



Administrative Law Enforcement Concerning Disrespectful Dismissal of Civil Servants in the Perspective of the State Administrative Court

Penegakan Hukum Administrasi Tentang Pemberhentian Secara Tidak Hormat Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Pengadilan Tata Usaha Negara

Ahmad Haidar Muiny¹, Anna Erliyana²

^{1,2)} Universitas Indonesia

Email: ¹⁾ Ahmad.haidar21@ui.ac.id ²⁾ annaer@ui.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [06 June 2024]

Revised [11 Sept 2024]

Accepted [12 Oct 2024]

Keywords

Civil Servants, State Administrative Court, The administrative law enforcement

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penegakan hukum administrasi mengenai pemberhentian secara tidak hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu proses yang melibatkan serangkaian prosedur dan mekanisme hukum yang harus dipatuhi oleh instansi pemerintah. Dalam perspektif Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), keputusan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara dapat diuji untuk memastikan bahwa prosedur yang digunakan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan keputusan tersebut diambil secara adil dan tidak diskriminatif. Pengadilan Tata Usaha Negara memiliki kewenangan untuk membatalkan keputusan pemberhentian jika ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum administrasi atau prinsip-prinsip keadilan. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana putusan Pengadilan Tata Usaha Negara menilai dan memutuskan perkara pemberhentian secara tidak hormat Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara, serta untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses penegakan hukum administrasi tersebut.

ABSTRACT

The administrative law enforcement regarding the dishonorable discharge of Civil Servants (PNS) or State Civil Apparatus (ASN) is a process that involves a series of legal procedures and mechanisms that must be followed by government agencies. From the perspective of the Administrative Court (PTUN), the decision to discharge a Civil Servant or State Civil Apparatus can be reviewed to ensure that the procedures used comply with applicable regulations and that the decision was made fairly and without discrimination. The Administrative Court has the authority to annul the discharge decision if violations of administrative law or principles of justice are found. This study aims to analyze how the Administrative Court evaluates and adjudicates cases of dishonorable discharge of Civil Servants or State Civil Apparatus, as well as to identify the obstacles encountered in the process of enforcing administrative law.

PENDAHULUAN

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS atau ASN dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh (Ambar Teguh Sulistiyani, 2004). Dalam pemerintahan yang bersifat demokratis, bersih serta memiliki marwah merupakan tuntutan masyarakat di masa pemerintahan pada era modern saat ini. Hal tersebut merupakan hal yang perlu diwujudkan. Demi mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan perhatian khusus terkait upaya mereformasi pemerintahan yaitu menata setiap lapisan pemerintah yang terkandung di dalamnya seperti kelembagaan birokrasi di pemerintahan, sistematis, serta penataan manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara yang dulunya dikenal dengan istilah Pegawai Negeri (Miftah Thoha, 2014).

Pentingnya peran Aparatur Negara ini harus barengi dengan diberikannya perlindungan hukum dan kepastian hukum yang diberikan oleh Pemerintah bagi Aparatur Negara dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Pemerintah telah berupaya sungguh-sungguh untuk merumuskannya dalam suatu kerangka perundang-undangan tentang kepegawaian yang semakin lama bertambah sempurna (Ahmad Ghufronet al, 1991). Upaya untuk menyempurnakan tersebut ditandai dengan beberapa kali perubahan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Negara tersebut. Setelah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, kini lahir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pengelolaan tata laksana Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang memiliki

