

SKRIPSI

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN TATA USAHA
NEGARA TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN**

(Studi Kasus No. 102/G/2019/PTUN.Mks)



MUH. LUTHFI NUR KHAIR

16 03 075

**PROGRAM STUDI STRATA SATU ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA
PAREPARE
2022**

ABSTRAK

MUH. LUTHFI NUR KHAIR. Analisis Yuridis Terhadap Putusan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian (Studi Kasus No. 102/G/2019/PTUN.Mks) (dibimbing oleh Muhammad Sabir Rahman dan Suardi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan dan penerapan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian hukum normatif yang dianalisis dengan metode analisis preskriptif kualitatif. Sumber bahan hukum yang digunakan, Bahan hukum primer adalah terdiri atas aturan perundang-undangan, catatan resmi seperti naskah akademik dan risalah rapat pembentukan peraturan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim baik yang ada pada tingkat Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung, dan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks dan tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan objek penelitian.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Majelis Hakim begitu teliti persoalan aspek substansi yang tidak dapat dikesampingkan, karena adanya kesalahan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa dengan pemberlakuan secara surut dan bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik yaitu melanggar asas kecermatan, maka secara substansi gugatan penggugat yang memohon untuk dinyatakan batalnya objek sengketa *a quo* haruslah dikabulkan. Majelis Hakim telah menerapkan dasar hukum yang tepat dalam putusan tersebut, sehingga dalam objek sengketa *a quo* telah diputuskan dengan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rekomendasi, diharap kepada Pejabat Pembina Kepegawaian lebih teliti dalam memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar tidak terjadi kesalahan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Kata kunci: Analisis Yuridis, Putusan Tata Usaha Negara, Sengketa Kepegawaian

ABSTRACT

MUH. LUTHFI NUR KHAIR. *Judis Analysis Of The State Ruling on The Employment Dispute (Case Study No.102/G/2019/PTUN.Mks) (guided by Muhammad Sabir Rahman and Suardi).*

The study was intended to know the judge's consideration and application of the judge's law on the employment dispute in rulings number: 102/G/2019/PTUN.Mks.

The type of research used in this study is a normative-law study that is analyzed by qualitative methods of decryptive analysis. The source of the legal material used, the primary material consists of regulatory rules, official records such as academic texts and meeting tracts of legislation, and judicial decisions of both the state and the Supreme Court, and secondary legal materials are legal that explain the primary legal material of all non-official documents. The publication of the law includes both textual books and scientific writings that deal with scientific objects.

The results of the study can be concluded that The panel of judges is so meticulous an aspect of the substance which cannot be overlooked, because of the accused's error in presenting an object in dispute with the intractable and contrary to the general principles of good government in violation of the principles of thoroughness, that the plaintiff's claim for the limitation of the object a quo must be fulfilled. The panel of judges has applied the proper legal basis in the ruling, so the object that the a quo issue has been handed down in judicial terms.

Recommendation, The Civil Service Development Officer is more careful in paying attention to the applicable laws and regulations, so that there are no mistakes and no party feels disadvantaged.

Keywords: *Juridical Analysis, State Administrative Decisions, Personnel Disputes*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menegaskan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum (Wiwin, 2020:1). Sejalan dengan hal tersebut, salah satu prinsip penting negara hukum merupakan adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan lainnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat.

Dipertegas juga dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia (Muhammad Sabir Rahman, 2022:221-222).

Negara hukum pada dasarnya terutama bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat (Muhammad Sabir Rahman, 2021:110). Indonesia sebagai negara hukum, maka tindakan yang diambil oleh penyelenggara negara harus berdasarkan hukum. Undang-Undang Dasar 1945 yang memuat norma-norma hukum dan peraturan-peraturan hukum harus ditaati juga oleh pemerintah atau badan-badannya sendiri (Aksah Kaim dan Andi Haeridah, 2022: 252-254).

Keputusan pemerintah yang dianggap melawan hukum atau melanggar kepentingan perorangan atau badan hukum perdata dapat dimintakan pembatalannya kepada Peradilan Tata Usaha Negara tentunya berdasarkan prosedur yang berlaku yang diatur dalam perundangan-undangan. Oleh karena itu, Peradilan Tata Usaha Negara diciptakan untuk menyelesaikan sengketa antara pemerintah dan warga negaranya, sengketa yang timbul akibat adanya tindakan-tindakan pemerintah yang menganggap melanggar hak warga negaranya.

