382 pengaduan 234 diselesaikan atau sudah diproses sampai selesai oleh Komisi ASN. Artinya setiap tahun terjadi peningkatan pengaduan dan penanganan oleh Komisi ASN belum bisa 100 persen. ini memunculkan stigma pesimis terhadap PNS yang ingin mengadukan masalahnya kepada Komisi ASN, kurangnya bukti yang kuat juga menjadi alasan PNS daerah sulit untuk melaporkan permasalahan ini ke Komisi ASN dipusat. Bahwa implementasi kebijakan sendiri memiliki model tertentu terdiri dari berbagai macam model, dimana dengan adanya model ini akan menunjukkan faktor-faktor yang saling berhubungan dalam mengukur keberhasilan implementasi kebijakan (Anggara; 2018).

Bahwa Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara yang melakukan demosi jabatan PNS wajib memerhatikan aspek-aspek hukum dan norma yang berlaku. Terdapat berbagai macam peraturan perundangan-undangan terkait dengan demosi jabatan PNS, diantaranya Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Undang-Undang nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, Peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Mengutip (Hatta; 1966:15) Demosi PNS ini bahkan seperti penyakit lama yang tak kunjung sembuh di Negeri ini mirip seperti korupsi, yaitu :

“ Juga dalam hal menempatkan pegawai pada jabatan umum didalam dan diluar negeri orang lupa akan dasar tanggung jawab dan toleransi dalam demokrasi. Seringkali keanggotaan partai menjadi ukuran bukan dasar.. the right man in the right place.. pegawai yang tidak berpartai atau partainya duduk di bangku oposisi merasa kehilangan pegangan dan patah hati. Ini merusak ketentraman jiwa bekerja, mendorong orang kedalam jurang dan korupsi mental. Aturan memperkuat budi pekerti, karakter pegawai, dengan politik kepartaian itu orang menghidupkan yang sebaliknya, mengasuh orang luntur karakter. Akhirnya orang masuk partai bukan karena keyakinan, melainkan karena ingin memperoleh jaminan.”

Contoh-contoh permasalahan diatas merupakan beberapa fenomena mengenai demosi atau penurunan jabatan pegawai negeri sipil, banyaknya demosi yang tidak sesuai prosedur berarti tidak mengindahkan prinsip good governance, hal dapat merugikan Negara di berbagai sektor. Peraturan disiplin PNS dapat mendorong PNS untuk produktif bertugas dalam lingkup sistem karier dan prestasi sehingga perlu dilakukan pengawasan yang ketat serta penegakan pelanggaran disiplin PNS (Dewi; 2021). Atas dasar itu demi mewujudkan good governance peneliti merasa perlu untuk meneliti permasalahan ini lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul Demosi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lombok Timur NTB.

## **METODE**

Penulisan karya tulis ini mengikuti (soekanto; 2014:51) disusun berdasarkan penelitian hukum normatif (normative legal research), yaitu dengan menggali peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan doktrin yang ada. Penelitian normatif mencakup penelitian terhadap azas-azas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum. Guna memberikan argumentasi tambahan bagi pilihan metode penelitian yang normatif, penelitian ini disusun dengan sejumlah pilihan metode pendekatan penelitian, yaitu : Tipologi penelitian ini adalah penelitian hukum preskriptif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran untuk memecahkan masalah-masalah tertentu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yang bersifat normatif adalah data sekunder. Jenis Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini juga mengumpulkan data-data atau bahan hukum berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritas sehingga mengikat, seperti norma dasar, konstitusi, peraturan perundang-undangan, hukum adat, putusan hakim dan traktat.

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dalam melakukan studi dokumen atau kepustakaan, penelitian ini mengacu pada literatur-literatur ilmiah, selain itu juga dilakukan wawancara dengan informan terkait dengan masalah demosi jabatan PNS.

