# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

1. **Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara**

# Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainnya.[[1]](#footnote-1)

Pengertian PNS menurut Mahfud MD ada dua bagian yaitu:

1. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undangundang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pengertian Ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah

dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang- undangan.Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.Mengenai status ASN diatur pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UndangUdang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa:

1. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions berpendapat bahwa: Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the comunity to defray the cost of defending the state and of enforcing the law it makes on the state behalf*. [[2]](#footnote-2)

Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakatuntuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara.

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Untuk terciptanya tujuan tersebut harus adanya kedisiplinan merupakan suatu keadaan atau suasana yang tercipta dengan tertib dan teratur, di mana orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau instansi tunduk, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan.

Selaku ASN, maka sudah sepatutnya harus dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin. Kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan melalui perilakunya dalam sehari-hari di kantor, banyak indikator yang dapat dilihat dalam rangka pengukuran tingkat kedisiplinannya, seperti: disiplin waktu, disiplin dalam berpakaian, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas yang memuaskan, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.[[3]](#footnote-3)

Kelancaran dari penyelengaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara. Berbicara mengenai konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, yaitu dengan cara melaksanakan peraturan perundangundangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan

peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai ASN juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedudukan ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dam pasal 12 yaitu sebagai berikut:[[4]](#footnote-4)

* 1. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik,perekat dan pemersatu bangsa.
	2. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.
	3. Berdarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah 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 KKN.

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan.Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai homo sapiens, homo politikus dan homo ekonomikus dan dalam kajian yang lebihmendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21. Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.Selanjutnya kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai ASN dibagi dalam tiga jenis yaitu, kewajiban yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya, kewajiban berdasarkan pangkat dan jabatan, serta kewajiban-kewajiban lain.[[5]](#footnote-5)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada pada pasal 23 yang menyatakan bahwa pegawai ASN wajib:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republi Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

# Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola hidup yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan keinginan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha menata ulang pola kehidupannya. Hidayat, memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.[[6]](#footnote-6)

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.[[7]](#footnote-7) Pengertian diatas mengandung dua hal yaitu: pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, prosesatau pernyataan dari suatu tujuan; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Pengertian lain dikemukakan oleh Raharjo dkk, bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal, pembinaan menurut pengertian diatas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai.[[8]](#footnote-8) Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer umtuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja.[[9]](#footnote-9)

Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain, pembentukan

sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi.[[10]](#footnote-10)

Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdi dan setia pada organisasi. Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan pelatihan, sampai dengan kesejahteraan diluar gaji.

Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi epegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi.[[11]](#footnote-11) Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Langkah sulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.[[12]](#footnote-12)

Untuk meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur negara sebagai investasi manusia yang tidak bisa dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pemantapan perwujudan perilaku yang diinginkan. Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting sebab Aparatur Sipil Negara merupakan unsur untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuannegara. Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas- tugas lembaga pemerintahan dan silih bergantinya regulasi yang begitu cepat perlu upaya-upaya untuk memperlancar tugas-tugas Aparatur Sipil Negara

Upaya tersebut tentunya tidak mudah, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berkelanjutan yang berdasarkan Pasal 75 Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja objektif Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya, dengan demikian, diperoleh penelitian yang objektif terhadap kinerjanya.[[13]](#footnote-13)

Penyusunan standar kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, standar kompetensi jabatan harus selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi. Dengan demikian, pembinaan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan.Untuk itu pembinaan merupakanlangkah akhir untuk menjamin pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.[[14]](#footnote-14) Aparatur Negara dalam melaksanakan pembinaan diperlukan adanya landasan hukum yang kuat dan memuat ketentuan yang tegas sebagaimana tertulis dalam buku Burhanudin yang berjudul Administrasi Kepegawaian antara lain:

* + 1. Pegawai Negeri Sipiladalah unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi Negara.
		2. Pegawai Negeri Sipil harus setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
		3. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara terintegrasi, yaitu adanya ketentuan pembinaan yang sama terhadap segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah.
		4. Pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja.
		5. Sistem penggajian yang mengarah pada penghargaan terhadap prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
		6. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan kwalitas pegawai yang rasional berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja.
		7. Tindakan korektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang nyata-nyata melakukan pelanggaran terhadap norma-norma hukum dan norma-norma kepegawaian.
		8. Pembinaan dan pengembangan jiwa korsa yang bulat untuk menjamin keutuhan dan kekompakan segenap Pegawai Negeri Sipil.
		9. Pengembangan sistem administrasi yang berdaya guna dan pengawasan yang berhasil guna.[[15]](#footnote-15)

# Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Pembinaan Aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan pengabdian dan tanggung jawab Pegawai Negeri terhadap bangsa dan Negara, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas, adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

* + 1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
		2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja.
		3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai, serasi, dan harmonis.
		4. Terwujudnya Pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
		5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.
		6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang.
		7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.[[16]](#footnote-16)

Suatu pembinaan diarahkan agar : (1) Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (2) Mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas;

1. Diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah dan (4) terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal.[[17]](#footnote-17)

Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi dokumen historis sajatetapi juga harus dilaksanakan.[[18]](#footnote-18) Perhatian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.[[19]](#footnote-19)

# Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai ASN harus mampu melaksanakan fungsi, tugas, dan peran demi kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan, hal ini menuntut setiap ASN untuk dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Dengan perkataan lain bahwa Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunanekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.[[20]](#footnote-20)

Dalam tataran normatif, dalam ketentuan Pasal 10 UU ASN, telah mengatur secara mengenai fungsi Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

* + 1. pelaksana kebijakan publik;
		2. pelayan publik; dan
		3. perekat dan pemersatu bangsa.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 11 UU ASN, diatur pula mengenai tugas yang diemban oleh Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

1. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
3. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian terkait dengan peran Pegawai ASN menurut ketentuan Pasal 12 UU ASN, menyatakan bahwa: “Pegawai ASN 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”. Fungsi, tugas, dan peran Pegawai ASN tersebut di atas, merupakan suatu koridor hukum yang harus dipedomani dan dilaksanakan oleh setiap Pegawai ASN, dalam rangka mendukung reformasi birokrasi di Indonesia.