Peradilan Tata Usaha Negara atau yang biasa disingkat PTUN dapat kita lihat dalam Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Pada prinsipnya PTUN adalah lembaga peradilan yang mengadili sengketa tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian antara badan atau pejabat tata usaha negara/administrasi negara (pejabat pemerintahan) dengan seseorang atau badan hukum perdata, seperti PT, Yayasan, dan badan hukum lainnya. Peradilan ini bukan satu-satunya lembaga peradilan, tetapi merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman untuk mengadili sengketa tata usaha negara.

Peradilan Tata Usaha Negara merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan tata usaha/administrasi negara yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Sebagai pengadilan tingkat pertama, pengadilan tata usaha negara berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara yang diajukan kepadanya oleh masyarakat atau objek penerima keputusan tersebut.

Sengketa Tata Usaha Negara diatur dalam Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009, 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 dipusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat kita ketahui berdasarkan pengertian dari Sengketa Tata Usaha Negara bahwa sebab dan timbulnya Sengketa Tata Usaha Negara sebagai akibat dari dikeluarkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Sengketa kepegawaian salah satu sengketa yang sering menimbulkan gugatan atau tuntutan yang diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Penyelesaian sengketa kepegawaian telah diatur dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara. Selanjutnya pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 *jo.* Undang-undang Nomor 51

Tahun 2009 juga menegaskan bahwa termasuk dalam sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa kepegawaian.

Timbulnya sengketa kepegawaian kita dapatkan dari tindakan-tindakan pemerintah dalam mengeluarkan suatu keputusan atau kebijakan yang memberikan dampak merugikan. Pemerintah dalam mengeluarkan hal tersebut mestinya mempunyai pertimbangan yang kuat jika keputusan atau kebijakan yang berdampak langsung kepada warga negara sehingga dapat menghindari sengketa yang kemungkinan akan timbul.

Menurut ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang di sengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi. Pengadilan yang berwenang maksudnya adalah pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan tergugat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa Peradilan Tata Usaha Negara merupakan peradilan yang berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti halnya dalam putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks yang diajukan oleh Andi Wawo Dahlan, S.Sos, sebagai penggugat mengajukan gugatan kepada Bupati Barru.

Adapun yang menjadi objek sengketa dalam gugatan tersebut adalah menyatakan batal atau tidak sah surat keputusan Bupati Barru Nomor: 888/37/IV/BKPSDM/2019 pada tanggal 30 April 2019 perihal pemberhentian karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atas nama Andi Wawo Dahlan, S.Sos.

Akar permasalahan dari sengketa ini bermula pada objek gugatan yaitu surat keputusan Bupati Barru Nomor: 888/37/IV/BKPSDM/2019 tentang pemberhentian karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atas nama Andi Wawo Dahlan, S.Sos, NIP. 19631231 1988071005 tanggal 30 April 2019, dan keputusan Bupati Barru tersebut konkret, individual dan final, karena merupakan keputusan yang telah memenuhi kriteria sebagai Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 *jo.* Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009, yaitu berupa penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Pejabat Tata Usaha Negara berakibat hukum bagi seorang atau badan hukum.

Keputusan Bupati Barru tentang pemberhentian tersebut sebagai Pegawai Negeri Sipil sekarang Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap penggugat yang telah bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak tahun 1988 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. PD.813.2-136, tanggal 31 Agustus 1988 sampai sekarang, telah berbakti kepada negara kurang lebih 30 tahun, maka berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 *jo.* Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 bahwa

orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai ganti rugi dan atau rehabilitasi. Secara fakta hukum telah berakibat hilangnya pembaktian langsung kepada Negara/Pemerintah Kabupaten Barru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk membawa akibat penderitaan Moril maupun Materil terhadap Penggugat dan kelangsungan hidup bersama keluarga, tidak berartinya jasa pembaktian-pembaktian dan penghargaan yang telah dirintis penggugat dibuktikan dengan adanya penghargaan, sertifikat dan lainnya dari pemerintah setempat dan pusat, sehingga Penggugat merasa sangat dirugikan atas pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan mengajukan gugatan ke PTUN Makassar atas dasar keputusan tersebut batal atau tidak sah.

(Vide Putusan No. 102/G/2019/PTUN.Mks)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap sengketa kepegawaian “ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN TATA USAHA NEGARA TENTANG SENGKETA KEPEGAWAIAN” (Studi Kasus No. 102/G/2019/PTUN.Mks).