urgensi tinggi dalam perjalanan roda pemerintahan, oleh karenanya terdapat pengaturan terkait manajemen ASN yang dimuat dalam aturan terkait kepegawaian. Ketentuan ini tercantum didalam "Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan definisi manajemen Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) yakni pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, mempunyai nilai-nilai dasar, etika dalam berprofesi, terlepas dari intervensi politik, aksi korupsi, kolusi dan nepotisme." (Harahap, Nurmalita Ayuningtyas, 2018) Indonesia mempunyai tujuan sebagaimana tercantum dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Karena hal untuk mewujudkan tujuan nasional diperlukan penyelenggara kegiatan pemerintahan dan pembangunan oleh aparatur negara. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan pegawai ASN atau PNS. pegawai ASN atau PNS disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN atau PNS. Penjatihan hukuman disiplin terhadap PNS memiliki beberapa tingkatan, dari yang hukuman disiplinnya ringan, sedang, sampai dengan hukuman disiplin yang paling berat. Hukuman disiplin yang paling berat berujung pada pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana disebutkan dalam pasal 87 ayat 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil negara (UU ASN) yaitu:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Peradilan Tata Usaha Negara sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pengadilan tata usaha negara merupakan pengadilan tingkat pertama untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara bagi rakyat pencari keadilan, sedangkan pengadilan tinggi tata usaha negara merupakan pengadilan tingkat banding terhadap sengketa yang telah diputus oleh pengadilan tata usaha negara (Martiman Prodjohamidjojo, 2005). Dalam pengadilan tata usaha negara, digunakan hukum acara dalam proses Peradilan Tata Usaha Negara yang meliputi hukum acara pemeriksaan tingkat pertama dan hukum acara pemeriksaan tingkat banding. Dalam suatu perkara sengketa tata usaha negara ada beberapa tahap sebelum masuk kedalam pengadilan tata usaha negara salah satunya adalah upaya administratif. penggunaan upaya administratif dalam pengadilan tata usaha negara bermula dengan sikap tidak puas terhadap suatu perbuatan tata usaha negara. penjelasan Pasal 48 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan bahwa upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap keputusan tata usahanegara. prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk, bentuk pertama dalam hal penyelesaian dilakukan oleh instansi yang mengeluarkan keputusan, yang dinamakan "keberatan" dan bentuk kedua harus dilaksanakan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan, maka prosedur tersebut dinamakan "banding administratif" (Hari Sugiharto & Bagus Oktavian Abrianto, 2018).

LANDASAN TEORI

Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) (A.W. Widjaja, 2006). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan



dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pada saat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku, Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah disebut sebagai Pegawai Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah: a) Memenuhi syarat yang ditentukan; b) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang; c) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya; d) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014).

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Pemberhentian dari jabatan negeri merupakan pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (Sri Hartini dkk, 2017).

Pemberhentian adalah termasuk kategori disiplin berat. Pemberhentian adalah keputusan hubungan kerja antara suatu badan usaha dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu. Pemberhentian dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil tidak semata-mata keputusan hubungan kerja, namun karena adanya hal lain yang menyebabkan pegawai yang diberhentikan mendapatkan hak yang berbeda dari karyawan perusahaan. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tidak dengan hormat akan mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan hak pensiun. Pemberhentian secara tidak hormat yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan dalam jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan (Aswin Eka Adhi, 2014).

Sanksi Hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggungjawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (Sudaryanto, 2014).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/ atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis sistematis dan konsisten (Soerjono Soekanto, 2007). Bentuk penelitian dalam penulisan ini yakni penelitian hukum doktrinal (normatif), yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder. Penelitian ini dititikberatkan pada masalah yuridis kedudukan pasal 87 ayat 4 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkait pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil dalam perspektif Pengadilan Tata Usaha Negara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yakni suatu pendekatan penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menggambarkan suatu kejadian atau fenomena yang ada secara faktual, sistematis, dan akurat. Selain itu, untuk menguatkan argumentasi dalam menjawab permasalahan, dalam penulisan ini akan mengutip teori-teori hukum dan pendapat-pendapat hukum dari tulisan-tulisan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan studi kepustakaan (*library research*) dan juga penelusuran bahan hukum secara daring. Sehingga, teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan yang diperoleh orang yang melakukan penelitian dengan sumber-sumber yang sudah ada (M. Iqbal Hasan, 2002)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Kewenangan dan Teori Peradilan Tata Usaha Negara

Konsepsi negara hukum dalam proses penyelenggaraan pemerintahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah selalu berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Peraturan perundang-undangan merupakan konsekuensi logis dari turunan UUD 1945 sebagai penderivatifan dari aturan yang lebih tinggi menjadi acuan dalam proses penyelenggaraan administrasi pemerintah.

Paradigma dalam suatu undang-undang terdapat asas legalitas sebagai awal lahirnya kewenangan yang melekat pada setiap pejabat dalam melakukan tugas dan wewenangnya. Asas legalitas menjadi dasar legitimasi yang bersifat formal sebagai upaya penyelenggara negara ikut melindungi hak-hak rakyatnya. Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum terutama bagi negara-negara hukum dalam sistem Kontinental (Ridwan HR, 2014).

