

document (4) ANALISIS
KEBIJAKAN WALI KOTA
PROBOLINGGO DALAM
PELAKSANAAN PEMBINAAN
KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAHAN KOTA
PROBOLINGGO

by Husni Mubarok

Submission date: 27-Jul-2022 11:48PM (UTC-0400)

Submission ID: 1876055400

File name: document_4.pdf (433.21K)

Word count: 5995

Character count: 38877

3

ANALISIS KEBIJAKAN WALI KOTA PROBOLINGGO DALAM PELAKSANAAN PEMBINAAN KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KOTA PROBOLINGGO

Studi Kasus Pencopotan Tutang Heri Aribowo Sebagai Staf Ahli Pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo

Husni Mubaroq^{1*}, Sohibul Watoni, M.A², Zairotul Hasanah
Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Panca Marga
Email: husnimubaroq@upm.ac.id

Abstrak

Konsep desentralisasi adalah kewenangan pemerintah yang diserahkan kepada daerah, termasuk dalam kewenangan kepegawaian sesuai dengan urusan yang di desentralisasikan. Kepala daerah memiliki tugas sebagai Pembina Aparatur Sipil Negara dalam konsep desentralisasi. Terdapat kasus Walikota Probolinggo mengeluarkan SK pencopotan Tutang Heri Aribowo yang menjabat sebagai Staf Ahli Pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo. Pemerintah Daerah sebagai Pembina kepegawaian cenderung menyalahgunakan kewenangannya. Ini terjadi karena terdapat pengaruh elit politik dalam pemberian hukuman disiplin pada pegawai. Penulis ingin menjabarkan permasalahan dalam sebuah penelitian yang menggunakan metode deskriptif analitis yaitu deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Data dalam penelitian ini mengumpulkan bahan-bahan dengan cara studi kepustakaan. Penelitian ini juga menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Sehingga dalam penelitian ini mengetahui dasar-dasar hukum dari permasalahan ini. Agar dapat mengetahui proses yang tepat dan lembaga terkait permasalahan kasus tersebut. Hal ini bertujuan sengketa kepegawaian pada jalur yang tepat dan tidak ada kesewenang-wenangan oleh Pembina ASN.

Kata kunci: Sengketa Kepegawaian, Wewenang, Pembina Kepegawaian

Abstract

3
The concept of decentralization is the authority of the government that is delegated to the regions, including the authority of personnel in accordance with the decentralized functions. The regional head has the task of being a coach of the State Civil Apparatus in the concept of decentralization. There was a case that the Mayor of Probolinggo issued a decree to remove Tutang Heri Aribowo, who served as an Expert Staff at the Regional Secretariat of the City of Probolinggo. The Regional Government as a civil servant coach tends to abuse its authority. This happens because there is the influence of the political elite in giving disciplinary punishment to employees. The author wants to describe the problem in a study that uses descriptive analytical methods, namely descriptions of the facts and characteristics of a particular population or area in a systematic, factual and thorough manner. The data in this study collected materials by means of a library study. This study also uses a normative juridical method with a statutory approach. So that in this study we know the legal basics of this problem. In order to know the proper process and institution related to the case problem. This aims at employee disputes on the right track and there is no arbitrariness by the ASN supervisor.

Keywords: Employment Disputes, Authority, Personnel Adviser

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Peran Pegawai Negeri dijadikan penentu dalam setiap

organisasi, karena akan berpengaruh pada pelaksanaan pembangunan nasional dalam suatu negara. Tugas PNS adalah sebagai unsur aparatur dalam sebuah negara, tugas lainnya adalah sebagai abdi masyarakat yang melayani kebutuhan masyarakat (Ananda Putri & I Gede Yasa, 2018).

Alamat Korespondensi Penulis:
Husni Mubaroq; Sohibul Watoni, Zairotul Hasanah
Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 174 Pabean Dringu Kab.
Probolinggo

Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara berkaitan dengan peranan dan kinerja PNS (Ananda Putri & I Gede Yasa, 2018). PNS melakukan pelayanan kepada masyarakat didasari dengan profesional dan bijaksana, pelayanan yang memberikan kemudahan pada masyarakat. Maka dari itu dalam penyelenggaraan pemerintah dan melayani publik dengan baik, pelayanan publik dibagi sesuai unit – unit-unit kerja agar kebutuhan masyarakat terpenuhi dengan mudah (Kathrina, 2012).

Unit-unit kerja setiap daerah diterapkan sesuai dengan prinsip kebijakan desentralisasi. Penyelenggaraan pemerintahan atau sistem birokrasi menerapkan kepala daerah memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian. Pengelolaan yang disebut dengan sistem kepegawaian daerah (Kathrina, 2012).

Kepegawaian Daerah memiliki sistem dan prosedur yang tertuang dalam perundang-undangan. Mencakup perencanaan, persyaratan, perekrutan, pengangkatan, penempatan, pendidikan, pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggungjawab, larangan, sanksi, dan penghargaan termasuk dalam sub-sistem dari sistem kepegawaian secara nasional. Hal ini menunjukkan kepegawaian daerah masih terhubung dan berkaitan dengan kepegawaian nasional (Ridwansyah, 2017).

Prinsip manajemen pegawai negeri sipil mengkombinasi *separated sistem* dalam kata lain kewenangan dilakukan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam manajemen pegawai (Ridwansyah, 2017). Seperti yang telah disebutkan bahwa kepegawaian daerah tetap berkaitan dengan kepegawaian nasional. Pemerintah pusat mengatur secara nasional tentang kepegawaian seperti proses rekrutmen, gaji dan tunjangan, aturan kedisiplinan, aturan masa pensiun dan lain-lain. Sedangkan dalam kepegawaian daerah menyesuaikan dengan kebutuhan dan aturan daerah masing-masing yang pembinaanya adalah pembina kepegawaian daerah. Konteks pemberhentian, pencopotan

dan pemindahan tugas adalah kewenangan presiden. Mempertimbangkan jumlah pegawai seluruh Indonesia sangat banyak dan cakupan luas maka diserahkan kepada pembina kepegawaian daerah agar lebih efektif dan efisien (Ferizko, 2017).

Dalam penelitian terdahulu terdapat pembahasan terkait Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian oleh Kepala Daerah di Kabupaten Majene. Deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian itu. Penelitian tersebut menunjukkan pelaksanaan mutasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Pelaksanaan mutasi mempertimbangkan faktor *merit system* seperti prestasi kerja. Ada pertimbangan-pertimbangan lain yang ikut mempengaruhi pelaksanaan mutasi tersebut yaitu dengan faktor *Spoil System* yang masih melibatkan faktor suka atau tidak suka, faktor kedekatan dengan pimpinan atau faktor kekeluargaan (Andika, Jayadi, & Safriani, 2019).

Khusus dalam penelitian ini yang berjudul "Analisis Kebijakan Walikota Probolinggo Dalam Pelaksanaan Pembinaan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo (Studi Kasus Pencopotan Tutang Heri Aribowo Sebagai Staf Ahli Pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo). Tujuan dalam penulisan untuk mengetahui kejelasan kewenangan pemerintah daerah khususnya pemerintah Kota Probolinggo dalam pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil daerah. Pemerintah kota sebagai Pembina kepegawaian daerah. Agar mengetahui bentuk kewajiban yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Tinjauan Pustaka

Kepemerintahan Daerah dan Otonomi Daerah

Pada masa reformasi, Indonesia menerapkan reformasi pemerintahan. Reformasi pemerintahan dimulai dengan adanya konsep desentralisasi pemerintahan. Desentralisasi dilakukan dengan melimpahkan kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah

atau pemerintah yang berada dibawah tingkat pemerintah pusat. Seperti pelimpahan.

wewenang ke setiap pemerintah daerah untuk mengurus wilayah atau daerahnya masing-masing. Tujuan desentralisasi agar jalannya pemerintahan di Indonesia lebih efisien dan efektif, karena tidak perlu menunggu keputusan pemerintah pusat dan dapat menerapkan kebijakan yang disesuaikan dengan kebutuhan, kondisi, kebudayaan, kekayaan alam di setiap daerah. Secara otomatis kebutuhan masyarakat dapat dilayani dengan baik (Kathrina, 2012).