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks?
2. Bagaimana penerapan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam kaitan poin-poin pembahasan ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks
2. Untuk mengetahui penerapan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks

D. Kegunaan Penelitian

Dalam setiap penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagaimana yang hendak dicapai, Adapun manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang teori hukum sengketa kepegawaian yang pada umumnya baik bagi penulis maupun pembaca, serta secara khusus dapat membantu pemahaman dibidang teori terutama dalam hal Sengketa Kepegawaian.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus mengenai penerapan peraturan peradilan tata usaha negara. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di Perpustakaan berkenaan dengan Hukum Tata Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Analisis Yuridis

Analisis merupakan aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.

Pengertian Analisis dapat juga diartikan sebagai usaha dalam mengamati sesuatu secara mendetail dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.

Ada juga yang menganggap arti analisis sebagai kemampuan dalam memecahkan atau menguraikan suatu informasi atau materi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dimengerti dan mudah dijelaskan.

Definisi mengenai analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2009:37) Analisis adalah:

“Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya)”.

Adapun pengertian yuridis diartikan sebagai menurut hukum atau yang ditetapkan oleh Undang-undang, didasarkan oleh hukum dan hal yang membentuk keteraturan serta memiliki efek terhadap pelanggarannya, yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimana hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan-peraturan, kebiasaan, etika

bahkan moral yang menjadi dasar penilainnya. Adapun menurut (Surayin, 2001:10) yang mana bahwa:

Analisis merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti. Sedangkan yuridis adalah hal yang diakui oleh hukum, didasarkan oleh hukum dan hal yang membentuk keteraturan serta memiliki efek terhadap pelanggarannya.

Berdasarkan pengertian Analisis dan Yuridis tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa pengertian Analisis Yuridis merupakan kegiatan penyelidikan atas suatu peristiwa dan menelaah aspek hukum dari peristiwa tersebut, apakah peristiwa itu, khususnya peristiwa hukum berdasarkan peraturan yang berlaku.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka Analisis Yuridis dapat diartikan sebagai kegiatan menelaah, meneliti apakah putusan dalam perkara gugatan sengketa kepegawaian sudah sesuai dengan hukum yang berlaku yang dijadikan bahan pertimbangan oleh Majelis Hakim dalam memutus perkara tersebut.

B. Tinjauan Umum Tata Usaha Negara

1. Pengertian TUN

Istilah Tata Usaha Negara dan Administrasi Negara mempunyai pengertian yang sama. Untuk memahami pengertian Tata Usaha Negara, berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Tata Usaha Negara menurut beberapa ahli.

Menurut Pasal 1 Angka 7 Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Tata Usaha Negara adalah:

“Administrasi negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.”

Administrasi negara menurut Leonard D. White bahwa *Public administration consist all those operations having for the purpose the fulfilment and enforcement of public policy* (Administrasi negara terdiri atas semua kegiatan negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksanakan kebijaksanaan negara) (Titik Triwulan Tutik, 2011:1).

Adapun oleh Dimock & Koenig dikatakan bahwa Administrasi Negara mempunyai pengertian yang luas, dan sempit. Pengertian yang luas administrasi negara didefinisikan sebagai kegiatan daripada negara dalam melaksanakan kekuatan politiknya, sedangkan pengertian sempit, administrasi negara didefinisikan sebagai suatu kegiatan daripada badan eksekutif dalam penyelenggaraan pemerintah (Titik Triwulan Tutik, 2011:1-2).

Begitupun dengan Bintoro Tjokroamidjojo, Administrasi Negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah (Ridwan HR, 2011:29).

2. Peradilan TUN

Banyak masyarakat yang belum tahu tentang Pengadilan Tata Usaha Negara, wajar karena Pengadilan Tata Usaha Negara tidak setiap Kabupaten ada seperti halnya Pengadilan Negeri dan Pengadilan Agama, keberadaan Pengadilan Tata Usaha Negara biasanya ada di Provinsi.

Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan salah satu lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman yang memberi keadilan bagi masyarakat

dari tindakan sewenang-wenang oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara. Kekuasaan Peradilan Tata Usaha Negara dilaksanakan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (Titik Triwulan Tutik, 2010:301).

Menurut Pasal 4 Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004, Peradilan Tata Usaha Negara adalah:

“Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap sengketa Tata Usaha Negara.”