Istilah kewenangan dalam literatur ilmu politik, ilmu pemerintahan, dan ilmu hukum sering disamakan atau dipertukarkan dengan istilah kekuasaan, bahkan kewenangan juga sering disamakan dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah (Miriam Budiardjo, 1998). Dalam tatanan hukum publik, wewenang terdiri atas sekurang-kurangnya terdapat 3 (tiga) komponen diantaranya Pengaruh, Dasar hukum dan Konformitas hukum.

Komponen pengaruh merupakan penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum. Komponen dasar hukum, bahwa wewenang itu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya, dan komponen konformitas hukum, mengandung makna adanya standar wewenang, yaitu standar umum (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu) (Philipus M Hadjon, 1997).

Peradilan Tata Usaha Negara adalah lembaga peradilan yang dikenal di negara-negara yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental yang berlaku sistem duality of jurisdiction atau struktur peradilan yang bersifat rangkap yang memisahkan antara peradilan umum dan Peradilan Tata Usaha Negara yang satu sama lain berbeda wewenang mengadilinya (kompetensinya) maupun prosedur atau hukum acara yang diterapkannya. Namun demikian, meski sama-sama menerapkan sistem hukum Eropa Kontinental, terdapat perbedaan mengenai Peradilan Tata Usaha Negara berkaitan dengan struktur organisasi dan prosedur hukum acaranya (Paulus Effendi Lotulung, 2013).

Peradilan administrasi dipandang sebagai peradilan khusus, dalam artian peradilan yang hanya diberi kewenangan menyelesaikan sengketa yang muncul di bidang administrasi dan kepegawaian atau sengketa yang terjadi antara pejabat administrasi dengan seseorang atau badan hukum perdata sebagai akibat dikeluarkannya atau tidak dikeluarkannya keputusan (Ridwan, 2009). Menurut S. F. Marbun, bahwa tujuan pembentukan PTUN adalah untuk memberikan perlindungan terhadap

p semua warga negara yang merasa haknya dirugikan, sekalipun hal itu dilakukan oleh alat negara sendiri. Di samping itu, untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan umum dengan kepentingan perseorangan agar berjalan selaras dan rasa keadilan dalam masyarakat terpelihara serta dapat ditingkatkan yang sekaligus merupakan public service negara terhadap warganya (SF Marbun, 1988). Menurut Indroharto, kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadili pelaksanaan dari suatu wewenang pemerintahan menurut hukum publik yang dilaksanakan oleh badan atau pejabat tata usaha negara (Indroharto, 2004).

Penerapan ketentuan pasal 87 ayat (4) UU nomor 5 tahun 2014 tentang ASN terkait pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil dalam perspektif Pengadilan Tata Usaha Negara

Penegakan hukum dan keadilan merupakan bagian dari perlindungan hukum bagi rakyat atas perbuatan hukum publik oleh pejabat administrasi negara yang melanggar hukum. Berdasarkan hal tersebut, maka peradilan tata usaha negara diadakan dalam rangka memberikan perlindungan (berdasarkan keadilan, kebenaran dan ketertiban dan kepastian hukum) kepada rakyat pencari keadilan (justiciabelen) yang merasa dirinya dirugikan akibat suatu perbuatan hukum publik oleh pejabat administrasi negara, melalui pemeriksaan, pemutusan dan penyelesaian sengketa dalam bidang administrasi negara (Enrico Simanjuntak, 2018).

Terhadap perbuatan hukum publik pejabat administrasi negara yang dinilai melanggar hak-hak warga masyarakat, dapat dilakukan gugatan di PTUN dengan alasan mengajukan gugatan menurut Pasal 53 ayat 2 UU No. 5 Tahun 1986 Jo UU No. 9 Tahun 2004 yakni Keputusan tata usaha negara tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan Keputusan tata usaha negara tersebut bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintah yang Baik (AAUPB). Aspek yang bertentangan itu menyangkut wewenang, prosedur, dan substansi keputusan tata usaha negara tersebut.



Pejabat Yang Berwenang Memberhentikan Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian tidak dengan hormat PNS tentunya harus dilakukan oleh pejabat yang diberikan kewenangan untuk itu. Menurut Prajudi Admosudirjo, kewenangan merupakan kekuasaan terhadap segolongan orang tertentu atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan yang berlandaskan peraturan perundang-undangan.

