



Legal Protection For Civil Servants Against The Annulment Of The Dishonorable Dismissal Beschikking (In Decisions Number: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN-SRG)

Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Atas Pembatalan Beschikking Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (Pada Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG)

Giovanni Dion Pratama Juliannoor ¹⁾; Bayu Prasetyo ²⁾

^{1,2)} Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: ¹ giovannidion56@gmail.com, ² bp996@umkt.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [31 Januari 2025]

Revised [03 Maret 2025]

Accepted [13 Maret 2025]

KEYWORDS

Legal Protection, Civil Servants, Beschikking, Dishonorable Dismissal, Administrative Court.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas pembatalan beschikking pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) dalam putusan peradilan tata usaha negara. PTDH sering menjadi isu penting dalam konteks administrasi kepegawaian, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap karier dan hak-hak administratif PNS. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan konseptual dan studi kasus, serta menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hakim memiliki peran krusial dalam memastikan keputusan PTDH memenuhi prinsip-prinsip hukum yang adil dan prosedural. Pada putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, Nomor: 156/G/2016/PTUN-MDN, dan Nomor: 43/G/2019/PTUN.SRG, ditemukan berbagai pelanggaran terkait prosedur, kewenangan, dan substansi yang menyebabkan keputusan PTDH dinyatakan tidak sah. Namun, dalam sebagian kasus, rehabilitasi terhadap PNS tidak sepenuhnya diberikan, mengingat keterbatasan bukti atau alasan hukum yang tidak cukup kuat. Penelitian ini mempertegas pentingnya penerapan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak PNS dalam proses administrasi kepegawaian. Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk memperbaiki regulasi terkait pemberhentian PNS agar lebih konsisten dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

ABSTRACT

This research aims to analyse the form of legal protection given to civil servants over the cancellation of the dishonourable dismissal (PTDH) beschikking in a state administrative court decision. PTDH is often an important issue in the context of personnel administration, given its significant impact on the career and administrative rights of civil servants. This research uses normative legal methods with conceptual and case study approaches, and analyses various laws and regulations, legal doctrines, and general principles of good governance (AUPB). The results show that judges have a crucial role in ensuring that PTDH decisions fulfil fair and procedural legal principles. In decisions Number: 19/G/2013/PTUN-BL, Number: 156/G/2016/PTUN-MDN, and Number: 43/G/2019/PTUN.SRG, various violations related to procedure, authority, and substance were found that caused the PTDH decision to be declared invalid. However, in some cases, rehabilitation of civil servants is not fully granted, given the limited evidence or insufficiently strong legal reasons. This research emphasises the importance of applying the principles of justice, legal certainty, and protection of civil servants' rights in the civil service administration process. In addition, this research provides recommendations to improve regulations related to the dismissal of civil servants to be more consistent with applicable legal principles.

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil di Indonesia, sebagai bagian dari negara hukum, telah mengalami perkembangan pesat sejak diberlakukannya UUD 1945. Struktur pemerintahan dirancang untuk melindungi negara, mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta berkontribusi dalam ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Perkembangan yang berkelanjutan ini berdampak pada peran pemerintah dalam menyediakan layanan yang adil, transparan, kompeten, dan merata bagi masyarakat. Untuk mewujudkan bangsa yang berlandaskan hukum, modern, demokratis, berkeadilan, beradab, serta memiliki moral yang tinggi, keberadaan pegawai negeri sipil sangatlah penting. Mereka bertugas memberikan pelayanan yang setara dan adil, menjunjung tinggi persatuan bangsa, serta menjalankan perannya secara profesional dan

akuntabel dalam pemerintahan serta pembangunan. Dalam Islam, keadilan merupakan prinsip fundamental dalam penegakan hukum. Al-Qur'an dalam Surah An-Nisa' [4]: 58 menegaskan pentingnya menegakkan keadilan dalam menetapkan hukum di antara manusia:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

اللَّهُ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Ayat QS. An-Nisa' [4]: 58 menegaskan bahwa keadilan dan keseimbangan merupakan prinsip utama dalam menetapkan hukum. Perintah Allah untuk menegakkan keadilan dalam setiap keputusan hukum menunjukkan bahwa dalam Islam, keadilan bukan hanya sebuah konsep, tetapi menjadi fondasi utama dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, hadis yang diriwayatkan dari Abu Hurairah juga menekankan pentingnya keadilan sebagai nilai fundamental dalam Islam. Hadis ini memperkuat ajaran bahwa hukum harus selaras dengan prinsip keadilan agar setiap keputusan yang diambil dapat membawa manfaat bagi seluruh umat. Dengan menegakkan keadilan, hukum tidak hanya menjadi alat untuk menegur dan menghukum, tetapi juga menjadi sarana untuk menciptakan kesejahteraan dan harmoni dalam kehidupan sosial.

Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia bertujuan untuk memberikan perlindungan guna menciptakan keamanan, kesehatan, dan kenyamanan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, perlindungan menjadi aspek penting dalam aktivitas manusia (Wittayapornpipat & Wongaud, 2023). Sebagai negara hukum, Republik Indonesia menjamin perlindungan bagi masyarakatnya, terutama bagi pegawai negeri sipil. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea Keempat, yang menyatakan bahwa negara bertugas "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia."

Selain itu, jaminan perlindungan hukum juga ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan setiap warga negara, termasuk pegawai negeri sipil, mendapatkan perlindungan hukum yang adil dan setara (Setiawan & Mina, 2021).

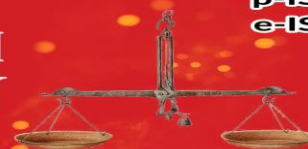
Saat ini, kasus pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) terhadap pegawai negeri sipil (PNS) semakin banyak terjadi dan menjadi isu yang penting. PTDH merupakan sanksi administratif yang berat karena dapat berdampak signifikan terhadap karier dan kehidupan seorang PNS. Oleh sebab itu, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi PNS dalam menghadapi PTDH (Ramadhani & Joesoef, 2020).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menegaskan bahwa setiap PNS berhak mendapatkan perlindungan hukum terhadap keputusan yang dapat merugikan, termasuk PTDH. Dalam Pasal 87 UU ASN, dijelaskan berbagai alasan yang dapat menjadi dasar pemberhentian tidak dengan hormat serta prosedur yang harus diikuti dalam pelaksanaannya (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Selain itu, ketentuan lebih rinci mengenai PTDH juga diatur dalam (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2017), yang memberikan pedoman mengenai prosedur dan mekanisme pemberhentian bagi pegawai negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 21 menegaskan bahwa setiap PNS berhak memperoleh perlindungan atas tindakan hukum dari pihak lain saat menjalankan tugasnya. Artinya, jika seorang PNS menghadapi tuntutan hukum akibat keputusan atau tindakan administratif yang diambil dalam kapasitas resminya, ia berhak mendapatkan bantuan hukum dari pemerintah.

Selain itu, PNS juga dilindungi dari berbagai bentuk ancaman, intimidasi, atau kekerasan fisik yang mungkin terjadi akibat pelaksanaan tugasnya. Pasal 22 UU ASN mengatur bahwa perlindungan tersebut mencakup ancaman yang berasal dari pihak internal maupun eksternal. Dalam konteks pelanggaran disiplin, PNS berhak mendapatkan proses pemeriksaan yang adil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengatur prosedur disiplin serta memberikan kesempatan bagi PNS untuk membela diri dan mengajukan banding atas keputusan yang dijatuhkan. Selain perlindungan hukum, PNS juga berhak atas perlindungan kesejahteraan, yang mencakup jaminan sosial, kesehatan, dan pensiun. Berbagai regulasi dalam UU ASN dan peraturan pemerintah lainnya memastikan bahwa PNS memperoleh hak-hak kesejahteraan yang layak sebagai



bagian dari perlindungan yang diberikan oleh negara (Wahid, 2016). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran berat dan merugikan negara dapat dikenakan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) oleh pejabat atau badan negara yang berwenang. Namun, dalam praktiknya, keputusan PTDH sering kali dibatalkan karena tidak sesuai dengan prosedur serta asas-asas umum pemerintahan yang baik. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai hak dan kewajiban seorang PNS dalam proses pemberhentian tersebut. Beberapa putusan pengadilan menunjukkan bahwa pembatalan keputusan PTDH kerap terjadi akibat cacat prosedural. Misalnya, dalam Putusan Nomor 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, dan 43/G/2019/PTUN-SRG, keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap PNS dibatalkan karena proses penerbitan keputusan tersebut tidak memenuhi prosedur yang benar serta melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik. Kasus-kasus ini menegaskan bahwa dalam menetapkan sanksi terhadap PNS, pemerintah harus menjunjung tinggi prinsip kepastian hukum, keadilan, serta transparansi guna memastikan hak-hak PNS tetap terlindungi.