Berasal dari pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara sebagai tempat untuk mendapatkan kepastian hukum, kebenaran, ketertiban, dan keadilan bagi masyarakat, karena sebagai tempat untuk mendapatkan kepastian hukum, kebenaran, ketertiban dan keadilan maka bagi mereka yang bekerja di Pengadilan Tata Usaha Negara harus orang-orang yang baik, arif dan bijaksana, jangan sampai orang yang bekerja di tempat tersebut orang-orang yang tidak baik, tidak arif dan tidak bijaksana (Nur Yanto, 2015:2).

3. Sengketa TUN

Perlu diketahui yang menjadi subjek sengketa dalam sengketa Tata Usaha Negara merupakan orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009, bahwa:

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 dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui bahwa tolok ukur subjek sengketa tata usaha negara adalah orang (individu) atau badan hukum perdata disatu pihak dan badan atau pejabat tata usaha negara dipihak lainnya. Dengan demikian, para pihak dalam sengketa tata usaha negara adalah orang (individu) atau badan hukum perdata dan badan atau pejabat tata usaha negara. Sedangkan tolok ukur pangkal sengketa adalah akibat dikeluarkannya suatu keputusan tata usaha negara (KTUN) (Zairin Harahap, 2010:63)

Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Rozali Abdullah, 1986:5), bahwa:

“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa tentang sah tidaknya suatu keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara.”

Sengketa Tata Usaha Negara bukan hanya karena dikeluarkannya suatu keputusan Tata Usaha Negara, tetapi apabila seseorang terganggu kepentingannya akibat tidak dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, maka dapat mengajukan gugatan. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 bahwa:

Apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal itu menjadi kewajibannya, maka hal tersebut disamakan dengan Keputusan Tata Usaha Negara.

Pada Pasal 3 Ayat (2) menyebutkan bahwa:

Jika suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagai-mana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dimaksud telah lewat, maka Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tersebut dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan dimaksud.

Karena dianggap menolak mengeluarkan keputusan seperti yang dimohon, maka keputusan tersebut memang tidak ada dan itu tidak dapat digugat.

Kemudian dalam Pasal 3 Ayat (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 menyebutkan bahwa:

Dalam hal peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka setelah lewat jangka waktu empat bulan sejak diterimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.

Karena telah mengeluarkan keputusan penolakan, maka berarti telah mengeluarkan keputusan tata usaha negara. Sehingga ini dapat memunculkan sengketa tata usaha negara.

Unsur-unsur yang harus dipenuhi untuk adanya suatu Sengketa Tata Usaha Negara yang dikemukakan oleh (Muchsan, 1992:58-59) yaitu:

- a. Harus ada perbedaan pendapat tentang suatu hak ataupun kewajiban sebagai akibat dari penerapan hukum tertentu. Ini bahwa sengketa itu timbul karena terlebih dahulu ada penerapan hukum yang dilakukan oleh pejabat Tata Usaha Negara.
- b. Sengketa itu terletak dalam bidang Tata Usaha Negara.
- c. Subjek yang bersengketa adalah individu/badan hukum perdata atau sebagai pihak penggugat dan badan atau pejabat Tata Usaha Negara sebagai pihak tergugat semua berhak tampil sebagai penggugat dalam mempertahankan hak-haknya.
- d. Sengketa tersebut timbul karena berlakunya keputusan Tata Usaha Negara. Ini berarti bahwa keputusan Tata Usaha Negara merupakan *causa prima* bagi timbulnya sengketa Tata Usaha Negara

Adapun oleh (Baharuddin Lopa dan Andi Hamzah, 1993:47) berpendapat bahwa unsur Sengketa Tata Usaha Negara adalah:

- a. Subjeknya atau pihak yang bersengketa orang atau badan hukum privat di satu pihak dan badan atau pejabat Tata Usaha Negara di lain pihak.
- b. Objek sengketa ialah keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara

4. Keputusan TUN

Keputusan dalam Bahasa Belanda disebut dengan istilah *beschikking* yang diperkenalkan oleh van Vollenhoven dan C.W van der Pot. Sedangkan di Indonesia, istilah *beschikking* diperkenalkan pertama kali oleh WF. Prins sebagai keputusan.

Menurut W.F Prins *beschikking* adalah Suatu tindakan hukum sepihak dalam lapangan *bestuur* (pemerintah dalam arti sempit), dilakukan oleh bidang pemerintahan yang dilakukan oleh *overhead* (pemerintah dalam arti luas) berdasarkan wewenangnya yang istimewa (Titik Triwulan, 2011:317).