Pengertian kewenangan menurut para ahli diatas pada dasarnya kewenangan suatu pejabat itu diberikan oleh undang-undang atau dalam hal ini berasal dari peraturan perundang-undangan. Kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan itu diperoleh melalui 3 cara yakni, atribusi, delegasi, dan mandat. H.D. van Wijk/Willem Konijnenbelt mendefinisikan atribusi adalah pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat undang-undang kepada organ pemerintahan, delegasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya, sementara mandat terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya (Ridwan HR,2014).

Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU ASN, yang dimaksudkan sebagai Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah, provinsi dan kabupaten/kota. Kewenangan yang dimiliki oleh PyB bersumber dari delegasi Presiden guna melaksanakan kewenangan proses pemberhentian PNS yang menduduki Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sebelum diusulkan kepada PPK yang berwenang untuk menetapkan pemberhentian seorang PNS. Dengan demikian penulis simpulkan yang berwenang menetapkan pemberhentian tidak dengan hormat PNS adalah sebagai berikut:

1. Presiden, terhadap PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama dan madya, dan yang menduduki jabatan fungsional keahlian utama.
2. PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 UU ASN, terhadap PNS yang menduduki jabatan administrasi, dan yang menduduki jabatan fungsional.

Prosedur Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Berdsarkan Pasal 87 Ayat 4 UU ASN

Ketentuan mengenai tata cara atau prosedur pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan mengatur bilamana suatu keputusan tata usaha negara terdapat kesalahan prosedural maka keputusan itu dapat dibatalkan. Kesalahan prosedural yang dimaksud UU Administrasi Pemerintahan ini adalah kesalahan dalam hal tata cara penetapan Keputusan yang tidak sesuai dengan persyaratan dan tata cara yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang- undangan dan/atau standar operasional prosedur (Ridwan HR,2014).

Prosedural penerbitan keputusan tata usaha negara, secara teoritik merupakan syarat formal yang harus dipenuhi dalam pembuatan keputusan tata usaha negara. Apabila syarat materil dan syarat formal terpenuhi, maka keputusan itu sah menurut hukum (*rechtsgeldig*), artinya dapat diterima sebagai suatu bagian dari tertib hukum atau sejalan dengan ketentuan hukum yang ada baik secara prosedural/formal maupun materil. Sebaliknya, bila satu atau beberapa persyaratan tidak terpenuhi, maka keputusan itu mengandung kekurangan dan menjadi tidak sah.

Berkaitan dengan aspek prosedural dalam penerbitan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil, untuk memudahkan kita memahami adanya kesalahan prosedural dalam pengambilan keputusan guna menetapkan atau menerbitkan suatu keputusan tata usaha negara dalam hal ini keputusan pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil maka penulis mengambil beberapaputusan hakim pengadilan tata usaha negara yang telah diuraikan sebelumnya, yang membatalkan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil, karena adanya kesalahan prosedural.

Konsep Penyelesaian Sengketa Lewat Upaya Administrasi Di Pengadilan Tata Usaha Negara

Upaya administratif merupakan suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seseorang atau badan Hukum perdata mana kala ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara, hal mana prosedur tersebut dilaksanakan dilingkunan pemerintahan sendiri. Penyelesaian sengketa melalui jalur administratif ini menunjukkan ciri khas kultur bermusyawarah sebagaimana nilai Pancasila.

Adanya upaya administratif ini diharapkan komunikasi langsung dan musyawarah antara orang yang merasa kepentingannya dirugikan oleh diterbitkannya Keputusan Tata Usaha Negara dan Badan/Pejabat yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara. Dari hal itu diharapkan dapat diketahui apa motivasi dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara yang dianggap merugikan tersebut. Jika dengan dilakukannya upaya administratif telah berhasil memuaskan kedua belah pihak,

maka tentu saja akan dapat dihindari penyelesaian sengketa yang panjang dan berlarut-larut, menguras tenaga, menguras pikiran dan keuangan masing-masing pihak (Khair, A., Siswanto, S. E., & Saleh, M, 2016).

Banyak sekali hal yang sangat berpengaruh pada kinerja ASN yang sudah pernah disinggung sebelumnya yaitu faktor internal dan faktor eksternal sehingga sanksi disiplin yang diterima ASN kadang hanya sepihak saja. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Pasal 3 diatur beberapa kewajiban dari PNS yaitu:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh 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 bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (PP No 94 Tahun 2021).