Dalam proses pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH), hakim memainkan peran krusial dalam menilai keabsahan *beschikking* yang dikeluarkan oleh pejabat berwenang. Hakim diharapkan menjadi perisai bagi pencari keadilan dengan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku. Dalam menjalankan tugasnya, hakim harus memiliki kompetensi yang tinggi, moral yang baik, serta integritas yang kuat agar dapat mencerminkan keadilan, memberikan manfaat, dan menjamin kepastian hukum. Sebagaimana dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum diterapkan dengan benar, bahwa pihak yang berhak dapat memperoleh haknya, serta bahwa putusan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu, peran hakim dalam mengawal keadilan tidak hanya terbatas pada menegakkan hukum secara formal, tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil memberikan perlindungan hukum yang adil bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam proses pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH), hakim mempertimbangkan bahwa pengeluaran objek sengketa, yakni keputusan PTDH, harus sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, konsekuensi hukum akan timbul jika suatu tindakan atau keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah tidak sah, tidak mengikuti prosedur yang benar, atau substansinya bertentangan dengan peraturan yang ada. PNS yang merasa dirugikan oleh keputusan pemberhentian tidak dengan hormat berhak untuk menggugat keputusan tersebut agar hak-hak dan kewajibannya dapat dipenuhi. Dalam hal ini, gugatan yang diajukan didasarkan pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang memberikan dasar hukum bagi masyarakat, termasuk PNS, untuk menggugat keputusan pejabat tata usaha negara (TUN) yang merugikan kepentingan mereka. Melalui mekanisme ini, masyarakat juga dapat berperan sebagai instrumen pengawasan terhadap tindakan pemerintah, memastikan bahwa keputusan yang diambil sejalan dengan hukum yang berlaku dan prinsip Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).

Menurut (Rahardjo, 2010) perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai upaya untuk memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain, serta untuk memastikan masyarakat dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Dalam konteks pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), keputusan hakim yang mempertimbangkan perlindungan hukum menjadi hal yang sangat penting. Keputusan tersebut memiliki dampak signifikan terhadap karier PNS, seperti pemulihan hak pensiun, akses terhadap fasilitas sosial, dan kembalinya persepsi positif terhadap institusi pemerintahan. Peran hakim dalam hal ini sangat vital, karena sebagai lembaga yang independen dan imparcial, hakim harus dapat menjalankan fungsinya tanpa adanya campur tangan dari pihak mana pun, termasuk pemerintah. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip negara hukum yang mengutamakan keadilan serta perlindungan terhadap hak asasi manusia. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan integritas hakim menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa perlindungan hukum bagi PNS dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi langkah-langkah administratif yang mendukung perlindungan hukum terhadap PNS, khususnya dalam konteks pembatalan keputusan PTDH.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh hakim dalam pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan merujuk pada Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, dan 43/G/2019/PTUN.SRG. Untuk mengetahui implikasi dari perlindungan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mengalami pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat, berdasarkan Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, dan 43/G/2019/PTUN.SRG.

LANDASAN TEORI

Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan prinsip dasar dalam bernegara hukum yang memastikan tidak adanya ketidakjelasan, serta menjamin adanya kejelasan dan konsistensi dalam penerapan hukum. Dalam konteks perlindungan Pegawai Negeri Sipil (PNS), kepastian hukum memiliki peran yang sangat vital untuk memastikan hak-hak dan kewajiban PNS sebagai bagian dari aparatur sipil negara dapat terpenuhi (Hadjon, 1987). Menurut (Mertokusumo, 1986) kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum diterapkan dengan benar, bahwa pihak yang berhak menurut hukum akan menerima haknya, dan bahwa putusan hukum dapat dilaksanakan. Sementara itu, Utrecht mengemukakan dua definisi kepastian hukum: pertama, adanya regulasi yang bersifat universal yang menjelaskan perbuatan apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan, dan kedua, memberikan rasa aman bagi individu dari kesewenangan pemerintah.

Kepastian hukum dapat terwujud jika hukum diterapkan dengan tegas pada situasi konkret, dan hukum yang memiliki kekuatan seharusnya tidak boleh menyimpang, sesuai dengan prinsip "fiat justitia et pereat mundus" (meskipun dunia akan runtuh, hukum tetap ditegakkan). Inilah yang diinginkan oleh kepastian hukum, yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap tindakan yang tidak berdasar, sehingga setiap orang dapat memperoleh hak-haknya dalam situasi yang jelas dan pasti. Dalam hal ini, hukum berfungsi untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat dan memberikan kepastian bagi individu, yang pada gilirannya akan menciptakan keadilan. Konsep kepastian hukum sangat terkait dengan pemahaman positivisme hukum, di mana penegakan hukum tidak hanya berfokus pada keadilan berdasarkan hati nurani, tetapi juga pada penerapan hukum yang jelas dan tetap, seperti dalam kasus pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil (Moho, 2019).

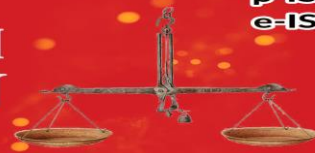
Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum memiliki dasar yang kuat dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, yang tertuang dalam Pasal 1 ayat 3 (Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945, 1945), yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum." Hal ini mengandung makna bahwa seluruh penyelenggaraan negara harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ketentuan lebih lanjut terkait perlindungan hukum diatur dalam Pasal 28D Ayat 1, yang menjamin setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di muka hukum. Dari dasar ini, perlindungan hukum menjadi elemen yang fundamental dalam kehidupan bernegara. Menurut (Rahardjo, 2010) perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh pihak lain, sehingga masyarakat dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum. Perlindungan hukum sebagai upaya untuk menjaga harkat dan martabat serta mengakui hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subjek hukum, berdasarkan ketentuan hukum, dari potensi kesewenang-wenangan (Hadjon, 1987). Sementara itu, menurut (Kansil, 1989), perlindungan hukum adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis, dari ancaman dan gangguan pihak mana pun.