Adapun yang dimaksud Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Angka 9 Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009, bahwa:

Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Keputusan Tata Usaha Negara yang tertuju kepada orang atau badan hukum perdata tertentu, menimbulkan akibat hukum, artinya menimbulkan suatu perubahan dalam suasana hubungan hukum yang telah ada (Martiman Prodjohamidjojo, 1993:42).

Badan Peradilan yang diberi wewenang oleh Undang-undang untuk menyatakan batal atau tidak sah keputusan tata usaha negara adalah Peradilan Tata Usaha Negara berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009.

Secara umum syarat-syarat untuk sahnya suatu keputusan tata usaha negara sebagaimana dikemukakan oleh (Martiman Prodjohamidjojo 1993:322-323) adalah sebagai berikut:

- a. Syarat Materil:
 - 1) Keputusan harus dibuat oleh alat negara (organ) yang berwenang
 - 2) Karena keputusan itu suatu pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) maka pembentukan kehendak itu tidak boleh memuat kekurangan yuridis.
 - 3) Keputusan harus diberi bentuk (*vorm*) yang ditetapkan dalam peraturan dasarnya dan pembuatnya harus memerhatikan cara (prosedur) membuat keputusan itu, bilamana hal ini ditetapkan dengan tegas dalam peraturan dasar tersebut.
 - 4) Isi dan tujuan keputusan harus sesuai dengan isi dan tujuan peraturan dasar.
- b. Syarat Formil:
 - 1) Syarat-syarat yang ditentukan berhubung dengan persiapan dibuatnya keputusan harus dipenuhi.
 - 2) Keputusan harus diberi bentuk yang ditentukan.
 - 3) Syarat-syarat yang ditentukan berhubung dengan dilakukannya keputusan harus dipenuhi.
 - 4) Jangka waktu yang ditentukan antara timbulnya hal-hal yang menyebabkan dibuatnya keputusan dan diumumkanannya keputusan itu tidak boleh dilewati.

Keputusan yang tidak berdasarkan syarat-syarat yang ada, dinyatakan tidak sah, dan jika ada yang dirugikan atas keluarnya keputusan tersebut maka dapat menjadi sengketa tata usaha negara.

C. Tinjauan Umum Kepegawaian

1. Pengertian Kepegawaian

Pada pembahasan ini definisi kepegawaian yang dimaksud adalah definisi dari Pegawai Negeri. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajiban dengan benar.

Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Para ahli seperti Kranenburg dan Logemann mendefinisikan Pegawai Negeri adalah Pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya (Sri Hartini, dkk, 2010:13).

Pengertian Pegawai Negeri dirumuskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah:

Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembagian jenis Pegawai Negeri Sipil tidak terlalu detail diatur dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebab dalam Pasal 2 Ayat (1) hanya menyebutkan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Untuk penjelasan poin b dan c akan diatur masing-masing dalam suatu Undang-undang. Sementara itu, Ayat (2) dalam penjelasan pasal ini membagi Pegawai Negeri Sipil menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat ialah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbentukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan (Faisal Abdullah, 2012:7).

2. Tugas Kepegawaian

Menjadi abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai ASN harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi kepentingan negara dan

kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan, hal ini menuntut setiap ASN untuk dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Dengan perkataan lain bahwa pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam 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 pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Dalam tataran normatif, menurut Pasal 11 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, telah mengatur 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.

3. Asas-asas Kepegawaian

Dalam tataran normatif, menurut Undang-undang Aparatur Sipil Negara, dikatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berlandaskan pada asas-asas sebagaimana terdapat dalam Pasal 2 jo Penjelasan Pasal 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

- 1) Kepastian Hukum. Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- 2) Profesionalitas. Yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Proporsionalitas. Yang dimaksud dengan “asas proporsionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
- 4) Keterpaduan. Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.
- 5) Delegasi. Yang dimaksud “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.
- 6) Netralitas. Yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.
- 7) Akuntabilitas. Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 8) Efektif dan Efisien. Yang dimaksud dengan “asas efektif dan efisien” adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
- 9) Keterbukaan. Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk public.
- 10) Nondiskriminatif. Yang dimaksud dengan “asas nondiskriminatif” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- 11) Persatuan dan Kesatuan. Yang dimaksud dengan “asas persatuan dan kesatuan” adalah bahwa Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 12) Keadilan dan Kesetaraan. Yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
- 13) Kesejahteraan. Yang dimaksud dengan “asas kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggara ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

4. Sengketa Kepegawaian

Sengketa kepegawaian termasuk sengketa tata usaha negara seperti yang telah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009. Maka sengketa kepegawaian ini dapat diadili melalui PTUN.

Menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009, bahwa:

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 dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian sengketa kepegawaian tidak jelas diatur dalam Undang-undang tersebut diatas. Tetapi kita dapat mengartikan dari apa yang dimaksud kepegawaian pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa sengketa kepegawaian merupakan sengketa yang timbul dari hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan PNS sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang Kepegawaian oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

Adapun Soegeng Prijodarminto mengemukakan bahwa yang dimaksud sengketa kepegawaian adalah Sengketa yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang Kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban atau pembinaan Pegawai Negeri Sipil (R. Wiyono, 2008:11).

Pada Pasal 35 Ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa:

“Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian”.

Berdasarkan penjelasan diatas disebutkan bahwa sengketa kepegawaian diselesaikan melalui upaya administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (Faisal Abdullah, 2012:204).

Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bapek mempunyai tugas:

- a. Memberikan pertimbangan kepada Presiden atas usul penjatuhan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan

hormat sebagai PNS, bagi PNS yang menduduki jabatan structural eselon I dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya oleh Presiden.

- b. Memeriksa dan mengambil keputusan atas banding administratif dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh pejabat Pembina kepegawaian/Gubernur selaku wakil Pemerintah (Faisal Abdullah, 2012:34)

Apabila seluruh prosedur telah ditempuh serta pihak yang bersangkutan masih tetap belum merasa puas, maka baru persoalannya dapat digugat dan diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004, yaitu:

- a. Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.
- b. Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah:
 - 1) Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 2) Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan asas-asas umum pemerintah yang baik (Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2010:153).

Penegasan terhadap pasal diatas bahwa setiap orang atau Badan hukum perdata yang berhak mengajukan gugatan itu yang kepentingannya terkena akibat hukum Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan dan karenanya yang bersangkutan dirugikan (Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2010:154).

5. Kewajiban dan Larangan PNS

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, harus memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

a. Kewajiban PNS

Kewajiban Pegawai Negeri merupakan segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut (Sastra Djatmika dan Marsono 1995:103) kewajiban Pegawai Negeri dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan
- 2) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan melainkan dengan kedudukan sebagai Pegawai Negeri pada umumnya
- 3) Kewajiban-kewajiban lainnya.

Berdasarkan pada Pasal 4 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 telah mengatur mengenai kewajiban Pegawai Negeri sebagai berikut:

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa setiap PNS wajib:

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

b. Larangan PNS

Adapun pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa setiap PNS dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang;
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, dengan cara:
 - a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan,

- seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerja, anggota keluarga, dan masyarakat;
- 14) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - 15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

D. Pelaksanaan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara

Putusan PTUN yang diambil setelah kedua belah pihak telah mengemukakan kesimpulannya masing-masing. Majelis hakim memiliki wewenang bermusyawarah untuk mempertimbangkan segala sesuatu agar mendapatkan putusan untuk sengketa tersebut (A. Siti Soetamin, 2009:49).

Isi putusan PTUN diatur dalam Pasal 97 Ayat (7) Undang-undang No. 5 Tahun 1986. Maka dapat diketahui bahwa isi putusan PTUN dapat berupa: gugatan ditolak, gugatan dikabulkan, gugatan tidak diterima, atau gugatan gugur. Zairin Harahap juga menjelaskan (Zairin Harahap, 2010,147-149), yang mana bahwa:

1. Gugatan Ditolak

Apabila isi putusan pengadilan TUN adalah berupa penolakan terhadap gugatan penggugat berarti memperkuat KTUN yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat TUN yang bersangkutan.

Pada umumnya suatu gugatan ditolak oleh majelis hakim, karena alat-alat bukti yang diajukan pihak tergugat lebih kuat.

2. Gugatan Dikabulkan

Suatu gugatan dikabulkan, adakalanya pengabulan seluruhnya atau menolak Sebagian lainnya. Isi putusan pengadilan yang mengabulkan gugatan pihak penggugat itu, berarti tidak membenarkan KTUN yang dikeluarkan oleh pihak tergugat atau tidak membenarkan sikap tidak berbuat apa-apa yang dilakukan oleh tergugat, padahal itu sudah merupakan kewajibannya (dalam hal pangkal sengketa berangkat dari Pasal 3).