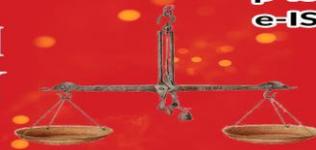
Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur upaya administrasi dalam bab tersendiri yaitu Bab X mulai dari Pasal 75 sampai dengan Pasal 78. Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan bahwa "Warga masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan, ayat (2) menyatakan upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas : a. keberatan; dan b. banding. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 75 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan maka telah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 48 ayat (1) dan penjelasan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara". Maka Peradilan Tata Usaha Negara memperoleh kewenangan baru yakni sengketa TUN dengan objek sengketa berupa tindakan administrasi pemerintahan (Heriyanto, Bambang, 2014).

Upaya administratif merupakan suatu prosedur yang dapat di ambil dalam menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan suatu Badan Hukum Perdata, hal ini dilakukan apabila orang atau individu tersebut merasa kurang/tidak puas dengan suatu keputusan tata usaha negara (KTUN) yang ada dalam ruang lingkup administrasi atau pemerintahan yang ada itu sendiri.

Merujuk pada Ketentuan Pasal 1 angka (16). Pasal 75, Pasal 76, Pasal 77 dan Pasal 78 dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan, terdapat sejumlah perubahan mendasar terkait dengan proses upaya administratif dalam Undang-undang Administrasi Pemerintahan, yakni pertama, adanya penghindaran untuk menyatukan sistem Peradilan Administrasi dengan upaya administratif, dengan adanya persyaratan bahwa proses final Upaya Administratif yakni gugatan ke Peradilan Administrasi.

Proses upaya administratif yakni baik prosedur keberatan maupun banding administratif merupakan upaya yang bersifat premium remedium (pilihan utama) yang tersirat dalam Pasal 75 Undang-undang Administrasi Pemerintahan. Hal tersebut berbeda paradigma dengan Undang-undang PTUN yang mensyaratkan bahwa upaya administratif terhadap Keputusan tata usaha negara yang proses penyelesaiannya sudah diatur oleh Undang- undang tertentu melalui Mekanisme internal. Kedua, adanya persyaratan semua perkara yang mempersoalkan keputusan tata usaha negara yang diterbitkan pejabat tata usaha negara yang harus melewati mekanisme prosedur keberatan dan banding administratif atau singkatnya melalui mekanisme internal, sehingga mendorong adanya upaya-upaya penyelesaian sengketa melalui mekanisme non-peradilan namun demikian tidak semua pejabat tata usaha negara atau badan tata usaha negara yang sudah memiliki mekanisme keberatan dan banding administratif secara internal.

Setelah menempuh upaya administratif namun tidak juga terdapat penyelesaian, barulah sengketa tersebut dapat diajukan kepada Peradilan Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara sesuai dengan tujuan pembentukannya, berfungsi menyelesaikan sengketa antara pemerintah dengan warga masyarakat atau badan hukum yakni berupa sengketa yang timbul dari akibat tindakan pemerintah selaku Pejabat Tata Usaha Negara yang dianggap melanggar hak dan kepentingan warga Negara atau badan hukum itu sendiri (Hasibuan, & Suranta, 2013). Hal tersebut merupakan sebagian dari syarat formal yang harus dipenuhi untuk mengajukan gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara sebelum dilakukan pengujian mengenai substansi pokok sengketanya.



Faktor penting dalam hal untuk mengajukan upaya administrasi dalam sengketa Tata Usaha Negara yang harus kita ketahui untuk menuangkan Alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar gugatan yakni, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bertentangan dengan Azas-Azas Umum Pemerintahan yang Baik (Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik).