Sebagai wujud keseriusan penerapan desentralisasi, pemerintah membuat kebijakan otonomi daerah. Otonomi Daerah adalah pemberian wewenang, hak dan kewajiban pada masing-masing daerah di Indonesia untuk mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing. Pelaksanaan otonomi daerah menyesuaikan dengan keadaan dan kemampuan daerah, karena keadaan dan kemampuan daerah di Indonesia sangat beragam dan memiliki kekhasan masing-masing (Nadir, 2013).

Pelaksanaan Otonomi daerah tercatat dalam aturan tertulis, yakni dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (2) dan (3) tentang pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Kemudin dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai otonomi tertuang dalam UU 32/2004 tentang Kabupaten/kota bertugas dan berwenang untuk melaksanakan:

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan
- b. Perencanaan untuk optimalisasi pemanfaatan dan pengawasan tata ruang

- c. Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat
- d. Penyediaan sarana & prasarana
- e. Penyelenggaraan pendidikan
- f. Penanggulangan masalah sosial

- g. Pelayanan bidang ketenagakerjaan
- h. Memfasilitasi Pengembangan koperasi dan UMKM
- i. Pengendalian lingkungan hidup
- j. Pelayanan pertanian
- k. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil
- l. Pelayanan administrasi umum pemerintahan
- m. Pelayanan administrasi penanaman modal
- n. Penyelenggaraan layanan dasar lain-lain

Dinamika Politik Otonomi Daerah

Otonomi daerah dilaksanakan kepada daerah-daerah di Indonesia sesuai dengan UU nomor 22 dan 25 tahun 1999, yang diperbaharui dalam UU nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah merupakan bagian rekayasa kelembagaan untuk mempercepat proses demokratisasi di Indonesia dan di daerah (Marijan, 2010). Undang-undang tersebut tidak hanya mengatur tentang system administrasi daerah pelimpahan kewenangan dari pusat kepada daerah untuk mengatur dirinya sendiri.

Timbul ciri khas sistem politik dan pemerintahan daerah yang sesuai dengan karakter dan budaya lokal didaerah.

Kebijakan desentralisasi memberikan dampak pada dinamika politik di daerah. Kepala daerah dan DPRD dipilih langsung oleh masyarakat dengan penerapan politik yang demokratis. Akan tetapi hal ini dapat memicu sistem partai yang bersifat sentralistik, karena politik lokal tidak memiliki kapasitas besar dan kuat. Sehingga ada beberapa fenomena praktek KKN dan mementingkan kelompok tertentu dalam politik daerah seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah (Syamsir, 2011).

Politik hukum otonomi daerah membuat cetak-biru bahwa DPRD bukan lembaga legislatif pemerintah daerah dan pengawasan pemerintahan daerah. DPRD dapat membuat raperda, diusulkan kepada kepala daerah untuk ditolak atau disetujui, dengan atau tanpa revisi.

Untuk mengembangkan kehidupan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dibentuklah DPRD sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama pemerintah daerah, bersama-sama mengatur & mengurus urusan pemerintahan dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasar aspirasi masyarakat dalam sistem NKRI, sesuai huruf c UU 27/2009.

Pemerintahan daerah dilaksanakan pemerintah daerah dan DPRD sebagai mitra kerja, sejak UU 32/2004 DPRD bukan lagi lembaga legislatif, DPRD tidak dapat meminta laporan pertanggungjawaban kepala daerah yang dipilih langsung oleh rakyat melalui pilkada, dan anggota DPRD separtai dengan kepala daerah cenderung bersikap mendukung kepala daerah. Bila suatu partai menguasai mayoritas anggota DPRD dan kader partai sebagai kepala daerah, pemerintah daerah diwarnai budaya partai dan aspirasi partai tersebut.