# Gambaran Umum Tentang Upah Kerja

* 1. **Pengertian Upah Kerja**

Pengertian upah secara terminologi adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberikan imbalan menurut syarat-syarat tertentu. Upah adalah pemberian imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.[[21]](#footnote-21)

Salah satu kegiatan manusia dalam kehidupan muamalah yaitu salah satunya *Ujrah*. Secara etimologi, *Ujrah* adalah berarti “Upah” atau “Ganti” atau “Imbalan”. Upah dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak dari orang yang telah berkerja dan kewajiban orang yang telah memperkerjakan untuk membayarnya. Upah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberian kerja wajib pembayarannya.[[22]](#footnote-22)

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-„iwadu* (ganti). Oleh karena itu, *tawab* (pahala) disebut dengan al-ajru atau upah. [[23]](#footnote-23)

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebgai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.[[24]](#footnote-24) Upah dapat dimasukkan dalam kategori pendapatan. Dimana pendapatan ini masuk dalam kategori pendapatan harian, berbeda dengan pengertian pendapatan dalam hal lain yang dimana kata pendapatan di kategorikan dalam pekerjaan yang menghasilkan gaji. Namun gaji maupun upah sama-sama merupakan pendapatan yang di hasilkan dari balasan jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

  *Muamalah* merupakan sistem kehidupan yang memberi warna pada setiap dimensi hubungan manusia, tak terkecuali pada dunia ekonomi, bisnis, dan sosial yang Allah SWT ciptakan, termasuk perbuatan muamalah adalah sistem kerja sama pengupahan[[25]](#footnote-25). Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerja sama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak yang bermuamalah untuk meningkatkan taraf hidup. Salah satu bentuk *muamalah* yang terjadi adalah kerjasama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut sebagai pekerja, dipihak lain yang menyediakan pekerjaan disebut penyedia lahan pekerjaan atau dapat disebut majikan untuk melaksanakan suatu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak pekerja mendapatkan konpensasi berupa upah. Kerja sama ini dengan literatur fiqh muamalah yang disebut dengan akad ijarah al-a‟mal, yaitu sewa-menyewa jasa manusia.[[26]](#footnote-26)

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.[[27]](#footnote-27) Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu perjanjian dan/atau jasa yang telah dilakukan. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh ini timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Merujuk pada UUD 1945 bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana.[[28]](#footnote-28)

# Asas-Asas Pengupahan

Dalam UU Ketenagakerjaan dikenal dengan adanya asas “*No Work, No Pay*”, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 1 UU Ketenagakerjaan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini diatur dalam:

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap Negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Menurut Muhammad Syaifuddin, asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelsaian kasus- kasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada.[[29]](#footnote-29) Dilihat dari fungsinya, asas hukum itu abstrak dan kemudian akan dipakai secara dogmatis dalam peraturan perundang-undangan. Disamping asas-asas hukum secara umum, diperlukan juga asas-asas hukum secara khusus bidang pengupahan.

Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah:[[30]](#footnote-30)

1. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan Industrial. Pancasila adalah ideologi Negara, pandangan hidup bangsa Indonesia, sumber hukum tertinggi.
2. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir

Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian dikenal dengan istilah *pacta sunt servanda*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara illegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti.[[31]](#footnote-31) Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

1. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas Komponen upah terdiri dari upak pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutah hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk:
	1. Melengkapi upah pokok;
	2. Sebagai perangsang kerja agar lebih produktif;
	3. Sebagai fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan.
2. Tidak boleh ada diskriminasi upah

Perbedaan upah upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai pendapat John Rawls:

Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama begi semua orang.[[32]](#footnote-32)

Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Selain itu, kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri dan tidak harmonisnya hubungan sesama orang yang mempunyai kesempatan yang sama.

1. Pemberian upah harus manusiawi

Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai hak asasi, hak hidup secara layak. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat membayar upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda.

1. Pemerintah harus melindungi upah pekerja

Sebagai Negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu: lemah kelangsungan hubungan kerja, lemah sosial ekonomi, serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus dapat melakukan campur tangan melalui kebijakan yang sifatnya menghindari upah di bawah standar kebutuhan manusia.

1. Keseimbangan

Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha.

1. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif Produktifitas kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik melalui kualitas atau mutu kerja yang berkualitas, jumlah satuan pekerjaan yang melampaui standar, atau jumlah jam kerja yang melampaui standar, kedisiplinan dalam bekerja dan sebagainya. Penghargaan tersebut boleh saja dalam bentuk fasilitas khusus dari pengusaha seperti kendaraan, rumah dinas, tambahan penghasilan, upah lembur dan sebagainya.
2. Transparansi dalam manajemen pengupahan

Manajemen upah yaitu kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha.

1. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha baik secara sengaja maupun karena lalai harus dikenakan denda sebagai sanksi. Untuk menghindari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, besar denda tidak perlu ditatapkan dalam perjanjian kerja, melainkan harus ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian yang bersifat kolektif akan menghasilkan kesepakatan lebih sesuai dengan hati nurani pekerja yang lebih demokrasi. Begitu juga Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang akan membuat norma hukum dapat mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Sanksi hukum bagi pelanggar UU Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana dan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran PP Pengupahan hanya mengatur sanksi administratif saja. Sebaiknya selain sanksi administrasi dapat juga ditetapkan pemenuhan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, tujuannya adalah agar adanya efek jera bagi pelanggar.
2. Hak prioritas atas upah

Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya. Tujuan dari prinsip ini adalah karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya. Begitu juga menurut agama Islam dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya: “bayarkanlah upah itu sebelum keringatnya kering”.[[33]](#footnote-33)

1. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah Artinya pengusaha diberi kewenangan untuk memberikan perlindungan upah lebih baik bagi pekerja dibandingkan dengan peraturan yang berlaku.
2. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan *Stakeholder* dalam pembentukan norma upah yaitu: pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili oleh organisasi pengusaha dan pemerintah.