Awal mula munculnya teori perlindungan hukum berakar dari aliran hukum alam, yang digagas oleh filsuf seperti Plato dan Zeno, serta berkembang melalui aliran Stoik. Aliran hukum alam ini berpendapat bahwa hukum berasal dari Tuhan, bersifat umum dan kekal, serta tidak dapat dipisahkan dari moralitas. Pandangan ini menganggap bahwa hukum dan moral merupakan acuan dalam membentuk aturan yang mengatur kehidupan manusia, baik secara internal maupun eksternal. Von Thomas Aquinas, sebagai tokoh penting dalam aliran hukum alam, menyatakan bahwa hukum alam adalah ketentuan yang timbul dari akal manusia, yang bersumber dari Tuhan dan bertujuan untuk kebaikan, dibuat oleh pihak yang berwenang untuk mengatur masyarakat, dan harus disebarluaskan agar dapat diterima oleh masyarakat luas (Mas, 2011).

Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum, dalam konteks hukum, dapat didefinisikan sebagai segala bentuk usaha yang dilakukan dengan sadar untuk memberikan rasa aman dan kesejahteraan kepada setiap individu, termasuk badan pemerintah dan swasta, dengan tujuan untuk melindungi hak-hak asasi yang telah diatur dalam (Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, 1999). Dalam hal ini, perlindungan hukum berperan penting dalam memastikan bahwa setiap individu atau entitas mendapatkan hak-haknya secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemberhentian tidak dengan hormat merupakan tindakan yang diambil oleh negara atau pemerintah terkait dengan status kepegawaian seseorang. Pemberhentian tersebut dapat dilakukan dengan atau tanpa hormat, dan dalam



hal pemberhentian tidak dengan hormat, pegawai negeri sipil yang bersangkutan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Perlindungan ini bertujuan agar langkah tersebut dilakukan secara adil dan sesuai dengan syarat hukum yang berlaku saat ini. Secara lebih umum, perlindungan hukum adalah upaya yang memberikan perlindungan bagi subjek hukum dari penerapan peraturan perundang-undangan yang sah dan mengikat. Penerapan perlindungan hukum ini sering kali diiringi dengan pemberian sanksi yang diperlukan untuk memastikan bahwa setiap hak dan kewajiban dijalankan dengan adil. Dalam konteks ini, perlindungan hukum mencerminkan peran hukum itu sendiri, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, manfaat, keadilan, dan kedamaian di masyarakat (Tampubolon, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk menganalisis dan memahami aspek hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkait pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi doktrin hukum yang relevan dengan topik tersebut, dengan berfokus pada kajian peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Metode ini sangat sesuai untuk menganalisis perlindungan hukum bagi PNS karena dapat menelaah berbagai undang-undang yang berkaitan dengan topik ini, termasuk Undang-Undang Perlindungan Pegawai Negeri Sipil dan peraturan terkait pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur hukum, jurnal, artikel, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan pemberhentian tidak dengan hormat dan perlindungan hukum bagi PNS. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan isu yang muncul terkait perlindungan hukum tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, yang melibatkan pengumpulan informasi dari buku, undang-undang, artikel, dan sumber internet. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membaca, merangkum, menelaah, dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan kasus dan pendekatan konseptual. Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis putusan-putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) terkait pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat PNS. Sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi PNS. Penelitian ini dilakukan secara holistik dan alami, dengan menggunakan berbagai cara untuk memperoleh hasil yang disajikan secara naratif. Metode analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder, meliputi bahan pustaka, sumber hukum primer, dan sumber hukum sekunder yang berupa dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Data yang terkumpul kemudian dianalisis, dikelompokkan, dan diolah menjadi informasi yang berguna. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data kuantitatif, meskipun data yang dianalisis tidak dapat dihitung secara numerik, untuk mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Hakim atas Pembatalan Beschikking Pemberhentian Tidak dengan Hormat Kasus Posisi

Putusan Nomor 19/G/2013/PTUN-BL: Kasus ini bermula ketika Bupati Lampung Tengah mengeluarkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Puspa Hartati, seorang staf Dinas Kehutanan dan Perkebunan, berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin dan perselingkuhan. Penggugat melakukan banding administratif, namun keputusan tersebut tidak sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Bupati Lampung Tengah. Majelis Hakim kemudian membatalkan keputusan tersebut, menyatakan bahwa keputusan pemberhentian tidak sah, namun tidak memerintahkan rehabilitasi penggugat seperti mengembalikan harkat, martabat, dan kedudukannya sebagai pegawai negeri sipil.

Putusan Nomor 156/G/2016/PTUN-MDN: Kasus ini melibatkan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Irwan yang divonis bersalah dalam kasus korupsi dan dihukum penjara selama satu tahun. Meskipun demikian, penggugat terus menerima gaji penuh hingga November 2016. Majelis Hakim menilai meskipun penggugat terbukti bersalah dalam tindak pidana korupsi, keputusan pemberhentian tidak dengan hormat tidak berdasarkan azas keadilan. Hakim akhirnya membatalkan keputusan tersebut dan mengabdikan sebagian gugatan, meski menolak rehabilitasi penggugat.

Putusan Nomor 43/G/2019/PTUN.SRG: Kasus ini berawal dari pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Dadang oleh Walikota Tangerang Selatan berdasarkan tindakan pidana korupsi yang

dilakukan pada 2015. Pengadilan membatalkan keputusan tersebut karena pemberlakuan keputusan tersebut bersifat mundur, yang melanggar ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Walaupun pembatalan keputusan sudah dilakukan, substansi pemberhentian tetap sah, dan hakim tidak mengabaikan rehabilitasi terhadap penggugat.

Pertimbangan Hakim

Hakim di Indonesia memegang peran yang sangat penting sebagai penegak hukum yang harus mempertimbangkan berbagai aspek hukum dan sosial dalam setiap keputusan yang diambil. Dalam ketiga putusan ini, hakim mempertimbangkan kewenangan yang dimiliki oleh pejabat yang mengeluarkan keputusan, serta penerapan azas keadilan dan kepastian hukum. **Pertimbangan Hukum dan Kewenangan:** Setiap keputusan yang diambil oleh pejabat pemerintah, dalam hal ini Bupati atau Walikota, harus sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam dua kasus pertama, hakim membatalkan keputusan pemberhentian karena pejabat yang mengeluarkan keputusan tidak memiliki kewenangan untuk melakukannya. Sebaliknya, dalam kasus ketiga, meskipun keputusan tersebut dibatalkan, pengadilan menilai bahwa pemberhentian tersebut sah karena dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan. **Azaz Keadilan:** Dalam Putusan Nomor 156/G/2016/PTUN-MDN, hakim menilai bahwa meskipun penggugat terbukti melakukan tindak pidana korupsi, keputusan pemberhentian tidak dapat diterima sepenuhnya karena tidak sesuai dengan azas keadilan.

Dalam hal ini, hakim lebih menekankan pada perlakuan yang adil terhadap penggugat yang hanya dihukum dengan penjara dan belum terbukti menikmati hasil korupsi. Oleh karena itu, pemberhentian dengan tidak hormat dianggap sebagai langkah yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan. **Rehabilitasi:** Dalam ketiga kasus ini, meskipun hakim membatalkan keputusan pemberhentian, tidak ada keputusan yang mewajibkan rehabilitasi penggugat ke posisi semula. Hal ini karena hakim tidak menemukan alasan hukum yang cukup untuk memulihkan kedudukan dan status penggugat sebagai pegawai negeri sipil.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh hakim dalam ketiga putusan ini menunjukkan bahwa pengadilan tidak hanya mempertimbangkan kewenangan dan proseduralitas dalam penerbitan keputusan, tetapi juga harus memperhatikan azas keadilan yang lebih luas. Meskipun keputusan pemberhentian tidak dengan hormat dapat dibatalkan, hakim tidak selalu mengabaikan permintaan rehabilitasi bagi penggugat. Hal ini mengindikasikan bahwa hakim menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan dalam setiap putusan yang diambil. Dalam pertimbangan hukum yang terkandung dalam tiga putusan yang disebutkan (Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, Nomor: 156/G/2016/PTUN-MDN, dan Nomor: 43/G/2019/PTUN.SRG) terkait pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), ada beberapa aspek penting yang perlu dipahami:

Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL

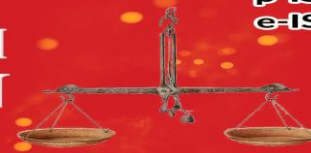
Dalam hal ini, hakim mempertimbangkan kewenangan dan prosedur yang diikuti oleh Tergugat dalam menerbitkan keputusan pemberhentian. Majelis hakim menilai bahwa Tergugat tidak memiliki kewenangan yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti Pasal 3 dan 7 (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, 2011) serta Pasal 38 ayat (1) (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2010). Selain itu, prosedur yang diikuti Tergugat dalam menerbitkan keputusan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga keputusan tersebut dinyatakan tidak sah.

Putusan Nomor: 156/G/2016/PTUN-MDN

Dalam kasus ini, hakim memeriksa kewenangan Tergugat dalam menerbitkan keputusan pemberhentian dan memutuskan bahwa kewenangan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 dan perubahan-perubahannya. Hakim juga menilai bahwa prosedur yang diikuti oleh Tergugat dalam penerbitan keputusan pemberhentian tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku, meskipun Penggugat mengajukan dalil mengenai cacat prosedur. Selain itu, mengenai dualisme Surat Keputusan, hakim berpendapat bahwa hal tersebut hanya merupakan kekhilafan administratif yang tidak merubah substansi keputusan pemberhentian.

Putusan Nomor: 43/G/2019/PTUN.SRG

Dalam putusan ini, hakim menilai kewenangan Tergugat dalam menerbitkan keputusan pemberhentian sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena Tergugat adalah pejabat yang berwenang. Namun, dari segi prosedur, hakim memutuskan bahwa ada kesalahan dalam penetapan tanggal berlakunya keputusan pemberhentian, yang melanggar ketentuan perundang-undangan, terutama dalam Pasal 57 dan Pasal 58 ayat (6) (Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi



Pemerintahan, 2014). Meskipun demikian, substansi pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Penggugat dinilai telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari ketiga putusan tersebut, hakim mempertimbangkan kewenangan, prosedur, dan substansi yang terkait dengan penerbitan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap PNS. Dalam hal ini, apakah keputusan tersebut sesuai dengan Pasal 52 (Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, 2014) menjadi pertimbangan utama, di mana hakim mengevaluasi apakah keputusan tersebut diterbitkan oleh pejabat yang berwenang, sesuai dengan prosedur yang benar, dan substantif mengikuti ketentuan hukum yang berlaku

Bentuk Perlindungan Hukum dalam Pembatalan *Beschikking* Pemberhentian Tidak dengan Hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Putusan Nomor 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG **Putusan Nomor 19/G/2013/PTUN-BL**

Dalam putusan ini, hakim mempertimbangkan bahwa pemberhentian tidak dengan hormat terhadap PNS tidak sah karena dilakukan dengan kesalahan prosedur dan kewenangan. Berdasarkan bukti yang ada, seperti *Surat Perintah Tugas T-15* dan *Berita Acara Pemeriksaan T-4*, hakim menemukan bahwa tim pemeriksa tidak melibatkan atasan langsung yang seharusnya terlibat dalam proses tersebut. Selain itu, surat yang digunakan sebagai dasar pemeriksaan terhadap Puspa Hartati tidak sesuai dengan ketentuan, karena seharusnya surat itu ditujukan untuk Alfian, tetapi malah digunakan untuk memeriksa Puspa Hartati jauh setelah batas waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, hakim membatalkan keputusan pemberhentian tersebut karena dianggap melanggar prosedur yang berlaku, dan *beschikking* yang dikeluarkan oleh tergugat dinyatakan tidak sah.

Putusan Nomor 156/G/2016/PTUN-MDN

Dalam kasus ini, hakim mempertimbangkan bahwa meskipun tidak terdapat cacat hukum dalam segi kewenangan, prosedur formal, maupun substansi dalam penerbitan keputusan pemberhentian, terdapat faktor lain yang harus dipertimbangkan. Berdasarkan bukti yang ada, penggugat memang terlibat dalam tindak pidana korupsi, namun tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa ia menggunakan dana hasil korupsi tersebut. Hakim berpendapat bahwa meskipun keputusan pemberhentian secara prosedural tidak cacat, tergugat seharusnya mempertimbangkan asas keadilan terlebih dahulu. Oleh karena itu, hakim membatalkan keputusan pemberhentian tersebut karena tidak memperhatikan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, sehingga *beschikking* yang dikeluarkan dinyatakan batal.

Putusan Nomor 43/G/2019/PTUN.SRG

Dalam putusan ini, hakim mencermati bahwa keputusan pemberhentian yang menjadi objek sengketa diberlakukan secara surut, mulai dari 1 Oktober 2015, padahal keputusan tersebut baru dikeluarkan pada 1 Agustus 2018. Berdasarkan Pasal 57 dan Pasal 58 ayat (6) (Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, 2014), perbuatan tergugat dianggap melanggar aturan karena keputusan tersebut tidak seharusnya diberlakukan secara surut. Hal ini bertentangan dengan ketentuan yang ada, di mana keputusan pemberhentian harus berlaku mulai dari tanggal keputusan dikeluarkan, bukan dihitung mundur. Oleh karena itu, hakim membatalkan keputusan pemberhentian tersebut karena pelanggaran prosedural terkait penetapan tanggal pemberlakuan keputusan.

Implikasi Perlindungan Hukum atas Pembatalan *Beschikking* Pemberhentian Tidak dengan Hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil (Pada Putusan Nomor 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG)

Rehabilitasi Status Kepegawaian

Dalam sengketa pemberhentian tidak dengan hormat, pegawai negeri sipil (PNS) yang diputuskan tidak bersalah berhak mendapatkan pemulihan hak berupa rehabilitasi status kepegawaian. Rehabilitasi ini meliputi pengembalian statusnya sebagai PNS aktif, pemulihan jabatan atau posisi semula, serta pengembalian pangkat dan golongan. Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dapat membatalkan *beschikking* pemberhentian atau pelepasan jabatan PNS tersebut. Sebagaimana diatur dalam Pasal 121 (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, 1986), apabila gugatan terkait bidang kepegawaian dikabulkan, salinan putusan yang mengandung kewajiban rehabilitasi harus dikirimkan kepada penggugat dan tergugat dalam waktu tiga hari setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap.

Selain itu, salinan putusan tersebut juga harus disampaikan oleh Pengadilan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bertanggung jawab melaksanakan rehabilitasi dalam waktu yang sama setelah putusan berkekuatan hukum tetap. Berdasarkan ketentuan tersebut, PNS yang diberhentikan

dengan tidak hormat atau dipindahkan dari jabatan, dapat dipulihkan posisinya kembali seperti semula setelah melalui proses peradilan. Selain itu, nama baik PNS yang bersangkutan juga akan dipulihkan setelah melalui penyelidikan dan keputusan pengadilan.

Mekanisme Pemulihan Jabatan

Pemulihan jabatan bagi PNS yang dibatalkan pemberhentiannya oleh PTUN tidaklah otomatis. Proses ini harus mengikuti mekanisme yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sebagai contoh, pengangkatan dalam jabatan fungsional memerlukan waktu yang cukup panjang karena harus mempertimbangkan tugas unit organisasi dan kebutuhan jabatan. Pengangkatan PNS ke dalam jabatan fungsional harus sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 11 dan Pasal 12 (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional, 2023). Pasal 11 menyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional (JF) harus mempertimbangkan lingkup tugas unit organisasi, kelompok keahlian/keterampilan JF, dan kebutuhan organisasi. Penetapan kebutuhan jabatan fungsional dilakukan berdasarkan pedoman penghitungan kebutuhan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan Pasal 12 mengatur cara pengangkatan PNS ke dalam jabatan fungsional, yang dapat dilakukan melalui beberapa prosedur, antara lain:

- Pengangkatan pertama,
- Perpindahan dari jabatan lain,
- Penyesuaian jabatan,
- Promosi.

Dengan demikian, meskipun ada pemulihan hak jabatan setelah pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat, proses pemulihan jabatan tersebut tetap harus mematuhi prosedur yang berlaku dan mempertimbangkan berbagai faktor organisasi yang relevan.

Pemulihan Hak-Hak Administratif

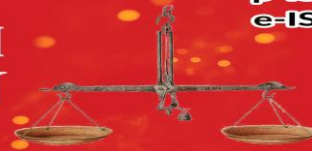
Mekanisme pemulihan hak bagi pegawai negeri sipil (PNS) setelah pembatalan keputusan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, 1986) yang telah diubah dengan (Undang-Undang (UU) Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, 2009), serta (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Menurut pasal-pasal tersebut, jika PTUN membatalkan suatu keputusan pejabat tata usaha negara yang merugikan hak seseorang, pejabat tersebut wajib melaksanakan putusan PTUN tersebut. Pemulihan hak dapat berupa pengembalian posisi jabatan, pengakuan hak administratif yang hilang, atau pemberian kompensasi jika ada kerugian yang dialami pihak terkait.

Pasal 116 (Undang-Undang (UU) Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, 2009) mengatur bahwa pejabat yang mengeluarkan keputusan yang dibatalkan oleh PTUN harus melaksanakan putusan tersebut dalam waktu paling lama 60 hari setelah keputusan tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap. Pemulihan hak bagi PNS berupa hak administratif yang mencakup hak-hak seperti gaji, tunjangan, atau promosi yang tertunda akibat keputusan tersebut. Namun, meskipun mekanisme hukum sudah cukup jelas, implementasi pemulihan hak sering menghadapi hambatan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya kepatuhan dari pejabat tata usaha negara dalam menjalankan putusan PTUN. Beberapa putusan tidak dijalankan karena alasan administratif, politik, atau bahkan ketidaktahuan pejabat terkait mengenai konsekuensi hukum yang dapat timbul akibat ketidakpatuhan tersebut. Oleh karena itu, pemulihan hak administratif bagi PNS yang terkena pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sangat penting, agar mereka mendapatkan hak-hak mereka kembali, seperti gaji, tunjangan, dan hak pensiun.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014), PNS berhak mendapatkan hak-hak seperti:

- (1) gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- (2) cuti;
- (3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- (4) perlindungan;
- (5) pengembangan kompetensi.

Pasal 91 Ayat 1 juga menyebutkan bahwa PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS berhak mendapatkan jaminan pensiun jika:



- (1) meninggal dunia;
- (2) mengundurkan diri dengan usia dan masa kerja tertentu;
- (3) mencapai usia pensiun;
- (4) terjadi perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini;
- (5) tidak mampu secara jasmani atau rohani untuk menjalankan tugas.

Implikasi pada Putusan: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG.

Dalam kasus ini, hakim mempertimbangkan perlindungan hukum terkait pembatalan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap pegawai negeri sipil. Setelah objek sengketa dalam ketiga putusan tersebut dibatalkan, hakim mengevaluasi dampak pembatalan tersebut terhadap perlindungan hukum bagi penggugat.

Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL

Hakim menilai bahwa meskipun objek sengketa dibatalkan, hak dan martabat penggugat tidak dapat dikabulkan karena penggugat telah melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, seperti Pasal 3 dan Pasal 7 dari (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, 2011) serta Pasal 38 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, majelis hakim tidak merehabilitasi penggugat, karena permintaannya tidak didasarkan pada peraturan yang relevan.

Putusan Nomor: 156/G/2016/PTUN-MDN

Dalam putusan ini, hakim juga mempertimbangkan perlindungan hukum terkait pembatalan keputusan pemberhentian tersebut. Penggugat meminta penundaan atas pembatalan tersebut, dengan alasan kerugian yang diderita baik material maupun immaterial, termasuk kehilangan pekerjaan dan status sosialnya sebagai PNS. Namun, majelis hakim menilai bahwa klaim tersebut tidak relevan dengan ketentuan Pasal 67 ayat (2) dan (4) (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, 2011), karena tidak ditemukan fakta yang dapat meyakinkan hakim bahwa hak penggugat perlu dilindungi.

Putusan Nomor: 43/G/2019/PTUN.SRG

Dalam putusan ini, hakim mempertimbangkan keinginan penggugat untuk mendapatkan rehabilitasi hak-haknya. Namun, hakim menilai bahwa penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 87 ayat (4) huruf b, yang menyebutkan bahwa seseorang yang melakukan tindak pidana yang berhubungan dengan jabatan dapat dikenakan sanksi.

Oleh karena itu, majelis hakim menolak permintaan penggugat untuk rehabilitasi. Secara keseluruhan, dalam pertimbangan ketiga putusan tersebut, meskipun objek sengketa dibatalkan, majelis hakim menolak permintaan penggugat untuk mendapatkan hak-hak mereka kembali, karena penggugat telah melanggar ketentuan yang mendasari keputusan pemberhentian tidak dengan hormat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bentuk perlindungan hukum hakim atas pembatalan beschikking pemberhentian tidak dengan hormat terhadap pegawai negeri sipil berdasarkan prinsip kepastian dan perlindungan hukum adalah melalui pertimbangan kewenangan, prosedur, substansi, serta asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) terkait dengan keputusan yang dikeluarkan oleh badan/pejabat negara. Hakim menilai apakah keputusan tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku dan apakah langkah-langkah yang diambil sudah memenuhi ketentuan hukum yang ditetapkan.

Implikasi dari pembatalan beschikking pemberhentian tidak dengan hormat terhadap pegawai negeri sipil dalam Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG menunjukkan bahwa seharusnya para penggugat berhak memperoleh hak-hak mereka, seperti pemulihan nama baik, gaji, tunjangan, pensiun, dan hak kepegawaiannya. Namun, dalam pertimbangan hakim, penggugat dianggap telah melanggar unsur-unsur yang menyebabkan penerbitan surat pemberhentian tidak dengan hormat dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, meskipun keputusan tersebut dibatalkan, hakim menolak untuk memberikan pemulihan hak-hak penggugat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Bina Ilmu.
- Kansil, C. S. T. (1989). *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*. Balai Pustaka.
- Mas, M. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum* (Bogor). Ghalia Indonesia.
[//lib.fisip.unigal.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1425%26keywords%3D](http://lib.fisip.unigal.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1425%26keywords%3D)
- Mertokusumo, S. (1986). *Mengenal hukum (suatu pengantar)*. Liberty.
- Moho, H. (2019). Penegakan Hukum Di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan. *Warta Dharmawangsa*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i59.349>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional, Pub. L. No. 1 (2023).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 11 (2017).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Pub. L. No. 24 (2011).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 53 (2010).
- Rahardjo, S. (2010). *Penegakan hukum progresif*. Penerbit Buku Kompas.
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.35586/jjur.v7i1.1830>
- Setiawan, R., & Mina, R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Jenjang Pendidikan Dasar Di Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. *Jurnal Yustisiabel*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.32529/yustisiabel.v5i1.922>
- Tampubolon, W. S. (2016). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen. *JURNAL ILMIAH ADVOKASI*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.36987/jiad.v4i1.356>
- Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945 (1945).
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pub. L. No. 5 (1986).
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5 (2014).
- Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Pub. L. No. 30 (2014).
- Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pub. L. No. 39 (1999).
- Undang-Undang (UU) Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pub. L. No. 51 (2009).
- Wahid, S. (2016). Prinsip Perlindungan Hukum Dalam Jaminan Sosial Bagi Aparatur Sipil Negara. *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/faj.v14i1.638>
- Wittayapornpipat, S., & Wongaud, N. (2023). The Factors Affecting Happiness, Work and Performance of University Academic Staff: Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Chanthaburi Campus. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, 9(1), Article 1.