Penerapan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam pelaksanaan pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat selain daripada yang disebutkan dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menguraikan ruang lingkup Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik yang berlaku dalam administrasi pemerintahan, antara lain :

1. Asas Keseimbangan. Asas ini menghendaki adanya keseimbangan antara hukuman jabatan dan kelalaian atau kealpaan seorang pegawai. Asas ini menghendaki pula adanya kualifikasi yang jelas mengenai jenis-jenis atau kualifikasi pelanggaran atau kealpaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga memudahkan penerapannya dalam setiap kasus yang ada dan seiring dengan persamaan perlakuan serta sejalan dengan kepastian Hukum.
2. Asas Tidak Mencampurkan Kewenangan. Seorang pejabat pemerintahan memiliki wewenang yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan baik dari segi materi, wilayah, maupun waktu. Aspek-aspek wewenang ini tidak dapat dijalankan melebihi apa yang sudah ditentukan dalam peraturan yang berlaku.
3. Asas Keadilan dan Kewajaran. Asas keadilan ini menuntut tindakan secara proporsional, sesuai, seimbang, dan selaras dengan hak setiap orang. Sedangkan asas kewajaran menekankan agar setiap aktivitas pemerintah atau administrasi Negara memperhatikan nilai-nilai yang berlaku ditengah masyarakat, baik berkaitan dengan agama, moral, adat istiadat, maupun nilai-nilai lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaturan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia setidaknya termuat dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang masih berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Upaya administrasi tentu merupakan sarana yang baik bagi setiap orang yang mencari keadilan terutama di lingkup Aparatur Sipil Negara. Namun jauh sebelum melakukan upaya administrasi perlu adanya pembekalan dan pemantapan baik atasan dan bawahan terkait kinerja, tugas pokok dan fungsi beserta dengan wewenang dari masing-masing pihak agar supaya hal-hal seperti ini bisa sekecil mungkin terjadi dan membuat roda organisasi bisa sehat dan tidak terkendala.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, (2006). *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali) hlm.13
- Aswin Eka Adhi, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai*, Modul 1, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014) hlm. 13.
- Budiardjo, Miriam. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 1998
- Effendi Lotulung, Paulus. *Hukum Tata Usaha Negara dan Kekuasaan*, Jakarta : Salemba Humanika, 2013.
- Ghufrohet Al, Ahmad. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta,
- Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. "Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi." *Jurnal Panorama Hukum*, Vol 3, no. 2 (2018), hlm. 155-170.
- Hari Sugiharto & Bagus Oktavian Abrianto, *Upaya Administratif Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Dalam Sengketa Tata Usaha Negara*, *Arena Hukum*. Vol. 11, Nomor 1. (2018), hlm. 25
- Hasan, Iqbal *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasibuan, & Suranta,(2013). Faktor Penyebab Tidak Dilaksanakannya Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Dan Upaya Penanggulangannya (Analisis Kasus Putusan PTUN Medan No:17/G/2000/PTUN-MDN). *Jurnal Mercatoria*, Vol.6 (No.2, Desember), hlm. 134.
- Heriyanto, Bambang. *Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara Berdasarkan Paradigma UU No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. *Pakuan Law Review*,2018 Vol.4, (No.1, Januari-Juni), pp. 75-90.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*, Ed. Revisi-11, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku I Beberapa Pengertian Dasar Hukum Tata Usaha Negara*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004.

Khair, A., Siswanto, & Saleh, M.,(2016). *Penyelesaian Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Upaya Banding Administratif*, Jakarta : Jatiswara.

M Hadjon, Philipus "Tentang Wewenang," *Yuridika*, Vol. 7, No. 5-6 (1997), hlm 1.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Nomor 94 tahun 2021. LN No. 202 Tahun 2021, TLN No 6718.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Prodjohamidjojo, Martiman. *Hukum Acara Pengadilan Tata Usaha Negara & UUPTUN 2004*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2005

Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, Yogyakarta: FH UII Press, 2009.

SF Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta : Liberty, 1988.

Simanjuntak, Enrico, *Perdebatan Hukum Administrasi: Sebuah Kompilasi Artikel Hukum Administrasi*, Bekasi : Gramata Publishing, 2018.

Soekanto, Soerjono *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2007

Sudaryanto, Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), (Jakarta: Jurnal Swara Patra, 2014) hlm. 25.

Sri Hartini dkk, *Hukum kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) hlm 154

Teguh Sulistiyani, Ambar. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Penerbit Gaya Media, 2004

Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2014

Undang-Undang tentang Administrasi Pemerintahan. UU No. 30 Tahun 2014. LN No. 925 Tahun 2014, TLN No. 5601.

Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara. UU No. 5 Tahun 2014. LN No. 6 Tahun 2014, TLN No. 5494.

Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara UU Nomor 5 Tahun 1986. LN No. 77 Tahun 1986, TLN No. 3344.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara