PRINSIP DASAR SERTA HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Sumber foto: sscn.bkn.go.id

A. PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang terjadi pada negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, adalah tingginya angka pengangguran kerja. Salah satu tindakan pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran tersebut adalah dengan membuka kesempatan kerja melalui pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Profesi PNS hingga saat ini masih menjadi primadona bagi para pencari kerja di Indonesia karena adanya hak-hak finansial, berupa gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan, tunjangan hari tua atau pensiun, serta jenjang karier yang jelas. Selain itu, adanya stigma bahwa seburuk-buruknya kinerja PNS, yang bersangkutan tidak mudah diberhentikan kecuali melakukan tindakan kriminal. [1] Pada tahun 2018, Pusat Data Sistem Seleksi Calon PNS (CPNS) Nasional Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mencatat bahwa jumlah pelamar CPNS 2018 mencapai 4.436.694 pelamar. Angka ini meningkat dari pendaftaran CPNS 2014 yang tercatat mencapat 2,6 juta dan tahun 2017 mencapai 2,4 juta pelamar.[2]

Stigma bahwa PNS sulit dipecat, tidak jarang berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri, yang berimbas pada buruknya layanan birokrasi oleh para PNS. Terkait hal tersebut, sejak tahun 2010 pemerintah telah membangun program reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Ada beberapa permasalahan utama birokrasi yang mejadi sasaran utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu: 1) Organisasi, 2) Peraturan perundang-undangan, 3) SDM Aparatur, 4) Kewenangan, 5) Pelayanan publik, 6) Pola pikir (*mind-set*), 7) Budaya kerja (*culture-set*).[3]

---

[1] https://cnnindonesia.com/nasional/20180929140054-20-334230/ragam-alasan-cpns-masih-menjadi-primadona-masyarakat. Diakses tanggal 19 Mei 2019.
[2] https://m.republika.co.id/amp/pgpyhz430. Diakses tanggal 19 Mei 2019.
[3] http://www.dephub.go.id/post/read/memahami-reformasi-birokrasi. Diakses tanggal 6 Juni 2019.

Namun demikian, kondisi birokrasi Indonesia di era reformasi saat ini bisa dikatakan belum menunjukan arah perkembangan yang baik, karena masih banyak ditemukan birokrat yang arogan dan menganggap rakyatlah yang membutuhkannya, praktik KKN yang masih banyak terjadi, dan disiplin kerja pegawai yang masih jauh dari harapan.

Terhadap permasalahan-permasalahan tersebut di atas, layak dibahas mengenai apa saja prinsip dasar PNS dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya serta apa saja kewajiban dan tanggung jawab PNS sehingga dapat atau sejalan dengan hak-hak yang diperoleh.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan hukum ini, yaitu:

1. Bagaimana nilai dan prinsip dasar serta batasan etika perilaku PNS?
2. Apa saja tugas PNS?
3. Apa saja jenis hak dan kewajiban serta sanksi bagi PNS?

C. PEMBAHASAN

1. Nilai Dasar dan Kode Etik PNS

PNS sebagai profesi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berlandaskan pada nilai/prinsip dasar sebagai berikut:

a. Nilai dasar meliputi:

1) Memegang teguh ideologi Pancasila;
2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3) Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia;
4) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
11) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;

12) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;

13) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;

14) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan

15) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.[4]

b. Kode Etik dan Kode Perilaku

Kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan PNS. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar PNS:

1) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;

2) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;

3) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;

4) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

5) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;

6) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;

7) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;

8) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;

9) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;

10) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;

11) Memegang teguh nilai dasar dan selalu menjaga reputasi dan integritas; dan

12) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai.

Kode etik dan kode perilaku tersebut diatas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[5] PNS melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.[6]

---

[4] Pasal 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[5] Pasal 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[6] Pasal 9 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Tugas PNS

Sebagai PNS, selain harus mematuhi nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, juga memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

a. Pelaksana Kebijakan Publik

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.[7]

b. Pelayan Publik

Sembilan prinsip pelayanan publik yang baik untuk mewujudkan pelayanan prima adalah partisipatif, transparan, responsif, non diskriminatif, mudah dan murah, efektif dan efisien, aksesibel, akuntabel, dan berkeadilan.[8]

c. Perekat dan Pemersatu Bangsa

Dalam rangka menegaskan fungsi sebagai perekat dan pemersatu bangsa dan untuk menjaga situasi dan kondisi yang tertib dalam pelaksanaan tugas, BKN menyampaikan dalam Surat Edarannya bahwa:

1) PNS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dan peka terhadap perubahan situasi dan kondisi di lingkungannya yang mengarah pada terjadinya potensi konflik sosial;

2) Larangan menyebarluaskan berita yang berisi ujaran kebencian terkait dengan suku, agama, ras dan antargolongan (SARA);

3) Menjaga integritas, loyalitas dan berpegang teguh pada 4 (empat) pilar kebangsaan yaitu Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Bhinneka Tunggal Ika, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).[9]

3. Hak dan Kewajiban PNS

Tidak dapat dipungkiri bahwa PNS hingga saat ini masih menjadi salah satu profesi favorit di Indonesia, dilihat dari sisi hak/penghasilan maupun jenjang karier. Namun demikian, seorang PNS juga memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi.

a. Hak PNS

Hak adalah suatu kewenangan, kekuasaan dan kepentingan yang diberikan dan dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan

[7] Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[8] *Idem*, hlm. 36.
[9] Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.72-2/99.

baik, dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan dan akuntabel, maka setiap PNS diberikan hak.[10]

Hak PNS adalah gaji, tunjangan, dan fasilitas, berupa:

1) Gaji

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sedangkan Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).[11]

Gaji PNS dibedakan berdasarkan pangkatnya. Pangkat dimaksud adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.[12]Gaji pokok diberikan berdasarkan Masa Kerja Golongan (MKG) PNS mulai 0 (nol) hingga 32 (tiga puluh dua) tahun sesuai dengan Golongan secara berturut-turut yaitu Golongan Ia, Ib, Ic, Id, IIa, IIb, IIc, IId, IIIa, IIIb, IIIc, IIId, Iva, IVb, IVc, IVd dan IVe.[13]

Kepada CPNS, diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok PNS berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkatnya. Apabila CPNS telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberikan gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerjanya yang telah ditetapkan sebagai masa kerja golongan yang setinggi-tingginya ditetapkan berdasarkan gaji pokok maksimum dalam golongan ruang yang bersangkutan setelah dikurangi dengan 2 (dua) kali kenaikan berkala yang terakhir dalam golongan ruang tersebut.[14]

Kepada seorang yang diangkat langsung menjadi PNS apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberikan gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerja yang ditetapkan sebagai masa kerja golongan.[15] Kepada PNS yang diangkat dalam suatu pangkat yang lebih tinggi dari pangkat lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.[16] Kepada PNS yang diturunkan pangkatnya ke dalam suatu pangkat yang lebih rendah dari pangkat semula, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat

[10] Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara.*. LAN. Jakarta, hlm. 12.
[11] Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[12] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[13] Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[14] Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[15] Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[16] Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.[17]

2) Tunjangan

Disamping gaji pokok, kepada PNS diberikan pula tunjangan-tunjangan seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan pangan dan tunjangan-tunjangan lain, yaitu:[18]

a) Kepada PNS yang beristri/bersuami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila suami istri kedua-duanya berkedudukan sebagai PNS, maka tunjangan ini hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.

b) Kepada PNS yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan yang menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak. Tunjangan anak ini diberikan sebanyak-banyaknya untuk 3 (tiga) orang anak termasuk 1(satu) orang anak angkat.

c) Tunjangan juga meliputi tunjangan kinerja yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja dan tunjangan kemahalan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

3) Fasilitas

a) Cuti

Cuti adalah kegiatan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.[19] Cuti diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan dapat didelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat di lingkungannya untuk memberikan cuti.[20] PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[21]

Cuti bagi PNS yang ditugaskan pada lembaga yang bukan bagian dari kementerian atau lembaga, diberikan oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan kecuali cuti di luar tanggungan negara.[22]

---

[17] Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[18] Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
[19] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[20] Pasal 309 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
[21] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
[22] Pasal 309 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Cuti terdiri atas:

(1) Cuti tahunan

PNS dan CPNS yang telah bekerja paling kurang 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan. Lamanya hak atas cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.[23]

(2) Cuti besar

PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar paling lama 3 (tiga) bulan. PNS yang menggunakan hak atas cuti besar tidak berhak atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.[24] Selama menggunakan hak atas cuti besar, PNS yang bersangkutan tetap menerima penghasilan PNS.[25]

(3) Cuti sakit

Ketentuan mengenai cuti sakit adalah sebagai berikut:

(a) PNS yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter.

(b) PNS yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah. Hak atas cuti sakit ini diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila diperlukan. PNS yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu tersebut harus diuji kembali kesehatannya oleh tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS belum sembuh dari penyakitnya, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari Jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

[23] Pasal 311 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[24] Pasal 316 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[25] Pasal 318 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

(c) Surat keterangan dokter paling sedikit memuat pernyataan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti, dan keterangan lain yang diperlukan.[26]

(d) PNS yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1 1/2 (satu setengah) bulan.[27]

(e) PNS yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga yang bersangkutan perlu mendapat perawatan berhak atas cuti sakit sampai yang bersangkutan sembuh dari penyakitnya.[28]

(f) Selama menjalankan cuti sakit, PNS yang bersangkutan tetap menerima penghasilan PNS.[29]

(4) Cuti melahirkan

Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan. Sedangkan untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar. Lamanya cuti melahirkan adalah 3 (tiga) bulan.[30] Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan tetap menerima penghasilan PNS. [31]

(5) Cuti karena alasan penting

Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang, paling lama 1 (satu) bulan.[32] PNS berhak atas cuti karena alasan penting, apabila:

(a) Ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;

(b) Salah seorang anggota keluarga yang dimaksud dalam huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia;

(c) Melangsungkan perkawinan.[33]

(d) PNS yang ditempatkan pada perwakilan Republik Indonesia yang rawan dan/atau berbahaya dapat mengajukan cuti dengan alasan penting guna memulihkan kondisi kejiwaan PNS yang bersangkutan.[34]

---

[26] Pasal 320 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[27] Pasal 321 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[28] Pasal 322 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[29] Pasal 323 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[30] Pasal 325 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[31] Pasal 327 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[32] Pasal 330 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[33] Pasal 328 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

(6) Cuti bersama

Presiden dapat menetapkan cuti bersama yang tidak mengurangi hak cuti tahunan. Cuti bersama ditetapkan dengan Keputusan Presiden.[35]

(7) Cuti di luar tanggungan negara

PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara yang dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu cuti di luar tanggungan negara tersebut dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya.[36]

Cuti di luar tanggungan negara mengakibatkan PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya. Jabatan yang menjadi lowong karena pemberian cuti di luar tanggungan negara harus diisi.[37] Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan tidak menerima penghasilan PNS serta tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.[38]

b) Jaminan dan Perlindungan

PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

PNS diberikan jaminan pensiun apabila:

(1) Meninggal dunia;

(2) Atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;

(3) Mencapai batas usia pensiun;

(4) Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau

---

[34] Pasal 329 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[35] Pasal 333 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[36] Pasal 334 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[37] Pasal 335 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[38] Pasal 337 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

(5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.[39]

Pemerintah wajib pula memberikan perlindungan berupa:

(1) Jaminan kesehatan;

(2) Jaminan kecelakaan kerja;

(3) Jaminan kematian; dan

(4) Bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait dengan pelaksaaan tugasnya.[40]

c) Pengembangan Kompetensi

Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.[41] Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.[42]

Penyelenggaraan manajemen karier PNS bertujuan untuk:

(1) Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;

(2) Menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;

(3) Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan

(4) Mendorong peningkatan profesionalitas PNS.[43]

Manajemen karier PNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian dan diselenggarakan pada tingkat instansi dan nasional. Penyelenggaran manajemen karier PNS disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Instansi Pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi Jabatan dan Profil PNS dalam rangka menyelenggarakan manajemen karier PNS. [44]

Kompetensi yang tercantum pada Profil PNS merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam menjalankan tugas jabatannya. Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS tersebut, setiap PNS harus

[39] Pasal 91 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[40] Pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[41] Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[42] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[43] Pasal 163 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[44] Pasal 165 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

dinilai melalui uji kompetensi yang dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen. Uji kompetensi PNS mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial serta kompetensi sosial kultural yang dilakukan secara berkala.[45]

Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi oleh PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran (JP) dalam 1 (satu) tahun.[46] Bentuk pengembangan kompetensi terdiri atas pendidikan dan/atau pelatihan.[47]

Bentuk pengembangan kompetensi melalui pendidikan dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.[48] Sedangkan bentuk pengembangan pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.[49] Pelatihan klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, sedangkan pelatihan nonklasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensinya, PNS juga diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun, dapat pula dilakukan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pelaksanaan praktik kerja dan pertukaran tersebut dikoordinasikan oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) dan BKN.[50]

Penilaian kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh pejabat yang berwenang terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. [51]

---

[45] Pasal 171 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[46] Pasal 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
[47] Pasal 25 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
[48] Pasal 26 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
[49] Pasal 27 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
[50] Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[51] Pasal 1 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

d) Penghargaan

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. [52] Penghargaan dapat berupa pemberian:

(1) Tanda kehormatan;

(2) Kenaikan pangkat istimewa;

(3) Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau

(4) Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.[53]

e) PNS dapat diangkat, dicalonkan, atau mencalonkan diri menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural.[54] Pejabat negara tersebut meliputi:

(1) Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Mahkamah Agung;

(2) Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Mahkamah Konstitusi;

(3) Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;

(4) Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Komisi Yudisial;

(5) Ketua dan Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

(6) Menteri dan jabatan setingkat Menteri;

(7) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; dan

(8) Pejabat negara lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga non-struktural, diberhentikan sementara sebagai PNS.[55]

f) PNS dapat mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi pejabat negara. Pejabat Negara tersebut meliputi:

(1) Presiden dan Wakil Presiden;

(2) Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat;

(3) Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah;

(4) Gubernur dan Wakil Gubernur;

(5) Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota. [56]

---

[52] Pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[53] Pasal 83 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[54] Pasal 342 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[55] Pasal 343 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[56] Pasal 345 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi pejabat negara tersebut di atas wajib mengundurkan diri secara tertulis sebagai PNS sejak ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum. Pernyataan pengunduran diri PNS tidak dapat ditarik kembali. PNS yang mengundurkan diri secara tertulis diberhentikan dengan hormat. Namun bagi PNS yang tidak mengajukan pengunduran diri akan diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.[57]

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga non-struktural berhak atas penghasilan sebagai pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga non-struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,[58] namun tidak dibayarkan penghasilan sebagai PNS.[59]

b. Kewajiban PNS

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan.[60]

Setiap PNS memiliki kewajiban yaitu:

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, pemerintah, dan martabat PNS;
7) Mengutamakan kepentingan negara daripada 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;

[57] Pasal 346 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[58] Pasal 347 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[59] Pasal 348 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[60] Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara.*. LAN. Jakarta, hlm. 13.

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.[61]

18) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.[62]

Selain kewajiban tersebut di atas, setiap PNS juga memiliki larangan, yaitu:

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 menyanggupi 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;

---

[61] Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
[62] Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

    a) Ikut serta sebagai pelaksana 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;

13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:

    a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau

    b) 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;

14) 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

15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

    a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;

    b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;

    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, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.[63]

[63] Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaa tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin PNS. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.[64]

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

1) Hukuman disiplin ringan;
   a) Teguran lisan;
   b) Teguran tertulis; dan
   c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2) Hukuman disiplin sedang;
   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.
3) Hukuman disiplin berat:
   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.[65]

D. PENUTUP

PNS bertugas selaku pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam berperilaku serta dalam menjalankan tugasnya, seorang PNS, antara lain, harus memegang teguh ideologi Pancasila, setia dan mempertahankan UUD 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia, menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak, membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian, menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif, memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur, mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik, memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah, memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun. Pelaksaan tugas tersebut memiliki konsekuensi logis berupa pemberian hak atas gaji dan tunjangan. Selain itu, seorang PNS juga memperoleh fasilitas, berupa jatah cuti, jaminan dan perlindungan, pengembangan kompetensi, penghargaan, serta kesempatan menjadi pejabat Negara.

---

[64] Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[65] Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan:

a) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;

b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

c) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;

d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

e) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

f) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;

g) Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

h) Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.72-2/99 tentang Pencegahan Potensi Gangguan Ketertiban dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi PNS.

Modul

1. Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Pelayanan Publik*. LAN. Jakarta.
2. Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara.*. LAN. Jakarta.

Internet:

1. http://retorics.blogspot.com/2015/02/pengertian-kebijakan-publik-public.html?m=1.
2. https://m.republika.co.id/amp/pgpyhz430. Diakses tanggal 19 Mei 2019.
3. http://www.dephub.go.id/post/read/memahami-reformasi-birokrasi. Diakses tanggal 6 Juni 2019.
4. https://cnnindonesia.com/nasional/20180929140054-20-334230/ragam-alasan-cpns-masih-menjadi-primadona-masyarakat. Diakses tanggal 19 Mei 2019.

Penulis:

Riezkie Miyan Ekoputra, SH, MH, Suryadi Wawan Kurniawan, SH, dan Nury Ahiya Sofyana, SH, M.Hum. (Tim Unit Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah), 2019.

***Disclaimer*:**

Seluruh informasi yang disediakan dalam Tulisan Hukum ini adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian informasi hukum semata dan bukan merupakan pendapat instansi.