Dalam hal gugatan dikabulkan, maka dalam putusan tersebut ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh tergugat, yang dapat berupa:

- a. Pencabutan KTUN yang bersangkutan; atau
 - b. Pencabutan KTUN yang bersangkutan dan menerbitkan KTUN yang baru; atau
 - c. Penerbitan KTUN dalam hal gugatan didasarkan pada Pasal 3
- Di samping kewajiban yang disebutkan di atas, dalam putusan pengadilan dapat pula menetapkan kewajiban bagi pihak tergugat untuk membayar ganti kerugian (untuk sengketa yang bukan sengketa kepegawaian), kompensasi dan rehabilitasi untuk sengketa kepegawaian.

3. Gugatan Tidak Diterima

Putusan pengadilan yang berisi tidak menerima gugatan pihak penggugat, berarti gugatan itu tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Persyaratan tersebut sebagaimana yang dimaksud dalam prosedur dismissal dan atau pemeriksaan persiapan. Dalam prosedur atau tahap tersebut, ketua pengadilan dapat menyatakan gugatan tidak dapat diterima, karena alasan gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

4. Gugatan Gugur

Putusan pengadilan yang menyatakan gugatan gugur dalam hal para pihak atau kuasanya tidak hadir dalam persidangan yang telah ditentukan dan mereka telah dipanggil secara patut, atau perbaikan gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat telah melampaui tenggang waktu yang ditentukan (kedaluwarsa).

Pelaksanaan putusan (eksekusi), diatur dalam Pasal 115 Undang-undang No. 5 Tahun 1986. Dimana pada pasal ini disebutkan bahwa hanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang dapat dilaksanakan. Putusan pengadilan yang belum memperoleh kekuatan hukum tetap tidak memiliki kekuatan eksekusi atau dengan kata lain putusan pengadilan yang masih mempunyai upaya hukum tidak dapat dimintakan eksekusinya.

R. Wiyono mengemukakan yang dapat dieksekusi hanya putusan Pengadilan Tata Usaha Negara atau Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara yang memperoleh kekuatan hukum tetap saja (R. Wiyono 2010:232), yaitu jika:

1. Penggugat dan Tergugat telah menyatakan menerima terhadap putusan pengadilan, padahal Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan permohonan pemeriksaan di tingkat banding;
2. Sampai lewatnya tenggang waktu yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat mengajukan permohonan pemeriksaan ditingkat banding atau kasasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif juga biasa disebut dengan penelitian dogmatik, penelitian hukum doktrinal, atau penelitian teoretis. Biasa juga penelitian ini disebut sebagai penelitian *law in books*. Adapun menurut (Peter Mahmud Marzuki,2011:141), sebagaimana dijelaskan bahwa:

Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, guna menjawab permasalahan hukum, penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi (penilaian) dalam masalah yang dihadapi.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Studi Kasus (*Case Approach*)

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), ilmuan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum (Syahrudin Nawi, 2014:9).
2. Pendekatan Studi Kasus (*Case Approach*), suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut (Mudjia Rahardjo, 2017:5).

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua kategori, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Bahan Hukum Primer

Terdiri atas aturan perundang-undangan, catatan resmi seperti naskah akademik dan risalah rapat pembentukan peraturan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim baik yang ada pada tingkat Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung (STIH, 2021:18).

Bahan hukum Primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- c. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- d. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- e. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- f. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- g. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

- h. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- j. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- k. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- l. Putusan Nomor 102/G/2019/PTUN.Mks

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks dan tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan objek penelitian (Zainuddin Ali, 2011:54).