Pasal 18 ayat (5) UUD 1945 mendorong otonomi daerah seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat, menjadi dasar kelahiran UU 22/1948 dan UU 1/1957 yang mengatur tentang pembentukan daerah, penambahan urusan, dan delegasi wewenang. Undang-Undang nomor 5/1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Di Daerah diterbitkan namun tidak terlaksana dalam pemerintahan Orde Baru. Orde Baru berakhir, iklim politik NKRI tersentralisasi mengalami perubahan mendasar dengan munculnya politik desentralisasi & pemberdayaan daerah berotonomi melalui penerbitan UU 22/1999, UU 32/2004 lalu UU 12/2008 tentang pemerintah daerah

Peran Jabatan Kepemerintahan Daerah dalam Pembina Pegawai Negeri Sipil

Kepemimpinan Kepala Daerah memimpin daerah seperti Gubernur, Bupati, Walikota, yang memiliki peran penting dalam birokrasi pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Dasar hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan

daerah adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945 sampai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, terkait dengan ketentuan normatif yang mengatur sistem penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Aturan tersebut mengatur kedudukan, tugas, fungsi, kewajiban dan persyaratan Kepala daerah (Loindong, 2016).

Kepala daerah sebagai pemimpin Pemerintahan Daerah memiliki aturan dan hukum dalam menjalankan tugasnya. Terdapat 2 hukum yang mendasari pelaksanaan tugas kepala daerah, aturan dalam jabatan dan pejabat yang diatur dengan hukum yang berbeda. Hukum Tata Negara (HTN) dan Hukum Administrasi Negara (HAN) mengatur Kepala Daerah sebagai atau dari segi jabatan. Dalam Hukum administrasi negara, tindakan hukum jabatan pemerintahan dilaksanakan oleh pejabat pemerintah. Sehingga hukum publik adalah sebagai jabatan pemerintah (Loindong, 2016).

Khusus hukum kepegawaian mengatur kepala daerah dari segi sebagai pejabat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyatakan Pasal 1 pejabat negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan pejabat negara lainnya yang ditentukan Undang-Undang. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tentu hal ini menunjukkan bahwa kepala daerah menjadi pembina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki wewenang dalam mengatur Pegawai Negeri Sipil (Kathrina, Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara : Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara, 2018). Kepala Daerah bukan Pegawai Negeri Sipil akan tetapi pejabat negara yang juga memiliki tugas sebagai Pembina Kepegawaian. Wewenang Pembina Kepegawaian adalah melakukan pengangkatan, pemindahan,

dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Pasal 1 angka 2 tahun 2014 tentang ASN.

Pelaksanaan Kepala Daerah sebagai Pembina Kepegawaian memiliki hak terhadap pelaksanaan kinerja ASN atau PNS tanpa menunggu keputusan dari Pemerintah Pusat, akan tetapi semua prosedur disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga merupakan penerapan otonomi daerah dengan konsep desentralisasi pemerintahan. Seperti uraian diatas, pemerintah daerah dipimpin oleh kepala daerah yang bertugas untuk membina pegawai negeri sipil daerah, mengatur mengenai penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah.

Kewajiban dan Sanksi Disiplin Bagi PNS

A. 17 kewajiban yang Bunyinya sebagai berikut:

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. Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.
- 5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Yang dimaksud dengan "tugas kedinasan" adalah tugas yang diberikan

oleh atasan yang berwenang dan berhubungan dengan:

a. Perintah kedinasan

- b. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian
- c. Peraturan kedinasan
- d. Tata tertib di lingkungan kantor
- e. Standar prosedur kerja (*Standar Operating Procedure* atau *SOP*)
- 6) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, 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 Yang dimaksud dengan "menurut sifatnya" dan "menurut perintah" adalah didasarkan pada peraturan perundang-undangan, perintah kedinasan, dan/atau keputusan
- 6 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
- 17) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

B. Sanksi Bagi Yang Melanggar

Masih di dalam PP nomer 53 tahun 2010 pasal 7 juga menjelaskan, mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin pegawai antara lain:

1. Tingkat hukuman disiplin ringan dengan jenis hukuman:
 - a. Teguran lisan, Teguran ini dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.
 - b. Teguran tertulis, Teguran ini dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.
 - c. Dan pernyataan tidak puas secara tertulis, Teguran ini berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud diatas, dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban pasal 3:
 - 1) Ayat 3, ayat 4, ayat 5, ayat 6, ayat 7, ayat 8, ayat 9, ayat 10, ayat 13, dan ayat 17, apa bila pelanggaran tersebut berdampak negative pada unit kerjamasing-masing.
 - 2) Ayat 14 bila pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan.
 - 3) Ayat 11 berupa :

Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan

Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja

- 4) Ayat 15 dan ayat 16 apa bila pejabat tersebut melakukan pelanggaran dengan tidaksengaja.
2. Hukuman disiplin sedang dengan jenis hukuman antar lain:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu)tahun
 - c. Dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud diatas, dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban pasal 3:
 - 1) Ayat 1 dan ayat 2, apa bila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah. Ayat 3, ayat 4, ayat 5, ayat 6 ayat 7, ayat 8, ayat 9, ayat 10 ayat 13 dan ayat 17 apa bila pelanggaran berdampak negative pada instansi yang bersangkutan,
 - 2) Ayat 11 berupa:

Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) harikerja; Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja Penurunan pangkat tingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) harikerja
 - 3) Ayat 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)
 - 4) Ayat 14 apa bila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

5) Ayat 16 apa bila pelanggaran dilakukan dengansengaja

3. Tingkat hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman:

a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun

b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Namun tetap dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persyaratan jabatan.

c. Pembebasan dari jabatan. Yang dimaksud dengan "jabatan" adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu.

d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud diatas, dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban pasal 3:

1) Ayat 3, ayat 4, ayat 5, ayat 6, ayat 7, ayat 8, ayat 9, ayat 10, ayat 13, dan ayat 17 apa bila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah atau Negara.

2) Ayat 14, harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undang.

3) Ayat 11 berupa:

Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;

Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja.

Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

4) Ayat 12, apa bila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25%

Metode Penelitian

Metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Penelitian tipe bersifat deskriptif (descriptive research) bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Data dalam penelitian ini mengumpulkan bahan-bahan dengan cara studi kepustakaan. Studi pustaka sebagai bagian dari langkah studi eksploratif yang digunakan merupakan suatu metode pengumpulan data dengan mencari informasi-informasi yang dibutuhkan melalui bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sehingga penelitian ini juga menerapkan metode yuridis normatif.

Penggunaan metode ini tidak hanya terbatas sampai dengan pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan penafsiran tentang arti data tersebut. Penelitian ini bermaksud untuk memahami, mengungkap dan menjelaskan berbagai gambaran atas masalah-masalah yang ada kemudian dirangkum menjadi kesimpulan deskriptif berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan. Dalam penerapannya, data-data yang kami peroleh diambil dari berbagai sumber dan literatur antara lain jurnal, buku, berita, artikel, karangan ilmiah, internet dan lain-lain yang berhubungan atau relevan dengan pembahasan.

Metode deskriptif analitik adalah penelitian yang memberikan suatu gambaran mengenai amanat yang di berikan oleh undang-undang kepada pemerintah daerah. Termasuk dalam penelitian ini mendeskripsikan permasalahan Analisis Kebijakan Walikota Probolinggo Dalam Pelaksanaan Pembinaan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo yang

berfokus pada kasus Pencopotan Tutang Heri Aribowo Sebagai Staf Ahli Pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Pencopotan Tutang Heri Aribowo Sebagai Staf Ahli Pada Sekretariat Daerah Kota Probolinggo

Wali Kota Probolinggo mengeluarkan Surat Keputusan (SK) bernomor X.862/2156/425.203/2020 pada tanggal 24 Agustus 2020. SK itu berisikan keterangan resmi pemberian hukuman atau sanksi terhadap Tutang Heru Aribowo selaku Pegawai Negeri Kelas 13, pejabat eselon II, sebagai staf ahli Wali Kota bidang pemerintahan, hukum, dan politik pada sekretariat daerah Kota Probolinggo. Tutang Heru Wibowo mendapat sanksi berupa pencopotan dari jabatan. Sehingga yang bersangkutan dibebaskan dari tugas awal dan dipindahkan atau dimutasi ke jabatan baru sebagai analisis kemasyarakatan pada seksi ketentraman dan ketertiban Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo atau kejabatan baru dengan kelas 7.

SK ini dikeluarkan karena ada temuan pelanggaran PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS pasal 3. Ada dugaan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh Tutang Heru Wibowo. Tutang tidak menghadiri rapat dinas sebanyak satu kali.

Terdapat dua perbedaan pandangan dalam diterapkannya sanksi tersebut. Pihak Pembina Kepegawaian memberikan sanksi hukuman disiplin berat dengan hukuman berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan pembebasan dari jabatan. Jenis pelanggarannya ketidakhadiran pada acara rapat dinas yang berdampak negatif pada pemerintah atau Negara (Loindong, 2016).

Pihak Tutang Heru Aribowo mengutarakan pendapat pelanggaran tersebut berada di tingkat disiplin ringan dengan hukuman berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Yang dimana ketidak hadirannya dalam undangan rapat dinas tersebut masih berdampak negatif pada unit kerja.

Mengenai masalah pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dalam

jabatan eselon II pada pemerintah daerah kota ditetapkan oleh Walikota setelah melakukan konsultasi kepada Gubernur. Gubernur juga sebagai Pembina dan pengawasan manajemen pegawai negeri sipil daerah yang dikoordinasikan pada tingkat daerah.

Prosedural Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan Dan Penyampaian Keputusan

SK bernomor X.862/2156/425.203/2020 diterbitkan setelah dilakukan pemeriksaan sebanyak 2 kali oleh inspektorat. Pemeriksaan dilakukan pada bulan Juli dan Agustus 2020. Kasus pertama adanya meme dan foto Tutang dengan tokoh politik yakni Mantan Wali Kota Probolinggo yang beredar di media sosial. Kasus kedua adalah disiplin pegawai dengan dugaan tidak loyal terhadap atasan karena tidak menghadiri rapat dinas satu kali, dengan alasan ada kegiatan menerima komplain dari masyarakat terkait jalan rusak.

Sesuai dengan mekanisme atau prosedurnya, PNS yang terdapat dugaan melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan, Pemanggilan tersebut dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Namun Apabila pada tanggal pemeriksaan yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. Pemeriksaan harus dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acarapemeriksaan.

Jika bersangkutan memenuhi panggilan untuk diperiksa dan menurut hasil pemeriksaan dia terbukti bersalah, maka kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan: Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acarapemeriksaan.

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya disiplin sedang dan berat dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa ini

terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim ini dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Pada saat rangkaian pemeriksaan, apa bila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta tambahan keterangan dari oranglain.

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apa bila atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan.

Berdasarkan hasil pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan juga pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS

tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian

instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Kasus yang termasuk dalam sengketa kepegawaian, dilakukan dalam lingkup unit kerja instansi yang mengeluarkan keputusan hukuman disiplin tingkat sedang dan tingkat berat, berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil oleh pimpinan atau pejabat pembina Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Prosedural Administrasi Terkait Banding

Pengajuan banding terhadap kasus diatas dapat dilakukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), karena kasus tersebut termasuk dalam sengketa kepegawaian dan terkait Peradilan Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara adalah badan dari kekuasaan kehakiman bagi rakyat atau pegawai yang ingin mendapat atau menegakkan keadilan terhadap Sengketa Tata Usaha Negara (Ridwan, 2002). Hal ini tertuang dalam Pengertian tentang sengketa Tata Usaha Negara diatur dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan : 3 "Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat di keluarkan keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Kasus yang termasuk pada sengketa Tata Usaha Negara (TUN) dan hasil dari keputusan dan penetapan di bidang kepegawaian termasuk pada objek dari Peradilan Tata Usaha Negara

(PERATUN). Peradilan Tata Usaha Negara tidak secara langsung menangani dan menghadapi kasus sengketa-sengketa atau masalah di bidang kepegawaian. Ada proses yang dilalui yang menunjang sebuah peradilan, tim yang akan menangani adalah orang-orang atau pejabat terkait dalam lingkup pemerintahan (Harahap, 2015). Kasus yang di alami Tutang juga akan melakukan banding dan untuk mendapat keadilan.

Selain itu juga melakukan pelaporan ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN memiliki kewenangan dalam kasus atau sengketa kepegawai termasuk kasus seperti ini (Harahap, 2015). Penguatan Kedudukan dan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi, 2016). Jika terjadi sengketa Kepegawaian dan pihak yang mendapat SK merasa ada keputusan yang tidak tepat dan tidak diterima ketentuan dari suatu Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat yang berwenang untuk Aparatur Negara atau Pegawai Negeri atau Pembina PNS (Putra, Purnama, & Taqwaddin, 2015). SK yang dianggap adanya ketidaksesuaian fakta dan merugikan ASN atau PNS seperti dalam Kasus Tutang mengalami ketidaksesuaian fakta dan mengalami kerugian karena berkurangnya tunjangan dan lain-lain. Maka Pegawai Negeri yang mendapatkan SK dapat melaporkan dan menjadi pelapor, karena ada faktor kerugian yang dialami sebagai akibat dari dikeluarkannya SK, sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Ridwan, 2002).

Pengajuan banding dilengkapi dengan data dan bukti yang akurat. Dalam kasus ini pemyertaan bukti atau data kasus pertama tidak ada pertemuan politik. Pertemuan yang murni silaturahmi. Pada kasus kedua, terkait ketidakhadiran pada rapat atau undangan OPD didasari ada pertemuan dengan masyarakat terkait keluhan jalan rusak.

Pada peraturan pemerintah nomer 53 tahun 2010 pada BAB IV tentang Upaya Administratif, menjelaskan bahwasanya bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-

wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Upaya administrasi terdiri dari keberatan dan banding administrasi. Hukuman disiplin yang dapat di ajukan upaya administrasi terdiri dari:

- 1) Presiden
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin ringan, sedang dan berat huruf a, huruf b, dan huruf c.
- 3) Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat huruf b dan huruf c
- 4) Kepala Perwakilan Republik Indonesia Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin ringan tidak dapat diajukan upaya administratif

Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan dalam rangka upaya administrasi, yaitu jenis hukuman disiplin pasal 7 ayat 3 huruf a dan b, yang dijatuhkan oleh:

- 1) Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara kebawah
- 2) Sekretaris Daerah/Pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota ke bawah/Pejabat yang setara kebawah
- 3) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit dengan sebutan lain yang atasan langsungnya Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian
- 4) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan Kantor Perwakilan Provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian

Hukuman disiplin yang dapat diajukan dalam banding administratif yaitu hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh:

- 1) Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin berat tentang pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- 2) Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat tentang

pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukumann disiplin.

Pejabat yang berwenang menghukum harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan. Tanggapan disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat yang berwenang menghukum, dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.

Apabila dalam jangka waktu pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada. Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhi oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum bersifat final dan mengikat. Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja Atasan Pejabat yang berwenang menghukum

tidak mengambil keputusan atas keberatan maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat Pembina kepegawaian dan gubernur selaku wakil pemerintah dengan jenis hukuman berat tentang pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak hormat sebagai PNS, dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Ketentuan mengenai banding administratif diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat, tentang pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak hormat sebagai PNS sebagai berikut:

- 1) mengajukan banding administrative maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas. Penentuan dapat atau tidaknya PNS melaksanakan tugas menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan kerja.
- 2) Tidak mengajukan banding administrative maka pembayaran gajinya di hentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

KESIMPULAN

Kepala Daerah bukan Pegawai Negeri Sipil akan tetapi pejabat negara yang juga memiliki tugas sebagai Pembina Kepegawaian. Wewenang Pembina Kepegawaian adalah melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Pasal 1 angka 2 tahun 2014 tentang ASN.

Seperti pada kasus Tutang Heri Aribowo ada dugaan terjadi 2 pelanggaran, yang pertama permasalahan ada kunjungan dengan mantan Walikota dan yang kedua ketidakhadiran dalam rapat yang dianggap merugikan negara. Dalam proses, hanya kasus ketidakhadiran rapat oleh Tutang Heri Aribowo. Akan tetapi kasus itu ada ketidakadilan, dengan alasan hukum yang diterima harusnya sanksi ringan bukan sanksi berat yang mengakibatkan Tutang Heri Aribowo di copot dari jabatannya.

Kasus tersebut dapat diajukan banding dengan prosedural tepat dan lembaga terkait. Agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam lingkup sengketa kepegawaian. Karena pada konsep otonomi rawan dengan pengaruh politik. Sengketa kepegawaian diselesaikan dengan aturan-aturan tertulis atau sesuai dengan perundang-undangan. Peradilan Tata Usaha Negara adalah lembaga yang tepat dalam sengketa kepegawaian dan diawasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia dan anugrah kemudahan yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal dengan judul "Analisis Kebijakan Wali Kota Probolinggo Mengenai Kewenangan Pelaksanaan Pembinaan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintahan Kota Probolinggo". Banyak pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan jurnal ini, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan. Akhir kata semoga tulisan yang kami buat ini bermanfaat bagi para pembaca

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Ananda Putri, P. A., & I Gede Yasa. (2018). Peranan Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. *Neliti*, 1-5.

Andika, R., Jayadi, A., & Safriani, A. (2019). Analisis Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian Oleh Kepala Daerah Di Kabupaten Majene. *Allaudin Law*

Development : Volume 1 no 1, Maret 2019, 1-13.

Ferizko, A. (2017). Pelaksanaan Kewenangan Kepala Daerah Dalam Penentuan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. *Neliti*, 30-37.

Harahap, N. A. (2015). Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. *Jurnal Hukum*, 1-16.

Harahap, N. A. (2016). Penguatan Kedudukan dan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Panorama Hukum. vol. 1 no 2, Desember 2016*, 83-96.

Kathrina, R. (2012). Pegawai Negeri Sipil Sebagai Wakil Kepala Daerah. *Politica : Vol. 3, No. 1, Mei 2012*, 1-18.

Kathrina, R. (2018). Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara : Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara. *Spirit Publik : Vol. 13 no 2, Oktober 2018*, 1-16.

Loindong, G. T. (2016). Kewenangan Kepala Daerah Dalam Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pejabat Eselon II Di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Lex Et Societas, Vol. IV/No.8/Agustus/2016*, 82-88.

Nadir, S. (2013). Otonomi Daerah Dan Desentralisasi Desa. *Politik Praktik : Volume 1 nomor 1, 2013*, 1-21.

Putra, H., Purnama, E., & Taqwaddin. (2015). Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya dengan Asas Efektifitas Dan Efisiensi Dalam UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN. *Jurnal Ilmu Hukum : Vol. 3 No 4, November 2015*, 20-26.

Rahmat Andika, A. J. (t.thn.).

Ridwan. (2002). Beberapa Catatan Tentang Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia. *Jurnal Hukum. vol. 9 no 20, Juni 2002*, 68-80.

Ridwansyah, M. (2017). Upaya Menemukan Konsep Ideal Hubungan Pusat-Daerah Menurut UUD 1945.

*Konstitusi : Vol.24 no 4, Desember
2017, 839-858.*

Syamsir. (2011). Urgensi Public Service
Motivation Dalam Mewujudkan
Pelayanan Publik Yang Prima.
Lab-ANE FISIP Untirta, 47-55.

document (4) ANALISIS KEBIJAKAN WALI KOTA PROBOLINGGO DALAM PELAKSANAAN PEMBINAAN KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KOTA PROBOLINGGO

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

17 %
INTERNET SOURCES

7 %
PUBLICATIONS

16 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	5 %
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	5 %
3	www.sciencegate.app Internet Source	4 %
4	fkm.unand.ac.id Internet Source	3 %
5	bkn.go.id Internet Source	2 %
6	id.shvoong.com Internet Source	2 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On