

# Analisis Problematika Putusan Tata Usaha Negara Dalam Sengketa Kepegawaian

Muhammad Sabir Rahman\*, Muhammad Luthfi N.K

Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: [sabirrahman6471@gmail.com](mailto:sabirrahman6471@gmail.com)

\*corresponding author

## Article info

Received: Jun 24, 2022

Revised: Ags 11, 2022

Accepted: Ags 20, 2022

DOI: <https://doi.org/10.31599/krtha.v16i2.1258>

**Keywords :** *State Governance Court, State Administrative Decisions, Personnel Disputes*

**Abstract :** *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 decriptive 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.*

**Kata kunci :** Pengadilan Tata Kelola Negara, Keputusan Administrasi Negara, Sengketa Kepegawaian

**Abstrak :** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pertimbangan hakim dan penerapan hukum hakim terhadap perselisihan ketenagakerjaan dalam putusan nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dianalisis dengan metode kualitatif analisis dekripsi. Sumber bahan hukum yang digunakan, bahan utama terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi seperti naskah akademik dan risalah rapat peraturan perundang-undangan, dan keputusan peradilan baik negara maupun Mahkamah Agung, dan bahan hukum sekunder adalah hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer. bahan hukum dari semua dokumen tidak resmi. Penerbitan undang-undang tersebut meliputi buku-buku tekstual dan tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan benda-benda ilmiah. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Majelis Hakim sangat teliti pada aspek substansi yang tidak dapat diabaikan, karena kesalahan terdakwa dalam menghadirkan suatu objek yang dipersengketakan dengan keras dan bertentangan dengan prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik dalam pelanggaran asas ketelitian, bahwa gugatan

penggugat atas pembatasan objek a quo harus dipenuhi. Majelis hakim telah menerapkan landasan hukum yang baik dalam putusannya, sehingga obyek perkara a quo telah dijatuhkan secara yuridis

## I. PENDAHULUAN

Peradilan Tata Usaha Negara dapat kita lihat dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan Pengadilan adalah pengadilan tata usaha Negara dan pengadilan tinggi tata usaha Negara di lingkungan peradilan tata usaha Negara, yang mengadili sengketa tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian antara badan atau pejabat tata usaha negara/administrasi negara (pejabat pemerintahan).

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. 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.<sup>1</sup> 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.

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.<sup>2</sup> Mengenai 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.

Sumber 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

---

<sup>1</sup> *Vide* Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

<sup>2</sup> *Vide* putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks

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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

Secara fakta hukum telah berakibat hilangnya pengabdian 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.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), ilmuan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum<sup>7</sup> dan 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

<sup>3</sup> *Vide* Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009

<sup>4</sup> *Vide* Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004

<sup>5</sup> Rakia, A. S. R. (2022). Penelitian Hukum: Konsep dan Teori.

<sup>6</sup> Mudjia Rahardjo. 2017. Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya. Malang: UIN.

<sup>7</sup> Nawis, S. (2014). Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.

memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut<sup>8</sup>

### III. PEMBAHASAN

#### **Pertimbangan Hukum Hakim terhadap Sengketa Kepegawaian dalam Putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks**

Majelis Hakim menentukan pokok/esensi permasalahan hukum yang harus dipertimbangkan berdasarkan inti dalil-dalil Gugatan Penggugat, inti dalil-dalil Jawaban Tergugat dan fakta-fakta hukum sebagai berikut:

1. Kewenangan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa;

Dari segi wewenang Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa a quo, Majelis Hakim mengutip dasar hukum sebagai berikut:

- a. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara: “Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”;<sup>9</sup>
- b. Pasal 3 Ayat (2) huruf e Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil: “Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS kepada bupati/walikota di kabupaten/kota”;<sup>10</sup>
- c. Pasal 292 huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS : “PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF Ahli Madya, JF Ahli Muda, JF ahli pertama, JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.”<sup>11</sup>

Atas dasar kutipan tersebut, Majelis Hakim menilai bahwa pemegang kewenangan atributif adalah Presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi pada pembinaan Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya secara delegatif dilimpahkan kepada bupati/walikota di wilayah kabupaten/kota;

Menimbang, bahwa Bupati Barru (in casu Tergugat) merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian pada Pemerintah Daerah Kabupaten Barru, yang secara delegatif mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN di lingkup Pemerintahan Kabupaten Barru, terkecuali untuk pejabat fungsional keahlian utama dan pejabat pimpinan tinggi utama dan madya;

Menimbang, bahwa mencermati objek sengketa (vide bukti P.1 = T.1) dan bukti P.7, jabatan terakhir Penggugat sebelum diberhentikan adalah Kepala Bidang Penegakan Perda, Unit Kerja Satpol Peraturan Pemerintah dan Pemadam Kebakaran pada

---

<sup>8</sup> Rahardjo, M. (2017). Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya.

<sup>9</sup> *Vide* Pasal 1 Angka 14 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>10</sup> *Vide* Pasal 3 Ayat (2) huruf e Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

<sup>11</sup> *Vide* Pasal 292 huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Pemerintah Kabupaten Barru dengan Pangkat/Gol.Ruang: Penata Tingkat I/III d, yang berarti jabatan Penggugat saat diberhentikan adalah Jabatan Administrator yang merupakan bagian dari JA (Jabatan Administrasi) sesuai dengan ketentuan Pasal 14 huruf a Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Pasal 50 huruf a Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum di atas, Tergugat mempunyai kewenangan untuk menerbitkan objek sengketa sejalan dengan ketentuan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN jo. Pasal 3 Ayat (2) huruf e dan Pasal 292 huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

## 2. Aspek Prosedur Penerbitan Objek Sengketa;

Penggugat mendalilkan dalam Gugatannya terkait dengan prosedur penerbitan objek sengketa tidak sejalan dengan ketentuan seperti yang diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1973 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

Dalam Jawaban Tergugat yang menyatakan pada pokoknya bahwasanya prosedur penerbitan objek sengketa telah sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim hendak mempertimbangkan perihal prosedur penerbitan objek sengketa sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati objek sengketa a quo (vide bukti P.1=T.1), didapat fakta hukum mengenai dasar penerbitan objek sengketa ialah Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN jo. Pasal 250 huruf b PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, sebagaimana bukan dalam rangka pemberhentian PNS atas dasar penjatuhan hukuman disiplin seperti halnya dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut, maka Penggugat dalam dalil Guagatannya yang mengatakan prosedur penerbitan objek sengketa tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut, dikarenakan ketentuan tersebut tidak dapat diterapkan dalam sengketa a quo, dan kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan prosedur penerbitan objek sengketa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 266 Ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menyatakan pada pokoknya bahwasanya pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/penyelewengan diusulkan oleh PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama;

Pasal 252 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menentukan pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada

hubungannya dengan jabatan ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap.<sup>12</sup>

Menimbang, bahwa dalam persidangan diperoleh fakta-fakta hukum yang ada kaitannya pada ketentuan-ketentuan tersebut di atas, sebagai berikut:

- a. Bahwa Penggugat dinyatakan terbukti secara sah bersalah melakukan tindak pidana “Korupsi”, mendapat hukuman pidana penjara selama 12 bulan dan denda Rp. 5.000.000,- dengan ketentuan apabila tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 3 bulan, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No. 76K/Pid/1998 tanggal 28 Juni 1999, sehingga diketahui Putusan tersebut berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999;
- b. Sekretaris Daerah Kabupaten Barru mengeluarkan Surat Nomor: 800/0501/IV/BKPSDM/2019, tanggal 24 April 2019 perihal Usul PTDH PNS karena melakukan tindak pidana atas nama Andi Wawo, S.Sos yang ditujukan kepada Tergugat (vide bukti T.8);
- c. Tergugat menerbitkan objek sengketa pada tanggal 30 April 2019 dan diberlakukan mulai tanggal 01 Desember 2018;

Menimbang, bahwa pada saat putusan perkara tindak pidana korupsi atas nama Penggugat sebagaimana dimaksud bukti P.11, bukti T.4 berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999, yang mana ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS belum diundangkan dan belum berlaku, namun berlaku Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian karena Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian baru berlaku sejak tanggal 30 September 1999;

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Pasal 23 ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo. Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menentukan pada pokoknya Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat, karena dihukum penjara atau kurungan, berdasarkan Putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, dan harus diberhentikan sejak akhir bulan putusan perkara pidananya berkekuatan hukum tetap seperti halnya dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil;

Menimbang, bahwa fakta hukumnya objek sengketa diterbitkan pada tanggal 30 April 2019 yang mana apabila dikaitkan dengan ketentuan sebagaimana diuraikan di atas seharusnya pemberhentian dilakukan sejak akhir bulan Juni 1999, dengan demikian Tergugat tidak menjalankan ketentuan Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo. Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 Peraturan

---

<sup>12</sup> Muh. Luthfi Nur Khair (2021). Analisis Yuridis Terhadap Putusan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian (Studi Kasus No. 102/G/2019/PTUN.Mks). Skripsi tidak diterbitkan. Parepare: Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada.

Pemerintah No. 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri;

Menimbang, bahwa ketentuan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang No. 8 Tahun 1979 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah dicabut dan tidak berlaku dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, namun demikian mencermati ketentuan baik dalam ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 23 Ayat (5) huruf c UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian terdapat kesamaan norma bahwasanya PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan sehingga kewajiban Tergugat sebagai PPK Daerah masih melekat dan pertanggung jawaban dari Penggugat atas ketentuan norma tersebut tidaklah hilang selama masih menjabat sebagai PNS;

Menimbang, bahwa berdasarkan penjelasan di atas maka Penggugat yang masih berstatus Pegawai Negeri Sipil sampai dengan diterbitkannya objek sengketa tetap terikat dengan ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara jo. Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan proses penerapannya mengacu pada ketentuan Pasal 252 jo. Pasal 266 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

Menimbang, bahwa putusan pidana Penggugat mulai berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999, yang mana apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 252 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, seharusnya proses PTDH Penggugat dari PNS dilakukan Tergugat pada bulan Juni 1999 dan ditetapkan berlakunya terhitung akhir Juni 1999, namun kondisi tersebut tidak mungkin dilakukan Tergugat, karena bulan Juni 1999 sudah terlewati dan tidak mungkin lagi terulang, di samping itu hal tersebut justru menguntungkan bagi Penggugat, karena Penggugat terhindar dari kewajiban untuk mengembalikan segala hak-hak PNS yang diterimanya dari bulan Juli 1999 sampai April 2019, dan telah selaras dengan Asas bahwa: “kesalahan yang dilakukan Pejabat TUN ketika menerbitkan KTUN yang mengakibatkan kerugian bagi pencari keadilan masyarakat, tidak boleh dibebankan atau menjadi resiko yang bersangkutan”;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.8, diperoleh fakta hukum Sekretaris Daerah Kabupaten Barru selaku Pejabat yang Berwenang (Pyb) telah mengeluarkan Surat Nomor: 800/0501/IV/BKPSDM/2019, tanggal 24 April 2019 perihal Usul PTDH PNS sebab melakukan tindak pidana atas nama Andi Wawo, S.Sos yang ditujukan kepada Tergugat, yang kemudian ditindaklanjuti Tergugat dengan menerbitkan objek sengketa a quo, sehingga telah memenuhi ketentuan Pasal 266 Ayat (1) huruf b PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;

Menimbang, bahwa dengan begitu, Majelis Hakim berpandangan meskipun terdapat kelalaian Tergugat ketika menerapkan prosedur penerbitan objek sengketa sebagaimana yang sudah diuraikan di atas, namun hal tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai kekurangan yuridis dari segi prosedur yang bersifat esensi untuk membatalkan objek sengketa a quo;

3. Aspek Substansi

- a. Apakah ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dapat diterapkan untuk perbuatan pidana Penggugat yang memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap sejak tanggal 28 Juni 1999 serta ketepatan penerapan dasar hukum penerbitan objek sengketa, antara Pasal 87 Ayat (2) atau Pasal 87 Ayat (4) huruf b pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN;

Menimbang, bahwa dalam dalil Gugatannya Penggugat pada pokoknya menyatakan bahwasanya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN diundangkan pada tahun 2017 seharusnya tidak dapat diberlakukan kepada Penggugat karena pidana Penggugat memperoleh Putusan berkekuatan hukum tetap sejak tanggal 28 Juni 1999 dan penerbitan objek sengketa berseberangan sama ketentuan Pasal 87 Ayat (2) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, karena Penggugat hanya dihukum tidak lebih dari 2 (dua) tahun;

Menimbang, bahwa pada dalil Gugatan Penggugat berkaitan dengan hal itu, Tergugat telah membantah dalam Jawaban yang menurut Tergugat dalam penerbitan objek sengketa sudah sejalan dengan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan perbedaan pendapat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan sebelumnya baik dalam ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 23 Ayat (5) huruf c Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian ada kesamaan norma bahwasanya PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan sehingga kewajiban Tergugat sebagai PPK Daerah memberhentikan tidak dengan hormat Penggugat masih melekat dan pertanggungjawaban dari Penggugat atas ketentuan norma tersebut tidaklah hilang selama masih menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil;

Menimbang, bahwa maka dengan begitu Majelis Hakim memberikan kesimpulan bahwasanya tindakan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa atas dasar ketetapan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN jo. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS adalah sudah tepat;



Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya hendak mempertimbangkan perihal ketepatan penerapan dasar hukum penerbitan objek sengketa, antara Pasal 87 Ayat (2) atau Pasal 87 Ayat (4) huruf b pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, sebagai berikut;

Menimbang, bahwa atas dasar Putusan Mahkamah Agung RI No. 76K/Pid/1999 tanggal 28 Juni 1999 Penggugat dinyatakan sah melakukan tindak pidana korupsi dan dihukum pidana penjara selama 12 bulan, yang mana tindak pidana itu berkaitan dengan jabatan Penggugat yang berstatus PNS yang menempati Jabatan Bendahara pada Kantor Pelabuhan Daerah Awerange Barru dan berdasarkan ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak memuat norma mengenai berapa lama hukuman atas pidana penjara yang dijatuhkan, sehingga dalam penerapannya tidak perlu dihubungkan dengan berapa lama Penggugat dijatuhi pidana atas dasar putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga tepat langkah Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa berdasarkan ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, dengan begitu Majelis Hakim berkesimpulan penerbitan objek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan Pasal tersebut;

b. Pemberlakuan surut objek sengketa

Menimbang, bahwa objek sengketa dikeluarkan pada tanggal 30 April 2019 dan diberlakukan secara surut mulai tanggal 01 Desember 2018 (vide bukti P.1 = T.1), yang mana pemberlakuan surut objek sengketa tersebut jelas dapat berakibat hukum kepada timbulnya kerugian Penggugat yang berupa pengembalian segala hak-hak PNS yang telah diterimanya dari sejak Desember 2018, dan juga berpotensi menimbulkan kerugian kepada pihak lain terkait dengan segala tindakan Penggugat dalam menjalankan tugas selaku PNS dari bulan Desember 2018 dapat menjadi tidak sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyebutkan: “Keputusan berlaku pada tanggal ditetapkan, kecuali ditentukan lain dalam Keputusan atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar Keputusan”; sedangkan Pasal 58 Ayat (6) Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan berbunyi: “Keputusan tidak dapat diberlakukan surut, kecuali untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan/atau terabaikannya hak Warga Masyarakat”;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 58 Ayat (6) Undang-Undang No. 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” apabila dihubungkan dengan perkara a quo maka bermakna bahwa: “kesalahan yang dibuat Pejabat TUN saat menerbitkan KTUN yang mengakibatkan kerugian bagi pencari keadilan masyarakat, tidak bisa dibebankan atau menjadi resiko yang bersangkutan”, maka dengan demikian perbuatan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa dengan pemberlakuan surut secara substansi berseberangan dalam ketentuan peraturan serta asas sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa dengan adanya kesalahan substansi Tergugat ketika mengeluarkan objek sengketa a quo, sejalan dengan Pasal 71 Ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, maka Gugatan Penggugat yang memohon demi batalnya objek sengketa haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa objek sengketa yang dibatalkan, maka Gugatan Penggugat untuk mencabut objek sengketa haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa putusan perkara pidana atas nama Penggugat berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999, dan Penggugat masih berstatus selaku PNS sampai dengan saat penerbitan objek sengketa, maka ketentuan Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang berlaku pada saat itu karena ketentuan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sah sejak diundangkan yakni pada tanggal 30 September 1999, namun meskipun demikian norma hukumnya masih hidup yang terdapat pada ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, sehingga mengikat baik kepada Tergugat maupun Penggugat sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya dan kesalahan Tergugat hanyalah pada pemberlakuan secara surut objek sengketa a quo, sehingga terhadap Gugatan Penggugat untuk merehabilitasi atau mengembalikan Penggugat pada Jabatan dan kedudukan semula sebagai Pegawai Negeri Sipil, haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa sejalan dengan Putusan MA No. 188K/TUN/2019, dimungkinkan bagi Majelis Hakim melalui Putusan ini membawa Penggugat ke dalam situasi/keadaan yang lebih baik dari situasi/keadaan sebelum Penggugat mengajukan Gugatan (*reformation in melius*), maka diwajibkan kepada Tergugat untuk melakukan perbaikan/perubahan dengan menerbitkan kembali Keputusan PTDH dengan keberlakuan keputusan terhitung sejak tanggal ditetapkan objek sengketa, yaitu tanggal 30 April 2019 dan hal tersebut selaras pula melalui Surat Menteri PANRB (*vide bukti T.12*);

- c. Apakah penerbitan objek sengketa berseberangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim hendak mempertimbangkan apakah penerbitan objek sengketa bertentangan dengan AUPB;

Menimbang, bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum berkaitan dengan substansi penerbitan objek sengketa seperti dalam poin a dan b di atas, secara mutatis-mutandis, dipakai sebagai dasar untuk menerangkan bahwa penerbitan objek sengketa mengabaikan asas kecermatan karena memberlakukan objek sengketa secara surut dan tidak memperhatikan dengan cermat Surat Edaran Menteri PANRB (*vide bukti T.12*), namun tidak melanggar asas keterbukaan sebagaimana didalilkan Penggugat.

## **Penerapan Hukum Hakim terhadap Sengketa Kepegawaian dalam Putusan Nomor: 102/G/2019/PTUN.Mks**

### 1. Aspek Wewenang Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa

Kekuasaan Tergugat ketika menerbitkan objek sengketa *a quo*, Majelis Hakim mengambil beberapa dasar hukum yang dimana berdasarkan kutipan dasar hukum tersebut, Majelis Hakim menilai bahwa pemegang kewenangan atributif adalah Presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi pada pembinaan ASN, yang selanjutnya secara delegatif dilimpahkan kepada bupati/walikota di wilayah kabupaten/kota.

Selanjutnya, setelah Majelis Hakim mencermati objek sengketa, jabatan terakhir Penggugat sebelum diberhentikan adalah Kepala Bidang Penegakan Perda, Unit Kerja Satpol PP dan Pemadam Kebakaran pada Pemerintah Kabupaten Barru dengan Pangkat/Gol.Ruang: Penata Tingkat I/III d, yang berarti Penggugat saat diberhentikan berada pada Jabatan Administrator yang merupakan komponen dari JA (Jabatan Administrasi) sejalan dengan ketetapan Pasal 14 huruf a Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Pasal 50 huruf a Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Berdasarkan fakta diatas, Tergugat mempunyai kewenangan dalam mengeluarkan objek sengketa sejalan dengan ketetapan Pasal 1 angka 14 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN jo. Pasal 3 Ayat (2) huruf e serta Pasal 292 huruf b Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.

### 2. Aspek prosedur penerbitan objek sengketa

Dalam aspek ini, Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan prosedur penerbitan objek sengketa tidak sejalan dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1973 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, tetapi Tergugat dalam jawabannya menyatakan pada pokoknya bahwasanya prosedur penerbitan objek sengketa sudah sejalan dengan perundang-undangan.

Majelis Hakim mempertimbangkan perihal prosedur penerbitan objek sengketa yang dimana dalam pertimbangannya Majelis Hakim setelah mencermati objek sengketa *a quo*, didapat fakta hukum mengenai dasar penerbitan objek sengketa ialah Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN jo. Pasal 250 huruf b PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang mana bukan dalam rangka pemberhentian PNS atas dasar penjatuhan hukuman disiplin seperti yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, berdasarkan fakta hukum tersebut maka dalil Penggugat yang mengatakan prosedur penerbitan objek sengketa tidak sesuai pada ketentuan sebagaimana diatur Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut, dikarenakan ketentuan tersebut tidak dapat diterapkan dalam sengketa *a quo*.

Selanjutnya pada saat putusan perkara tipikor atas nama Penggugat pada bukti P.11, bukti T.4 berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999, yang mana ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah No. 11

Tahun 2017 tentang Manajemen PNS belum diundangkan dan belum berlaku, namun berlaku Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian baru sah diberlakukan pada tanggal 30 September 1999, namun demikian mencermati ketentuan baik dalam Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 23 Ayat (5) huruf c Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ada kesamaan norma bahwasanya PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebab dihukum penjara atau kurungan atas dasar putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap sebab melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan sehingga kewajiban Tergugat sebagai PPK Daerah melekat dan pertanggungjawaban dari Penggugat atas ketentuan norma tersebut tidaklah hilang sepanjang masih menjabat sebagai PNS.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Penggugat yang masih berstatus PNS sampai dengan diterbitkannya objek sengketa tetap terikat dengan ketetapan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN Jo. Pasal 250 huruf b PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan proses penerapannya mengacu pada ketentuan Pasal 252 Jo. Pasal 266 PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Putusan pidana Penggugat berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juni 1999, yang mana apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 252 PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, seharusnya proses PTDH Penggugat sebagai PNS dilakukan Tergugat di bulan Juni 1999 dan ditetapkan berlakunya terhitung akhir Juni 1999, namun kondisi tersebut tidak mungkin dilakukan Tergugat, karena bulan Juni 1999 sudah terlewati dan tidak mungkin lagi terulang, di samping itu hal tersebut justru menguntungkan bagi Penggugat, karena Penggugat terhindar dari kewajiban untuk mengembalikan segala hak-hak PNS yang diterimanya dari bulan Juli 1999 sampai April 2019, dan telah selaras dengan asas “kesalahan yang dibuat Pejabat Tata Usaha Negara ketika menerbitkan KTUN yang berakibat kerugian terhadap pencari keadilan masyarakat, tidak bisa dibebankan atau menjadi resiko yang bersangkutan”

Berdasarkan bukti T.8, diperoleh fakta hukum Sekretaris Daerah Kabupaten Barru selaku Pejabat yang Berwenang (Pyb) telah mengeluarkan Surat Nomor: 800/0501/IV/BKPSDM/2019, tanggal 24 April 2019 perihal Usul PTDH pegawai negeri sipil sebab melakukan tindak pidana atas nama Andi Wawo, S.Sos yang ditujukan kepada Tergugat, yang kemudian ditindaklanjuti Tergugat dengan menerbitkan objek sengketa, maka telah memenuhi ketetapan dalam Pasal 266 Ayat (1) huruf b PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, selanjutnya Majelis Hakim berpandangan meskipun terdapat kelalaian Tergugat dalam menerapkan prosedur penerbitan objek sengketa sebagaimana yang sudah dijelaskan, akan tetapi hal itu tidak dapat dikategorikan sebagai kekurangan yuridis dari segi prosedur yang bersifat esensi untuk membatalkan objek sengketa a quo.

### 3. Aspek Substansi

Dalam aspek substansi, Majelis Hakim memberikan pertimbangan yang dimana sebelumnya terdapat perbedaan pendapat, seperti yang diketahui penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan bahwasannya Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN diundangkan pada tahun 2017 dan seharusnya tidak dapat diberlakukan kepada penggugat karena pidana penggugat memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap sejak tanggal 28 Juni 1999 dan penerbitan objek sengketa berseberangan dengan ketentuan Pasal 87 Ayat (2) Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang ASN, karena penggugat hanya dihukum tidak lebih dari 2 (dua) tahun.

Dalam dalil gugatan penggugat, tergugat telah membantah dalam jawabannya, menurut Tergugat pada penerbitan objek sengketa telah sejalan dengan perundang-undangan.

Berdasarkan perbedaan pendapat tersebut sebagaimana telah diuraikan sebelumnya baik ketentuan dalam Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang ASN, Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pasal 23 Ayat (5) huruf c Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian terdapat kesamaan norma bahwasannya PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebab dihukum penjara atau kurungan atas dasar putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap sebab melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan sehingga kewajiban Tergugat sebagai PPK Daerah melekat dan pertanggungjawaban dari Penggugat atas ketentuan norma tersebut tidaklah hilang selama masih menjabat sebagai PNS, maka Majelis Hakim menyimpulkan bahwasanya langkah Tergugat ketika menerbitkan objek sengketa atas dasar ketentuan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN jo. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS adalah sudah tepat.

Selanjutnya mengenai ketentuan penerapan dasar hukum penerbitan objek sengketa, antara Pasal 87 Ayat (4) huruf b atau Pasal 87 Ayat (2) dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Majelis Hakim menimbang berdasarkan keputusan MA No. 76K/Pid/1998 tanggal 28 Juni 1999, Penggugat terbukti sah melakukan korupsi dan dihukum pidana penjara selama 12 bulan, yang mana tindak pidana tersebut adalah berkaitan dengan jabatan Penggugat yang berstatus PNS yang menempati Jabatan Bendahara pada Kantor Pelabuhan Daerah Awerangge Barru dan berdasarkan ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak memuat norma mengenai berapa lama hukuman atas pidana penjara yang dijatuhkan, sehingga dalam penerapannya tidak perlu dihubungkan dengan berapa lama Penggugat dikenakan pidana, maka tepat Tindakan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa atas dasar ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan bukan ketentuan Pasal 87 Ayat (2) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, dengan begitu Majelis Hakim berkesimpulan penerbitan objek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan Pasal tersebut.

Dalam Pemberlakuan surut objek sengketa, diketahui objek sengketa diterbitkan pada tanggal 30 April 2019 dan diberlakukan secara surut mulai tanggal 01 Desember 2018 (*vide* bukti P.1 = T.1), yang mana pemberlakuan surut objek sengketa tersebut jelas dapat berakibat hukum kepada timbulnya kerugian Penggugat yang berupa pengembalian segala hak-hak PNS yang telah diterimanya dari sejak Desember 2018, dan juga berpotensi menimbulkan kerugian kepada pihak lain terkait dengan segala tindakan Penggugat dalam menjalankan tugas selaku PNS dari bulan Desember 2018 dapat menjadi tidak sah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 58 Ayat (6) Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang mana sejalan dengan Asas “tidak seorang pun bisa diuntungkan akibat pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukannya sendiri dan tidak seorang pun bisa dirugikan akibat pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan orang lain” apabila dihubungkan dengan perkara *a quo* maka bermakna “kesalahan yang dilakukan Pejabat Tata Usaha Negara ketika menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang berakibat kerugian bagi pencari keadilan masyarakat, tidak boleh dibebankan atau menjadi resiko yang bersangkutan”, dengan begitu langkah Tergugat dalam mengeluarkan objek sengketa dengan pemberlakuan surut secara substansi bertentangan pada ketentuan peraturan serta asas sebagaimana tersebut di atas.

Dengan adanya kesalahan substansi Tergugat ketika mengeluarkan objek sengketa, sejalan dengan ketentuan Pasal 71 Ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, maka Gugatan Penggugat untuk dinyatakan batalnya objek sengketa *a quo* haruslah dikabulkan.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 23 Ayat (4) huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang berlaku pada saat itu karena ketentuan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sah pada tanggal 30 September 1999, namun meskipun demikian norma hukumnya masih hidup yang terkandung pada ketentuan Pasal 87 Ayat (4) huruf b Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, sehingga mengikat baik kepada Tergugat maupun Penggugat sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya dan kesalahan Tergugat hanyalah pada pemberlakuan secara surut objek sengketa *a quo*, sehingga terhadap Gugatan Penggugat untuk merehabilitasi atau mengembalikan Penggugat pada Jabatan dan kedudukan semula sebagai Pegawai Negeri Sipil, haruslah ditolak.

Majelis Hakim melalui putusan MA No. 188K/TUN/2019, tanggal 30 April 2019, memungkinkan membawa Penggugat ke dalam situasi/keadaan yang lebih baik dari situasi/keadaan sebelum Penggugat mengajukan Gugatan (*reformation in melius*), maka diwajibkan kepada Tergugat untuk melakukan perbaikan/perubahan dengan menerbitkan kembali Keputusan PTIDH Penggugat dari PNS dengan keberlakuan keputusan terhitung sejak tanggal ditetapkan objek sengketa, yaitu tanggal 30 April 2019 dan hal tersebut selaras bersama Surat Menteri PANRB No. B/50/M.SM.00.00/2019, tanggal 28 Februari 2019 (*vide* bukti T.12).

Penerbitan objek sengketa tak sejalan dengan AUPB, yang dimana diketahui berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim penerbitan objek sengketa mengabaikan Asas

Kecermatan sebab memberlakukan objek sengketa secara surut dan tidak memperhatikan dengan cermat Surat Edaran Menteri PANRB (*vide* bukti T.12), namun tidak melanggar azas keterbukaan sebagaimana didalilkan Penggugat.

#### IV. KESIMPULAN

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" dan 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 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 Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 57, Pasal 58 Ayat (6), Pasal 71 Ayat (1) huruf b Undang-undang 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).

#### V. SARAN

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. Diharapkan pula 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:**

- Mudjia Rahardjo. 2017. Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya. Malang: UIN.
- Muh. Luthfi Nur Khair (2021). Analisis Yuridis Terhadap Putusan Tata Usaha Negara Tentang Sengketa Kepegawaian (Studi Kasus No. 102/G/2019/PTUN.Mks). Skripsi tidak diterbitkan. Parepare: Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syahrudin Nawi. 2014. Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris. Makassar: Umitoha Ukhuwah Grafika.

### **Jurnal:**

- Ade Kosasih, 2017. Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Akibat Penjatuhan Hukuman Disiplin, Jurnal Ilmiah, Vol.4, No.2, Mizani

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Putusan TUN Nomor 102/G/2019/PTUN.Mks