Metode analisis data pada penelitian ini sesuai dengan (mamudji; 2001:13) yaitu yuridis kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi atau penafsiran terhadap bahan-bahan hukum, pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan. Adapun bahan hukum diperoleh dalam penelitian normatif, peraturan perundang-undangan, dan literatur diuraikan dan dihubungkan menjadi sesuatu yang sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Bentuk hasil penelitian ini adalah sebuah laporan penelitian normatif-perskriptif berupa jurnal ilmiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tanggal 30 april 2019, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ahyar selaku kepala bagian Humas dan Hukum DPRD Kabupaten Lombok Timur, NTB. Ditemui di kantor DPRD Lombok Timur, Bapak Ahyan membenarkan bahwa fenomena mutasi dan demosi PNS Daerah Lombok Timur tidak jarang terjadi, bahkan setiap pergantian

kepemimpinan bupati Lombok Timur selalu ada PNS yang dimutasi demosi PNS tanpa ada alasan yang jelas terang (Ahyar, 2019). Penurunan pangkat atau golongan PNS ini terjadi diduga karena permasalahan politik. Ahyar mengatakan sering kali mendengar isu-isu terkait Politik Balas Budi, Politik Balas Dendam, dan juga Politik Uang. Menurut Ahyar, Politik Balas Budi itu memberikan suatu jabatan di pemerintahan kepada orang atau tim sukses karena sudah membantu Calon Pemimpin Daerah atau Calon Legislatif atau Calon pejabat lainnya untuk duduk di pemerintahan. Kemudian Politik Balas Dendam, dimana Pejabat yang sudah duduk di suatu Pemerintahan itu akan melakukan mutasi demosi terhadap PNS yang tidak mendukungnya sewaktu mencalonkan diri sebagai pemimpin daerah dan digantikan dengan Tim Sukses atau orang yang dianggap telah mendukung pencalonan dirinya sebagai pemimpin daerah. Kemudian yang terakhir Politik Uang, dimana para PNS memberikan sejumlah uang kepada Pemimpin Daerah untuk dinaikkan pangkat PNSnya. Ini semua isu-isu yang kerap terjadi namun Ahyar sendiri tak mampu berbuat banyak lantaran tidak adanya bukti yang kuat untuk membuktikannya.

Deden sebagai PNS selalu menajalankan kewajiban sebagai PNS dengan sebaik-baiknya namun tiba-tiba ia mendapat Surat Keputusan dari Bupati yang berisi mengenai Demosi dirinya tanpa sebab atau pertimbangan hukum. Ini tentunya Pejabat Tata Usaha dianggap telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Administrasi Pemerintahan, Kepegawaian maupun demosi PNS. Bupati sebagai Pejabat Tata Usaha Negara dalam mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara harus benar-benar memperhatikan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku khususnya terkait Demosi Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah harus menindak tegas Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara tidak sesuai prosedur yang berlaku. Kurangnya pengaturan mengenai demosi jabatan pada bagian Mutasi Pegawai Negeri Sipil, membuat demosi menjadi kurang perhatian, padahal demosi bagian dari mutasi PNS.

PNS yang demosi jabatan turun pangkat khususnya di Pemerintahan Daerah Lombok Timur NTB atas nama Deden Barliahadi tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka PNS yang terkena demosi jabatan ingin mendapatkan haknya kembali seadil-adilnya, berikut akan dipaparkan upaya-upaya yang ditempuh terkait PNS yang ingin mendapatkan keadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan, antara lain : Upaya PNS yang terkena Demosi Jabatan melalui Perubahan, Pencabutan, Penundaan, dan Pembatalan Dalam hal ini, PNS melakukan pertemuan dengan Kepala Daerah atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Surat Keputusan Demosi PNS terkait dan meminta Pejabat terkait untuk melakukan perubahan, pencabutan, penundaan, pembatalan Surat Keputusan yang dikeluarkan karena dianggap tidak sesuai dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku terkait Mutasi Pegawai Negeri Daerah. Dalam UU nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, pejabat pemerintahan dalam hal ini Kepala Daerah sendiri yang bisa melakukan Perubahan, Pencabutan, Penundaan, dan Pembatalan Keputusan yang alasannya akan dijabarkan dibawah ini :

Perubahan Keputusan dapat dilakukan perubahan apabila terdapat : Kesalahan konsideran; kesalahan redaksional; perubahan dasar pembuatan Keputusan; dan fakta baru. Perubahan Keputusan harus mencantumkan alasan objektif dan memperhatikan AUPB, Keputusan hanya ditetapkan oleh Pejabat Pemerintahan yang menetapkan surat keputusan dan berlaku sejak ditetapkannya Keputusan perubahan tersebut. Keputusan perubahan dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak ditemukannya alasan perubahan dan tidak boleh merugikan Warga Masyarakat yang ditunjuk dalam Keputusan. Pencabutan Keputusan hanya dapat dilakukan pencabutan bila terdapat cacat wewenang; prosedur; dan subsansi. Dalam hal Keputusan dicabut, harus diterbitkan Keputusan baru dengan mencantumkan dasar hukum pencabutan dan memperhatikan AUPB. Keputusan pencabutan dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan yang menetapkan Keputusan; oleh

Atasan Pejabat yang menetapkan Keputusan; atau atas perintah Pengadilan. Pencabutan keputusan dilakukan 5 (lima) hari sejak ditemukannya dasar pencabutan keputusan dan berlaku sejak tanggal ditetapkan keputusan, keputusan pencabutan atas perintah pengadilan dilakukan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak perintah Pengadilan tersebut dan berlaku sejak tanggal ditetapkan keputusan pencabutan.

Keputusan yang sudah ditetapkan tidak dapat ditunda pelaksanaannya, kecuali jika berpotensi menimbulkan : kerugian negara; kerusakan lingkungan hidup; dan konflik sosial. Penundaan Keputusan dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan yang menetapkan Keputusan dan dapat dilakukan berdasarkan permintaan Pejabat Pemerintahan terkait atau Putusan Pengadilan.

Keputusan hanya dapat dibatalkan apabila terdapat cacat wewenang; prosedur; dan substansi. Keputusan yang dibatalkan, harus ditetapkan Keputusan yang baru dengan mencantumkan dasar hukum pembatalan dan memperhatikan AUPB. Keputusan pembatalan dilakukan oleh Pejabat Pemerintah yang menetapkan Keputusan.

#### **Upaya PNS yang terkena Demosi Jabatan melalui Upaya Administratif**

Dalam Undang-Undang Administratif Pemerintahan juga dikenal upaya-upaya konkret dalam menindaklanjuti Keputusan Pejabat Daerah atau Badan Tata Usaha Negara yang dirasa dirugikan. Warga masyarakat yang dirugikan dan atau tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat Pemerintahan atau Atasan Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.

Upaya Administratif tersebut terdiri atas : keberatan; banding. Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan berwenang menyelesaikan keberatan atas Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan yang diajukan oleh Warga Masyarakat dalam hal ini PNS Daerah. Dalam hal PNS Daerah tidak menerima atas penyelesaian keberatan oleh Badan atau Pejabat Pemerintahan, PNS dapat mengajukan banding kepada Atasan Pejabat. Dalam hal PNS tidak menerima atas penyelesaian banding oleh atasan Pejabat, PNS dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

#### **Upaya PNS yang terkena Demosi Jabatan melalui Komisi Aparatur Sipil Negara**

PNS bisa mengadu ke Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai sistem merit atau mekanisme yang tidak sesuai dalam melakukan Mutasi PNS. Komisi Aparatur Sipil Negara berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. KASN berwenang, (a) mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi; (b) mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Hasil pengawasan pada ayat (1) huruf (a) dan (b) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. Berdasar hasil pengawasan yang tidak ditindak lanjuti sesuai pasal 32, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sanksi yang dimaksud berupa : peringatan; teguran; perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan dan atau pengembalian pembayaran; hukuman disiplin untuk Pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi dilakukan oleh, Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan Menteri terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang, dan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian ditingkat provinsi dan kabupaten/kota.

### **Upaya PNS yang terkena Demosi Jabatan melalui DPRD Kabupaten/Kota**

Fungsi dari DPRD Kabupaten/kota sendiri sesuai Peraturan DPRD Nomor 1 tahun 2018 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Lombok Timur antara lain legislasi; anggaran; dan pengawasan. Sedangkan wewenang dan tugas DPRD salah satunya ialah mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati / Walikota dan Wakil Bupati atau wakil Walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan atau pemberhentian. Adapun Hak dari DPRD Kabupaten ialah interpelasi, angket, dan menyatakan pendapat. Ketiga hak ini bisa digunakan DPRD untuk meminta keterangan lebih lanjut kepada Bupati mengenai permasalahan mutasi demosi PNS di daerah. Hak interpelasi adalah Hak DPRD untuk meminta keterangan kepada Pejabat setempat mengenai kebijakan Pemerintah Daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hak interpelasi diusulkan paling sedikit 7 (tujuh) orang anggota DPRD dan lebih dari 1 (satu) Fraksi. Usul ini diajukan kepada Pimpinan DPRD untuk dilaporkan pada rapat paripurna. Pengusulan hak interpelasi disertai dengan dokumen dan memuat paling sedikit materi kebijakan dan atau pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah yang akan dimintakan keterangan; dan alasan permintaan keterangan.

Rapat paripurna mengenai usul hak interpelasi dilakukan dengan tahapan : pengusul menyampaikan penjelasan lisan atas usul hak interpelasi; anggota fraksi DPRD memberikan tanggapan atas pandangan para anggota DPRD. Usul sebagaimana dimaksud menjadi hak interpelasi DPRD apabila mendapat persetujuan dari rapat paripurna DPRD yang dihadiri lebih dari  $\frac{1}{2}$  (satu perdua) jumlah anggota DPRD dan putusan diambil dengan persetujuan lebih dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari jumlah anggota DPRD yang hadir. Dalam rapat paripurna usul hak interpelasi mengenai penjelasan Pejabat terkait : Pejabat hadir memberikan penjelasan; dan setiap anggota DPRD dapat mengajukan pertanyaan. Dalam hal Bupati berhalangan hadir untuk memberikan penjelasan, bupati menugaskan pejabat terkait untuk mewakili. Pandangan DPRD dijadikan bahan untuk DPRD dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dan untuk Pejabat dijadikan bahan dalam penetapan pelaksanaan kebijakan. Rapat paripurna mengenai usul pernyataan pendapat dilakukan dengan tahapan : pengusul menyampaikan penjelasan lisan atas usul hak menyatakan pendapat; anggota DPRD lainnya memberikan pandangan melalui Fraksi; Bupati memberikan pendapat; dan pengusul memberikan jawaban atas pandangan anggota DPRD dan pendapat Bupati. Dalam hal usul pernyataan pendapat disetujui, ditetapkan keputusan DPRD yang memuat : pernyataan pendapat; saran penyelesaiannya; dan peringatan.

### **Upaya PNS yang terkena Demosi Jabatan melalui Peradilan Tata Usaha Negara**

Sesuai dengan Undang-Undang nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi. Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan sebagaimana dimaksud diatas adalah : Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Gugatan sengketa Tata Usaha Negara diajukan kepada Pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan tergugat. Dalam hal ini PNS dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negeri Mataram sebagai Pengadilan yang berwenang dalam sengketa Tata Usaha Negara di daerah NTB. Gugatan oleh PNS dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

Gugatan harus memuat Nama, kewarganegaraan, tempat tinggal, dan pekerjaan penggugat, atau kuasanya; Nama, jabatan, dan tempat kedudukan tergugat; Dasar gugatan dan hal yang diminta diputuskan oleh Pengadilan. Gugatan sedapat mungkin juga disertai Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan oleh penggugat. Para pihak yang bersengketa masing-masing dapat didampingi atau diwakili seorang atau beberapa orang kuasa. Penggugat dapat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan untuk bersengketa dengan cuma-cuma. Permohonan diajukan pada waktu penggugat mengajukan gugatannya disertai dengan surat keterangan tidak maupun dari kepala desa atau lurah ditempat kediaman pemohon. Penggugat dapat mengajukan permohonan agar pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara itu ditunda selama pemeriksaan sengketa Tata Usaha Negara sedang berjalan, sampai ada putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap.

## **KESIMPULAN**

Demosi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan berada pada Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS yang tidak menaati ketentuan kewajiban dan larangan PNS, dijatuhi hukuman disiplin. Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat (demosi) lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari penurunan pangkat (demosi) setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Upaya Pegawai Negeri Sipil yang terkena Demosi Jabatan yaitu dengan cara mediasi dengan Pejabat Tata Usaha Negara terkait untuk meminta Perubahan, Pencabutan dan Pembatalan Keputusan Tata Usaha Negara, Melalui Upaya Administratif sesuai Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, Pengaduan melalui Komisi Aparatur Sipil Negara, Pengaduan melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten, Gugatan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Bahwa Bupati sebagai Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengindahkan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Bupati melanggar Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS. Peraturan Bupati Lombok Timur Nomor 40 tahun 2018 tentang Perubahan atas peraturan Bupati nomor 36 tahun 2017 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah, Peraturan Kepala BKN tentang Mutasi, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Bupati Lombok Timur Nomor 40 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2017 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah. Peraturan Bupati nomor 40 tahun 2018 perlu dirubah karena cacat teknis dan multitafsir. Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dari DPRD Lombok Timur Poin 4 dijelaskan bahwa, mengenai mutasi jabatan (demosi) di lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Timur perlu menjadi mutasi jabatan (demosi) di lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Timur perlu menjadi perhatian bersama.

## REFERENSI

- Alfian chrisye alou, Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Ranawulu Kota Bitung, *Civilia : Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol.1, No.2, 2022
- Andi Mustamin, Jurnal Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros, *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, Agustus 2017, Volume 3 Nomor 2
- Arif Efendy, Jurnal Kajian Hukum Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Widiya Praja* Vol. 2, 2022
- Arihun Rahmatin, Jurnal Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat, *Jurnal MSDA/Vol.6, No 2*, 2018
- Askani, Jurnal Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu, *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik Mimbar*, Vol 7 No.1, 2018
- Gede Agus Surya, Mandala, Jurnal Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan kelas II B Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Singaraja, *Kertha Widya Jurnal Hukum* Vol. 6 No. 2, 2018
- Gusti Lanang Rakayoga, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia, *Jurnal IUS*, Vol II, Nomor 5, 2014.
- Iyus Rustandi, Implementasi Kebijakan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung, *Responsive : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Volume 5 Nomor 4, 2022
- Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP Nomor 53 tahun 2010. TLNRI Nomor 5135.
- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- Indonesia, Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan, nomor 30 tahun 2014
- Indonesia, Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan, UU nomor 30 tahun 2014. TLNRI Nomor 5601
- Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 5 Tahun 2014, TLNRI Nomor 5494
- Indonesia, Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah, UU nomor 32 tahun 2004, TLNRI Nomor 4437
- Indonesia, Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, UU Nomor 43 tahun 1999. LNRI Nomor 169
- Indonesia, Undang-undang tentang perubahan atas undang-undang nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. UU Nomor 9 tahun 2004, TLN RI Nomor 4380, pasal 53
- Indonesia, Undang-Undang tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, UU Nomor 9 Tahun 2015
- Indonesia, Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, UU nomor 8 tahun 1974, LNRI Nomor 55
- Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tahun 2017 hlm.24
- Lombok Timur NTB, Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lombok Timur tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Lombok Timur, Peraturan DPRD Nomor 1 tahun 2018.
- Mentari Berliana Kemala Dewi, Tingkat Kepatuhan Disiplin PNS Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pematang, *Indonesian State Law Review*, Vol. 4 No. 1, 2021

- Mohammad Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 2, Volume 4, 2016.
- Meuthia Ganie Rochman, Good Governance dan Tiga Struktur Komunikasi Rakyat dan Pemerintah (makalah disampaikan pada seminar tentang Good Governance dan Reformasi Hukum, Jakarta, Agustus, 1998)
- Mohammad Hatta, Demokrasi Kita, Pustaka Antara PT, Jakarta, 1966, hlm 15.
- Soekanto, Pengantar Penelitian
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, Rajawali Press, 2001
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press, 2014
- Sri Indrastuti, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, Jurnal Ekonomi KIAM, Vol. 27 No.1, 2016
- Sahya Anggara, Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat, Publica : Jurnal Pemikiran Administrasi Negara, Vol 10 No. 1, 2018
- wawancara dengan Deden Barliahadi selaku PNS Daerah di Kabupaten Lombok Timur NTB, tanggal 5 maret 2019
- wawancara dengan Bapak Ahyar selaku anggota DPRD Kabupaten Lombok Timur NTB bagian Humas dan Hukum DPRD Kabupaten Lombok Timur, NTB.

---

**Copyright Holder :**

© Agung Setiawan (2023)

**First Publication Right :**

© Jurnal Tana Mana

**This article is under:**