# Jenis-jenis Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat beberapa jenis upah atau penghasilan yang diatur, antara lain:

1. Gaji Gaji adalah penghasilan yang diterima pegawai negeri sipil setiap bulan berdasarkan golongan dan masa kerja.
2. Tunjangan Tunjangan adalah penghasilan lain yang diterima pegawai negeri sipil di luar gaji, seperti tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan sebagainya.
3. Insentif Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai prestasi kerja tertentu.
4. Honorarium Honorarium adalah penghasilan yang diterima oleh pegawai negeri sipil selain gaji dan tunjangan, seperti honorarium untuk tenaga ahli, narasumber, dan sebagainya.
5. Penghasilan lain Penghasilan lain adalah penghasilan yang diterima pegawai negeri sipil di luar gaji, tunjangan, insentif, dan honorarium, seperti lembur, pesangon, dan sebagainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tidak hanya mengatur jenis-jenis upah atau penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi juga mengatur beberapa hal lain terkait dengan penggajian dan penghasilan PNS, antara lain:

1. Prinsip Penggajian Penggajian PNS harus dilakukan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan prestasi kerja.
2. Kenaikan Gaji Berkala Gaji PNS dapat naik secara berkala setelah memenuhi masa kerja tertentu dan memenuhi persyaratan yang ditentukan.
3. Kenaikan Gaji Istimewa Gaji PNS dapat dinaikkan secara istimewa apabila memperoleh prestasi kerja yang luar biasa baiknya.
4. Pemotongan Gaji Gaji PNS dapat dipotong apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin atau dijatuhi hukuman.
5. Penghasilan Tambahan PNS dapat memperoleh penghasilan tambahan dari sumber lain selain gaji, tunjangan, dan insentif, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
6. Struktur dan Besaran Gaji Dalam undang-undang ini diatur mengenai struktur gaji PNS yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Besaran gaji pokok ditetapkan berdasarkan golongan dan masa kerja, sedangkan tunjangan disesuaikan dengan kondisi kerja atau kondisi daerah tertentu.
7. Jaminan Pensiun Undang-undang ini juga mengatur tentang jaminan pensiun bagi PNS yang telah memasuki batas usia pensiun atau mengundurkan diri. Besaran pensiun ditetapkan berdasarkan golongan, masa kerja, dan penghasilan terakhir.
8. Peninjauan Berkala Pemerintah wajib melakukan peninjauan secara berkala terhadap sistem penggajian dan penghasilan PNS, dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara dan kondisi perekonomian nasional.
9. Perlindungan Hukum Undang-undang ini juga memberikan perlindungan hukum bagi PNS dalam hal penggajian dan penghasilan, termasuk mekanisme pengaduan atau keberatan jika terjadi kesalahan atau penyimpangan.
10. Ketentuan Sanksi Bagi pihak yang melanggar ketentuan penggajian dan penghasilan PNS, diatur mengenai sanksi administratif maupun sanksi pidana sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
11. Sumber Pendanaan Dalam undang-undang ini juga diatur mengenai sumber pendanaan untuk penggajian dan penghasilan PNS, yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
12. Mekanisme Pembayaran Undang-undang ini mengatur tentang mekanisme pembayaran gaji dan penghasilan lainnya bagi PNS, termasuk waktu pembayaran, pemotongan, dan tata cara pembayarannya.
13. Kepangkatan Terdapat keterkaitan antara kepangkatan PNS dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Semakin tinggi pangkat atau golongan seorang PNS, maka gaji dan tunjangan yang diterimanya juga akan semakin besar.
14. Kenaikan Pangkat Selain kenaikan gaji berkala, undang-undang ini juga mengatur tentang kenaikan pangkat bagi PNS yang telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku.
15. Penghasilan Tambahan Lain Undang-undang ini memberikan peluang bagi PNS untuk mendapatkan penghasilan tambahan lain di luar gaji, tunjangan, dan insentif, sepanjang tidak mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya sebagai PNS.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan landasan hukum yang kuat dan komprehensif dalam mengatur penggajian dan penghasilan PNS, mulai dari sumber pendanaan, mekanisme pembayaran, hubungannya dengan kepangkatan, hingga peluang mendapatkan penghasilan tambahan lain.

#

# Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:[[34]](#footnote-34)

* 1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

* 1. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya berat dan sebagainya.

* 1. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

* 1. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

* 1. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

* 1. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

# Gambaran Umum Tentang Honorer

* 1. **Pengertian dan pengaturan tenaga honorer**

Tenaga Honorer atau yang sering disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) “ sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”. Dalam beberapa literatur memberikan penjelasan, Pegawai Honorer yaitu mereka yang terdiri dari (untuk sebagian besar) lulusan-lulusan sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri ataucalon pegawai negeri.[[35]](#footnote-35)

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas- tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN.[[36]](#footnote-36) Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak terdapat aturan yang menyatakan secara tegas dan terperinci mengenai pegawai honorer. Namun pada Pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa: “disamping pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut

Pegawai Tidak Tetap atau PTT merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun, PTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS. Penamaan PTT mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja), di mana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknyakebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian sebagai berikut: Pasal 1 angka 1 Menyatakan: Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksankan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan Negara atau Beban Anggaran Pendapatan Daerah.

# Kedudukan dan klasifikasi tenaga honorer

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan pada penjelasan Undang- Undang Pokok Kepegawaian terang menjelaskannya. Pasal 2 ayat (3) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan danpembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.[[37]](#footnote-37)

Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri. Penjelasan di atas terang menyatakan bahwa Pegawai tidak tetap atau Tenaga Honorer ini berkedudukan bukan merupakan PNS melainkan sebagai pegawai yang diangkat jika dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi pemerintah tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, memberikan klasifikasi tentang pegawai honorer sebagai berikut:

1. Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai pada APBN/APBD.
2. Penghasilan tenaga honorer tidak secara tegas tercantum alokasi belanja pegawai dalam APBN/APBD.

Akan tetapi, dibiayai dari anggaran lain misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinan yang dikeluarkan dari APBN/APBD. Kemudian dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan Pegawai Honorer menjadi dua Kategori, yaitu:[[38]](#footnote-38)

1. Kategori I Yaitu Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria:
	1. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
	2. Bekerja di instansi pemerintah;
	3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus; 4) Berusia sekurang- kurangnya19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 januari 2006
2. Kategori II Yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria:
	1. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
	2. Bekerja di instansi pemerintah;
	3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
	4. Berusia sekurang-kurangnya19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 januari 2006.

# Mekanisme Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2005 tentang Pedoman Pendataan dan Pengolahan Tenaga Honorer Tahun 2005, Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menyelesaikan masalah pegawai honorer yang berprestasi, berdedikasi, bekerja terus menerus dan dibiayai oleh APBN/APBD. Pengangkatan tenaga honorer ini dilakukan secara bertahap mulai tahun anggaran 2005 dan paling lambat tahun anggaran 2009.[[39]](#footnote-39)

Dalam hal pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS ini harus dilakukan secara hati-hati dan cermat agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti halnya dengan caara berbuat curang dengan memanfaatkan kedekatan dengan orang penting/ pejabat, dengan cara memalsukan berkas-berkas, dengan cara menyuap, maupun dengan cara yang lainnya.Oleh karena itu dengan berpedoman pada Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik, salah satunya yaitu Asas Kecermatan, maka inilah yang dapat dijadikan salah satu dasar dalam melakukan pemeriksaan berkas tenaga honorer secara cermat dan tegas, agar tidak terpengaruh dan tetap pada aturan hukum yang telah ditentukan. Hal ini karena sebagai Negara hukum, Indonesia memiliki asas legalitas yang merupakan salah satu prinsip utama sebagai dasar dari setiap penyelenggaraan pemerintahan dan Negara, itu artinya bahwa segala macam tindakan pemerintah harus berdasarkan asas legalitas untuk mencitakan suatu keadilan dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan penerapan asas legalitas ini oleh pemerintah, maka tindakan yang dilakukan akan jelas dan memiliki kepastian hukum karena asas legalitas menjadi dasar tindakan pemerintah sehingga nantinya persamaan perlakuan pada setiap orang terutama pegawai, baik itu yang berstatus pegawai negeri maupun pegawai honorer akan terwujud sehingga hak asasi mereka sebagai pegawai akan terjaga. Tenaga honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil apabila telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tenaga honorer harus melewati beberapa tahapan administrasi sebelum dapat dinyatakan memenuhi syarat atau tidak untuk

diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang didukung oleh beberapa peraturan tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.Pelaksanaan pendataan tenaga honorer dan pengolahannya dilakukan didaerah dengan dikoordinasikan oleh Gubernur dan data yang sudah diolah kemudian disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (yang selanjutnya disebut MENPAN) dan Badan Kepegawaian Negara (yang selanjutnya disebut BKN).[[40]](#footnote-40)

Menurut Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini akan dilakukan secara bertahap mulai Tahun Anggaran 2005 dan paling lambat selesai Tahun 2009, dengan prioritas tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh APBN dan APBD. Kebijakan pemerintah tahun 2005 sampai tahun 2009 adalah menyelesaikan tenaga honorer yang telah masuk ke dalam database, menurut Widjaja pengangkatan ini bertujuan untuk memberantas KKN.[[41]](#footnote-41) Oleh karena itu ada beberapa hal penting yang berkaitan dengan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dibatasi oleh pemerintah pusat sejak tahun 2005 dan Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat menyelesaikan pengangkatan tersebut sampai tahun 2009.[[42]](#footnote-42)

Mempercepat pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta peningkatan kualitas pelayanan publik artinya pada era reformasi ini banyak terjadi perubahan ditatanan sosial Negara, perubahan yang sangat menonjol adalah keinginan rakyat agar pemerintahan diselenggarakan dengan baik, transparan dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga aparatur Negara harus membebaskan diri dari keterikatan pada salah satu partai politik yang memerintah pemerintahan (netral). Aparatur Negara harus menanamkan jiwa pengabdian kepada bangsa, Negara dan pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara, untuk meningkatkan kualitas pelayanan public maka produktivitas aparatur selain diukur dengan kinerja pelaksanaan tugas jabatan atau pekerjaan juga perlu diukur dengan manfaat dan dampaknya dalam masyarakat, baik dalam pemberian pelayanan maupun dari kegiatan pengelolaan kebijakan yang harus dilaksanakan masing-masing.

Peningkatan aparatur artinya tantangan yang dihadapi manajemen pemerintahan pada kenyataan saat ini adalah kualitas pelayanan publik yang masih rendah, pola perencanaan dan pengukuran kinerja yang belum terstruktur dengan baik, kebocoran anggaran, tingginya tingkat korupsi dan buruknya birokrasi karena belum diterapkan prinsip-prinsip *good governance*, masalah korupsi terkait erat dengan buruknya birokrasi.Sistem pengawasan baik internal maupun eksternal belum mantap merupakan cerminan dari belum optimalnya manajemen sumber daya manusia aparatur yang berbasis kompetensi.[[43]](#footnote-43) Fakta yang memprihatinkan yaitu belum banyaknya dirumuskan dari standar kompetensi tersebut yang diantaranya kemampuan bersikap, berpikir dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap dan

ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.Selain kompetensi, tantangan pada sumber daya manusia aparatur juga meliputi jumlah dan distribusi menurut lembaga dan daerah.