D. Analisis Bahan Hukum

Menggunakan metode analisis preskriptif kualitatif, yaitu metode analisis yang memberikan penilaian tentang obyek yang diteliti, apakah benar atau salah, atau apa yang seyogyanya menurut hukum. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan fakta yang ada. Kemudian hasil analisis tersebut diolah secara deduktif, yaitu pengolahan dari umum ke khusus untuk memberikan pemahaman yang jelas dari hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pertimbangan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks, sudah tepat dan benar, karena berdasarkan inti dalil-dalil Gugatan Penggugat, inti dalil-dalil Jawaban Tergugat dan fakta-fakta hukum sebagaimana yang telah terurai, Majelis Hakim menentukan pokok/esensi permasalahan hukum yang harus dipertimbangkan, dan diketahui dalam pertimbangan Majelis Hakim terdapat kesalahan Tergugat pada pemberlakuan objek sengketa secara surut secara substansi bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 58 Ayat (6) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang mana sejalan dengan Asas "*nullus commodum capere potest de injuria sua propria*" yang memiliki arti: "tidak seorang pun boleh diuntungkan oleh penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukannya sendiri dan tidak seorang pun boleh dirugikan oleh penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain"
2. Penerapan hukum hakim terhadap sengketa kepegawaian dalam putusan nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks, sudah tepat dan benar, karena dalam pokok/esensi yang dipertimbangkan Majelis Hakim terdapat penerapan hukum yang dimana aspek wewenang Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa Majelis Hakim menerapkan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara *jo.* Pasal 3 Ayat (2) huruf e dan Pasal 292 huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, aspek prosedur penerbitan objek sengketa Majelis Hakim menerapkan Pasal

252 dan Pasal 266 Ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan aspek substansi Majelis Hakim menerapkan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 57, Pasal 58 Ayat (6), Pasal 71 Ayat (1) huruf b Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: B/50/M.SM.00.00/2019 dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).

B. Saran

1. Diharapkan kepada Kepala Pemerintahan termasuk Bupati Barru dalam mengeluarkan suatu Keputusan yang ditujukan langsung kepada bawahannya agar dapat memperhatikan dengan cermat isi dari keputusan tersebut sehingga tidak terdapat kekeliruan didalamnya.
2. Diharapkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang secara delegatif memiliki kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara, pada saat menerbitkan Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan harus lebih teliti lagi dalam memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar tidak terjadi kesalahan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. Siti Soetamin. 2009. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Bandung: Refika Aditama.
- Baharuddin Lopa dan A. Hamzah. 1993. *Mengenal Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Faisal Abdullah. 2012. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- KBBI. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*. Semarang: Widya Karya
- Martiman Prodjohamidjojo. 1993. *Hukum Acara Pengadilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchsan. 1992. *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mudjia Rahardjo. 2017. *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. Malang: UIN.
- Nur Yanto. 2015. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ridwan H.R. 2011. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Rajawali Pres.
- Rozali Abdullah. 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pres.
- R. Wiyono. 2008. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2010. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sastra Djatmika dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Sri Hartini, dkk, 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

- STIH. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Sarjana*. Parepare: STIH Amsir
- Surayin. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Yrama Widya.
- Syahrudin Nawi. 2014. *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*. Makassar: Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Titik Triwulan Tutik. 2010. *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- _____.2011. *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Kencana.
- Zainuddin Ali. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Zairin Harahap. 2010. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.

Non Buku:

- Alvian, M. A. (2022). Eksistensi Bawaslu Dalam Penanganan Pelanggaran Pemilu Pasca Penetapan Hasil Perolehan Suara Secara Nasional. *JURNAL SULTAN: Riset Hukum Tata Negara*, 1(1), 21-26.
- Amir, A., Ambarwati, A., & Aris, A. (2022). Penegakan Hukum Korupsi Dana Desa di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Litigasi Amsir*, 9(4), 271-278.
- Kasim, A., & Heridah, A. (2022). Bentuk Pelibatan Masyarakat Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati. *Jurnal Litigasi Amsir*, 9(3), 251-258.
- Rahman, M. S. (2021). Hukum dan Aspek Lainnya (Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, Pertahanan dan Keamanan) sebagai Alat Perakayasa Kehidupan Masyarakat. *Meraja journal*, 4(3), 109-114.
- Rahman, M. S., & NK, M. L. (2022). Analisis Problematika Putusan Tata Usaha Negara Dalam Sengketa Kepegawaian. *KRTHA BHAYANGKARA*, 16(2), 221-236.
- Rahman, M. S., Paluaran, D., & Makmur, A. F. (2022). Analisis Terhadap Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perdata. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(1), 44-48.
- Tarring, A. D. (2022). Carut-Marut Izin Pemasangan Reklame di Kota Makassar. *Jurnal Litigasi Amsir*, 9(2), 172-181.
- Wiwin, W. (2020). *Peran Dinas Sosial Terhadap Pemenuhan Hak Konstitusional Fakir Miskin di Kota Parepare Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2011* (Doctoral Dissertation, lain Parepare).

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Putusan TUN Nomor 102/G/2019/PTUN.Mks