Penataan perlu dilakukan untuk mewujudkan jumlah/ komposisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari sisi internal maupun eksternal pemerintah sehingga pemerataan pegawai dapat terwujud dengan baik untuk optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Menyelesaikan masalah tenaga honorer artinya banyak tenaga honorer yang mengabdi dalam rentan waktu yang cukup lama, mereka mengabdikan dirinya untuk Negara walaupun mendapatkan upah yang kecil, banyak diantara mereka yangberdedikasi tinggi, berprestasi, namun memiliki tingkat kesejahteraan yang masih kurang. Oleh sebab itu Negara memberikan perhatian untuk meningkatkan taraf hidup mereka menjadi lebih baik dengan melakukan pendataan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.[[44]](#footnote-44)

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai : tenaga guru, tenaga kesehatan pada unit pelayanan kesehatan, tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan dan peternakan; dan tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.[[45]](#footnote-45)

# Gambaran Umum Tentang Dinas Komunikasi dan Informatika dan Kabupaten Serdang Bedagai

* 1. **Pengertian Dinas Komunikasi dan informatika**

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistik yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik. Dinas Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Dinas Komunikasi dan Informatika;
2. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistik;
3. pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistik;
4. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistik;
5. pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi, serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi. Sekretariat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Sekretariat dan Dinas Komunikasi dan Informatika;
2. perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
3. pelaksanaan urusan umum;
4. pelaksanaan urusan kepegawaian;
5. pelaksanaan urusan keuangan;
6. pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi;
7. pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Komunikasi dan Informatika; dan
8. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan Dinas Komunikasi dan Informatika.

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian. Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
2. perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian;
3. pengelolaan persuratan dan kearsipan;
4. pengelolaan perlengkapan, keamanan, dan kebersihan;
5. pelaksanaan dan pengoordinasian perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemanfaatan, pengamanan, penatausahaan, dan pengendalian aset;
6. pengelolaan dokumentasi dan informasi;
7. pelaksanaan analisis kebutuhan jumlah dan jenis jabatan;
8. penyusunan perencanaan kebutuhan, pengembangan dan pembinaan pegawai;
9. pelayanan administrasi pegawai dan pengelolaan tata usaha kepegawaian; dan
10. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian.

# Sejarah Dinas Komunikasi dan Informatika

Sesuai Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, Kementerian Kominfo merupakan perangkat Pemerintah Republik Indonesia ini membidangi urusan yang ruang lingkupnya disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu informasi dan komunikasi.

Kementerian Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Kominfo dipimpin oleh seorang Menteri Komunikasi dan Informatika (Menkominfo) yang sejak tanggal 17 Juli 2023 dijabat oleh Budi Arie Setiadi**.** Dan untuk pertama kalinya Presiden RI menunjuk Wakil Menteri Komunikasi dan Informatika (Wamenkominfo) yang sejak tanggal 17 Juli 2023 dijabat oleh Nezar Patria.[[46]](#footnote-46)

Bermula dari Deppen**,** Kementerian Komunikasi dan Informatika, sebelumnya bernama "Departemen Penerangan" (1945-1999), "Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi" (2001-2005), dan Departemen Komunikasi dan Informatika (Depkominfo) (2005-2009).

Setelah proklamasi kemerdekaan dibentuk Lembaga Penerangan yang secara fungsional menjalankan kebijakan, pola dan pedoman penerangan dengan tujuan (1) membela dan mempertahankan kemerdekaan, (2) mengajak rakyat agar turut serta mempertahankan dan mengisi kemerdekaan serta (3) memperkenalkan Republik Indonesia di dan ke luar negeri. Selama periode 1959-1965, sesuai Haluan Pembangunan Nasional sebagai ketetapan MPRS, Departemen Penerangan dibentuk untuk menyelenggarakan penerangan melalui media penerangan antara lain radio, film, *toestel* dan foto, percetakan, kendaraan, mesin stensil, dan mesin ketik.

Mulai tahun 1966, salah satu tugas pokok organisasi penerangan adalah mengarahkan pendapat umum agar terbentuk dukungan, kontrol dan pratisipasi

sosial yang positif terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pemerintah, selain untuk penerangan ke dalam dan luar negeri. Pada masa itu pengorganisasian ke dalam dilakukan agar Departemen Penerangan berfungsi menjadi Juru Bicara Pemerintah. Tanggal 15 September 1967 wewenang penerangan luar negeri (Penlugri) yang sejak 1959 dipegang Departemen Luar Negeri RI dialihkan kembali pengelolaannya kepada Departemen Penerangan.

Tahun 1971, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sarana media massa, dikembangkan sistem komunikasi terintegrasi melalui koordinasi, integrasi dan sinergi antarunsur-unsur penerangan pemerintah. Dibentuklah lembaga antara lain Badan Koordinasi Kehumasan Pemerintah (BAKOHUMAS) dan Badan Koordinasi Penerangan (BAKOPEN).

Di tingkat daerah, dibentuk jawatan penerangan provinsi, kantor penerangan kabupaten dan juru penerang di tingkat kecamatan. Di kabupaten dan kota dibentuk Pusat Penerangan Masyarakat (PUSPENMAS) dengan kegiatan utama penerangan antar pribadi didukung sarana penerangan di daerah seperti: radio, televisi, film penerangan, pers penerbitan, pameran dan pertunjukkan rakyat serta diskusi kerja.

Pada awal masa reformasi, tugas dan fungsi Departemen Penerangan tidak banyak berubah. Kelembagaan penerangan dipertahankan mulai dari tingkat pusat sampai provinsi dengan nama kantor wilayah departemen penerangan dan biro humas provinsi. Pasca pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, terjadi reposisi terhadap perangkat daerah sesuai kepentingan daerah. Kantor penerangan di bawah koordinasi pemerintah provinsi, kabupaten dan kota.

Sesuai dengan Kepres 153 Tahun 1999 dibentuk Badan Informasi dan Komunikasi Nasional (BIKN) di tingkat pusat, sedang di tingkat provinsi; kabupaten dan kota. Setahun setelah pembubaran Departemen Penerangan, dibentuk Lembaga Informasi Nasional (LIN), yang kemudian diubah lagi statusnya menjadi Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi (Kemeneg Kominfo).

Selanjutnya, tugas layanan informasi publik diserahkan kepada Menteri Negara Komunikasi dan Informasi. Sedang BIKN berubah menjadi Lembaga Informasi Nasional dan bertanggung jawab kepada Menteri Komunikasi dan Informasi. Sejak tahun 2005, terjadi perubahan dari Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi menjadi Departemen Komunikasi dan Informatika. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005, dilakukan integrasi Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi; Lembaga Informasi Nasional, dan Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi.

Salah satu fungsi penting Departemen Kominfo yang berkaitan dengan informasi adalah penyebarluasan informasi nasional dengan menciptakan keterbukaan akses informasi dan membangun serta mengembangkan infrastruktur telekomunikasi guna kepentingan seluruh warga negara.

Akhir tahun 2010 lalu, lembaga Kementerian Komunikasi dan Informatika menyempurnakan penataan organisasi. Paradigma baru kebijakan komunikasi menempatkan informasi sebagai bagian kebutuhan keseharian masyarakat. Fungsi informasi dikembangkan pada nilai tambah ekonomi, bukan sekadar 'penerangan', namun lebih dukungan komunikasi strategis untuk membangun integrasi nasional dengan baik. Dinamika teknologi informasi dan perkembangan ekonomi digital membuat Kementerian Komunikasi dan Informatika fokus untuk melakukan percepatan pemerataan infrastruktur digital berupa akses telekomunikasi dan jaringan internet. Selain terjadi perubahan nomenklatur, pada akhir tahun 2006, Kementerian Kominfo menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 1006/KMK.05/2006 tentang Penetapan Balai Telekomunikasi dan Informatika Perdesaan (BTIP).

Seiring dengan pesatnya perkembangan di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan tuntutan akan ketersediaan layanan TIK di seluruh lapisan masyarakat, maka BTIP bertransformasi menjadi Balai Penyedia dan Pengelola Pembiayaan Telekomunikasi dan Informatika (BP3TI) pada tanggal 19 November 2010. Sejak Agustus 2017, Menteri Komunikasi dan Informatika mencanangkan nama baru bagi BP3TI menjadi BAKTI. Lembaga itu mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pembiayaan Kewajiban Pelayanan Universal dan penyediaan infrastruktur dan layanan telekomunikasi dan informatika.

Tugas dan fungsi utama Kementerian Komunikasi dan Informatika adalah merumuskan kebijakan nasional, kebijakan pelaksanaan, dan kebijakan teknis di bidang komunikasi dan informatika yang meliputi pos, telekomunikasi, penyiaran, teknologi informasi dan komunikasi, layanan multimedia dan desiminasi informasi.

* 1. **Gambaran Umum Kabupaten Serdang Bedagai**

Nama Serdang Bedagai diambil dari dua Kesulthan yang pernah memerintah di daerah ini yakni Kesulthanan Serdang dan Padang Bedagai. Keinginan untuk dimekarkannya Kabupaten Deli Serdang sebenarnya telah cukup lama muncul dikalangan masyarakat Kabupaten Deli Serdang dan tahun 1992 hal tersebut telah menjadi kajian tersendiri bagi pemerintahan Kabupaten Deli Serdang Bedagai adalah luas wilayah dan jumlah penduduk yang begitu besar untuk satu kabupaten.

Kajian terhadap pemekaran daerah Kabupaten Deli Serdang pada masa itu telah satu pada dikeluarkannya keputusan DPRD Kabupaten Deli Serdang Nomor O2IDPRDI1 992 tanggal 17 februari 1992 tentang persetujuan pemekaran daerah Kabupaten Deli Serdang menjad dua Kabupaten, yaitu Kabupaten Deli dan Kabupaten Serdang. Perencanaan pemekaran tersebut terhenti dan kembali bergulir pada saat reformasi terjadi pada tahun 1998. Lahirnya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan di daerah dan peraturan pemerintah nomor 129 tahun 2000 tentang persyaratan pembentukan dan kriteria pemekaran, penghapusan dua penggabungan Daerah, memberikan ruang yang semakin terbuka terhadap keinginan masyarakat untuk melakukan pemekaran. Beberapa kelompok masyarakat yang terbentuk dalam upaya pemekaran Kabupaten Deli Serdang yakni:[[47]](#footnote-47)

1. Badan Pendukung Pemekaran Kabupaten Deli Serdang (BPPKDS) tahun 1992.
2. Panitia Pembentukan Pemekaran Kabupaten Serdang Bedagai (P3KSB) tahun 2002.

BPPKDS merencanakan kabupaten Deli Serdang dibagi menjadi dua Kabu paten sesuai dengan konsep pemekaran tahun 1992 dengan usulan ibu kota kabupaten pemekaran antara lain: Dolok Masihul, Sei Rampah dan Perbaungan. PPKD lebih menekankan pada pembentukan kabupaten baru yakni kabupaten Deli dengan ibu kota Patumbak, sehingga tujuan dari diadakannya pemekaran tidak terlihat, tetapi lebih pada keinginan untuk memisahkan diri dan kabupaten Deli Serdang. P3KSB mengajukan konsep pemekaran kabupaten Deli Serdang menjadi dua yaitu: Kabupaten Deli Serdang sebagai Kabupaten induk, dan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai kabupaten pemekaran dengan ibukota Sei Rampali.

Keinginan yang begitu besar dari rakyat disikapi dengan bijaksana oleh pemerintahan Kabupaten Deli Serdang dengan menyusun konsep dasar pemekaran kabupaten dan melakukan kajiankajian dalam rangka pemekaran tersebut. Berdasarkan penelitian dan masukan dari berbagai elemen masyarakat, pemerintah Kabupaten Deli Serdang mengusulkan Kabupaten Deli Serdang dimekarkan menjadi tiga yaitu Kabupaten Deli Serdang sebagai Kabupaten Induk, Kabupaten Deli dan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai Kabupaten Pemekaran. Perjalanan panjang proses berdirinya atau pemekaran Kabupaten Deli Serdang secara hukum dimulai dan ditetapkannya keputusan DPRD Kabupaten Deli Serdang Nomor: 13/KP/Tahun 2002 tanggal 2 agustus 2002 tentang persetujuan Pembentukan/Pemekaran Kabupaten Deli Serdang Selanjutnya DPRD Provinsi Sumatera Utara melalui keputusan Nomor: 18/K/2002 tanggal 21 Agustus 2002 menetapkan persetujuan pemekaran Kabupaten Deli Serdang. DPRD Kabupaten Deli Serdang melalui Keputusan Nomor 261K/DPRD/2003 tanggal 10 maret 2003 menetapkan Persetujuan Usul Rencana Pemekaran Kabupaten Deli Serdang menjadi dua Kabupaten yaitu Kabupaten Deli Serdang sebagai Kabupaten Induk dan Kabupaten Serdang Bedagai Sebagai Kabupaten Pemekaran dengan ibukota Sei Rampah. Pertimbangan nama Kabupaten Serdang Bedagai didasarkan pada sejarah dimana daerah ini dahulu berada dalam kekuasaan Suthan Serdang dan Kesulthanan Padang Bedagai. Menindak lajuti keputusan yang ada, Gubernur Sumatera Utara melalui surat nomor: 136/6777 tanggal 30 Agustus 2002 meneruskann usul Pemekaran Kabupaten Deli Serdang, Nias dan Toba Samosir kepada Menteri Dalam Negeri di Jakarta. Berdasarkan persetujuan DPR RI, Presiden Rebuplik Indonesia menerbitkan UU No. 36 tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di provinsi Sumatera Utara. Setelah sekian tahun diproses, akhirnya Permendagri No. 29 tahun 2007 tentang batas daerah Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara akhirnya diterbitkan pada tanggal 20 juni 2007.

Pro dan kontra sudah terjadi sejak awal pembentukan pemekaran Kabupaten Serdang Bedagai (UU No. 36 tahun 2003) dan ada bagian daerah Serdang Bedagai yang masih ngotot untuk tetap masuk dalam daerah induk (Kabupaten Deli Serdang). Kabupaten Serdang Bedagai dibentuk berdasarkan

UU.No 36 tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan pasal 4 poin I UU No. 36 tahun 2003 disebutkan bahwa kecamatan Bangun Purba yang terletak di sebelah Timur sungai Buaya Merupakan daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Selanjutnya daerah yang masih ngotot untuk tetap masuk dalam daerah induk (Kabupaten Deli Serdang) tersebut dibentuk menjadi kecamatan silindak Kabupaten Serdang Bedagai.

Berdasarkan pasal 6 UU No. 36 tahun 2006 disebutkan bahwa Kabupaten Serdang Bedagai sebelah Barat berbatasan dengan sungai Ular dan Sungai Buaya. Sesuai dengan fakta lapangan, letak posisi daerah yang terdiri 9 desa yang masih ngotot untuk tetap masuk dalam daerah induk tersebut berada di antara Sungai Buaya dan Sungai Bane. Karena 9 desa tersebut sebelah barat masing-masing dengan Sungai Buaya dan sebelah timur dengan Sungai Bane. Sungai Bane ini bermuara di Sungai Buaya yang menjadi batas alam kecamatan Bangun Purba dengan Kecamatan Kotarih (daerah Kabupaten Serdang Bedagai) Karena itu Kecamatan Bangun Purba yang terletak di sebelah Timur dan Sungai Buaya dan Kecamatan Galang yang terletak di Sebelah Timur dan Sungai Ular merupakan bagian dari daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Selanjutnya kepada pasal 6 ayat 4 UU no. 36 tahun 2003 dinyatakan bahwa penentuan batas daerah Kabupaten Serdang Bedagai secara pasti di lapangan ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Menindak lajuti amanat pasal 6 ayat 4 UU no. 36 tahun 2003 telah diterbitkan Permendagri no. 29 tahun 2007 tentang Penegasan Batas Daerah antaraKabupaten Deli Serdang dengan Kabupaten Serdang Bedagai tanggal 20 juni 2007.

Permendagri tersebut akan segera diserahkan dalam waktu dekat kepada Pemrintahan Kabupaten Serdang Bedagai dan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Namun demikian dalam prosesnya ada aspirasi masyarakat 9 desa tersebut di daerah Kecamatan Silmda yang tidak ingin bergabung dengan Kabupaten Serdang Bedagai dan tetap berada dalam kawasan daerah Kabupaten Deli Serdang dengan alasan utamaya adalah terpecahnya masyarakat adat, padahal batas daerah administrasi tidak bermaksud untuk secara eksklusif mengelompokkan masyarakat adat/etnis tertentu. Kepada perwakilan masyarakat 9 desa tersebut di wilayah kecamatan Silinda yang datang ke Ditjen PUM akhir juli 2007 telah dijelaskan bahwa jika ada perubahan batas daerah, sesuai dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah pasal 7 ayat 2 ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Tanggal 6 Januari 2004 Menteri Dalam Negeri mengeluarkan Keputusan Nomor : 131.21-26 tahun 2004 tentang pengangkatan pejabat Bupati Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara dan mengangkat bapak Drs. H. Chairullah S. IP, MAP sebagai pejabat Bupati Serdang Bedagai. Atas nama Menteri Dalam Negeri tanggal 15 Januari 2004 Gubernur Sumatera Utara Bapak T. Rizal Nurdin melantik bapak Drs. H. Chairullah S. IP, MAP sebagai pejabat Bupati Serdang Bedagai. Setelah masa transisi satu tahun diangkat kembali pejabat Bupati Drs. H. Kasim Siyo, M.Si pada tanggal 3 maret 2005 yang ditugaskan untuk melaksanakan pemilihan kepala daerah (PILKADA) secara langsung maka terpililah Ir. H. T. Erry Nuradi, MBA menjadi bupati dan Ir.Soekirman menjadi wakil bupati Serdang Bedagai masa bakti 2005-2009. Tokoh yang memprakasai berdirinya Kabupaten Serdang Bedagai salah satunya adalah Drs. H. Chairullah S. IP, MAP.

# Visi dan Misi Kabupaten Serdang Bedagai

Visi pemerintah kabupaten serdang bedagai adalah sebagai berikut :

“Menjadikan Kabupaten Serdang bedagai sebagai salah satu kabupaten terbaik di Indonesia dengan masyarakatnya yang pancasilais religious, modern dan kompetitif”

MISI, Untuk mencapai visi di susun misi Kabupaten Serdang bedagai sebagai berikut :

1. Mendayagunakan potensi SDM danSDA secara optimal dalam konsep otonomi daerah dengan tetap berada dalam bingkaiwawasan nasional dan wawasan kebangsaan.
2. Menegakkan supremasi hokum guna terciptanya iklim yang kondusif bagi pemerintahan yang bersih dan berwibawah, kegairahan prekonomian dan berkembangnya kehidupan social kemasyarakatan.
3. Memanfaatkan dinamika kemajemukan masyarakat serdang bedagai sebagai faktor pendukung terbinanya masyarakat yangkompratif dan kompetitif
1. Sri Hartini, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 31. [↑](#footnote-ref-1)
2. C.F Strong, Modern Political Constitutions, Sidgwick and Jackson Limited, London, 1981, hal.6 [↑](#footnote-ref-2)
3. Jamaluddin1 , M. Said Saggaf2 , Sri Rahayu1, “Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Vol.7, No.1, 2017 [↑](#footnote-ref-3)
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN [↑](#footnote-ref-4)
5. Sastra Djatmika, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djembatan, Jakarta, 1984, hal. 145. [↑](#footnote-ref-5)
6. Hidayat, Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hal. 10 [↑](#footnote-ref-6)
7. Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Kencana Press, Jakarta, 1999, hal. 52. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibid, hal. 7 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid, hal. 8 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibid, hal. 8 [↑](#footnote-ref-10)
11. Tayibnapis Burhannudin, Administrasi Kepegawaian; SuatuTinjauan Analitik, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1986, hal. 136 [↑](#footnote-ref-11)
12. Ibid, hal. 405. [↑](#footnote-ref-12)
13. Hanif Nurcholis, Teori Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah, PT Grafindo, Jakarta, 2007, hal. 254. [↑](#footnote-ref-13)
14. Dessler, Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern, Erlangga, Jakarta, 1993, hal. 86. [↑](#footnote-ref-14)
15. Burhanudin Tayibnapis, op.cit.,hal. 136 [↑](#footnote-ref-15)
16. Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996, hal.85. [↑](#footnote-ref-16)
17. Saydam Gouzali, Kamus Istilah Kepegawaian, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hal. 205. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibid [↑](#footnote-ref-18)
19. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan

Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 281 [↑](#footnote-ref-19)
20. Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.. [↑](#footnote-ref-20)
21. A. Khumedi Ja‟far, Hukum Perdata Islam Di Indonesia (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016). H. 141 [↑](#footnote-ref-21)
22. Harir Muzakki and Ahmad Sumanto, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah Di Desa Klesem Pacitan,” Al-‟Adalah 14, no. 2 (2017): 483– 506. H. 484 35 [↑](#footnote-ref-22)
23. Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006). H. 203 [↑](#footnote-ref-23)
24. Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2000). H. 1108 [↑](#footnote-ref-24)
25. Ismail Namawi, Fiqh Mu‟amalah Klasik Dan Kontemporer (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012). H. 10 [↑](#footnote-ref-25)
26. Rahmat Syafe‟i, Fiqh Muamalah (Bandung: Pustaka Setia, 2001). H. 215 [↑](#footnote-ref-26)
27. Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 74 [↑](#footnote-ref-27)
28. Aloysius Uwiyono, dkk. *Op.Cit*, h.106 [↑](#footnote-ref-28)
29. *Ibid*, hlm. 74 [↑](#footnote-ref-29)
30. Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum Volume 29, No. 1 Februari 2017, hlm.86 [↑](#footnote-ref-30)
31. Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 210 [↑](#footnote-ref-31)
32. John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. 2006, *Atheory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan kesejahteraan social dalam Negara*, cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72 [↑](#footnote-ref-32)
33. Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam, prosiding konferensi nasional ketenagakerjaan dan hubungan industrial,* tanggal 30-31 Oktober 2013, Pusat pengembangan hukum ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 219. [↑](#footnote-ref-33)
34. Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 79 [↑](#footnote-ref-34)
35. Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Djambatan, 1995, [↑](#footnote-ref-35)
36. Made Aditya Pramana Putra, Jurnal, Perlindungan Hukum Tenaga Honorer setelah berlakunya

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur SIpil Negara, vol. 5, no.3 :616-626, [http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu,](http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu) diunduh pada tanggal 27 oktober 2023, pukul 10.17 wib [↑](#footnote-ref-36)
37. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil [↑](#footnote-ref-37)
38. Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah [↑](#footnote-ref-38)
39. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2005 tentang Pedoman Pendataan dan Pengolahan Tenaga Honorer Tahun 2005 [↑](#footnote-ref-39)
40. Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil [↑](#footnote-ref-40)
41. Widjaja, 2005, Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal.56 [↑](#footnote-ref-41)
42. *Ibid, hal 57* [↑](#footnote-ref-42)
43. *Ibid* hal.58 [↑](#footnote-ref-43)
44. *Ibid* hal.59 [↑](#footnote-ref-44)
45. Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil [↑](#footnote-ref-45)
46. Soekirman, Djoko, dkk (Tim Penulisan). 1984. *Sejarah Departemen Penerangan Republik Indonesia.* Jakarta: Proyek Penelitian dan Pengembangan Penerangan Departemen Penerangan Kerjasama dengan Fakultas Sastra Universitas Gadjah Mada. [↑](#footnote-ref-46)
47. Sinar. T. Lukman. 1971. Sari Sadjarah Serdang. Tanpa Penerbit. Medan [↑](#footnote-ref-47)