

**ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
BANDAR LAMPUNG NOMOR 33/G/2023/PTUN.BL TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERUPA PEMBEBASAN JABATAN FUNGSIONAL**

(Skripsi)

Oleh:

Fitri Agustina

2212011766



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG NOMOR 33/G/2023/PTUN.BL TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERUPA PEMBEBASAN JABATAN FUNGSIONAL

**Oleh
Fitri Agustina**

Pengadilan Tata Usaha Negara memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, serta menyelesaikan sengketa tata usaha negara yang timbul antara warga negara dengan Badan/Pejabat Tata Usaha Negara. Tuntutan terhadap penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, membuat sengketa tata usaha negara di bidang kepegawaian mengalami peningkatan, khususnya KTUN yang berkaitan dengan sanksi disiplin. Salah satu perkara yang menggambarkan dinamika tersebut adalah Putusan PTUN Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL. Objek sengketa dalam perkara tersebut yaitu Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor 862.4/13/IV/04/2023 yang menjatuhkan hukuman disiplin berat terhadap Dwi Saraswati sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, serta menganalisis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL sebagai objek utama penelitian yang didukung dengan data empiris melalui wawancara dengan hakim PTUN Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa majelis hakim menilai keabsahan KTUN berdasarkan tiga aspek, yaitu kewenangan, prosedur, dan substansi, dengan menjadikan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, sebagai parameter pengujian. Walikota Bandar Lampung dinyatakan berwenang secara atribusi menjatuhkan hukuman disiplin berat, prosedur pemeriksaan dan pemanggilan ASN telah sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pedoman Penegakan Disiplin PNS Di Lingkungan Kota Bandar Lampung, sedangkan pelanggaran yang mengarah pada praktik pungutan liar dinilai sebanding dengan sanksi pembebasan dari jabatan fungsional selama 12 bulan. Akibat hukum bagi Penggugat adalah berakhirnya kedudukan pada jabatan fungsional.

Kata Kunci: PTUN, KTUN, Disiplin Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

ANALYSIS OF STATE ADMINISTRATIVE COURT DECISION IN BANDAR LAMPUNG NUMBER 33/G/2023/PTUN.BL CONCERNING THE IMPOSITION OF DISCIPLINARY PENALTIES FOR CIVIL SERVANTS IN THE FORM OF DISMISSAL FROM FUNCTIONAL POSITION

By

Fitri Agustina

The State Administrative Court has the authority to examine, adjudicate, and resolve state administrative disputes arising between citizens and State Administrative Agencies/Officials. Demands for good governance have led to an increase in state administrative enforcement in the civil service sector, particularly regarding disciplinary sanctions. One incident illustrating this dynamic is the Bandar Lampung State Administrative Court Decision Number 33/G/2023/PTUN.BL. The case involved the Decree of the Mayor of Bandar Lampung Number 862.4/13/IV/04/2023, which imposed a severe disciplinary sanction on Dwi Saraswati, a civil servant within the Population and Civil Registration Office of Bandar Lampung City, as Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline.

This study uses a normative juridical research method by examining regulations and analyzing the Bandar Lampung State Administrative Court Decision Number 33/G/2023/PTUN.BL as the primary object of the study, supported by empirical data through interviews with judges at the Bandar Lampung State Administrative Court.

The results indicate that the panel of judges assessed the validity of the State Administrative Decision based on three aspects: authority, procedure, and substance, using the General Principles of Good Governance as the testing parameter. Mayor of Bandar Lampung was declared attributably authorized to impose severe, and the procedures for examining and summoning complied with Government Regulation Number 94 of 2021 and Mayoral Regulation Number 25. Violations lead to practice of levying false accusations are deemed equivalent 12 month functional suspension. The legal consequence for the Plaintiff is the termination of his/her functional position.

Keywords: PTUN, KTUN, Civil Servant Discipline

**ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
BANDAR LAMPUNG NOMOR 33/G/2023/PTUN.BL TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERUPA PEMBEBASAN JABATAN FUNGSIONAL**

Oleh :

**Fitri Agustina
2212011766**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi

: ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN TATA
USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG
NOMOR 33/G/2023/PTUN.BL TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL BERUPA
PEMBEBASAN JABATAN FUNGSIONAL

Nama Mahasiswa

: Fitri Agustina

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2212011766

Program Studi

: Ilmu Hukum

Fakultas

: Hukum



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.

NIP. 198206232008121003

Fathoni, S.H., M.H.

NIP. 198208262014041001

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Marlia Eka Putri A.T, S.H., M.H.

NIP. 198403212006041001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

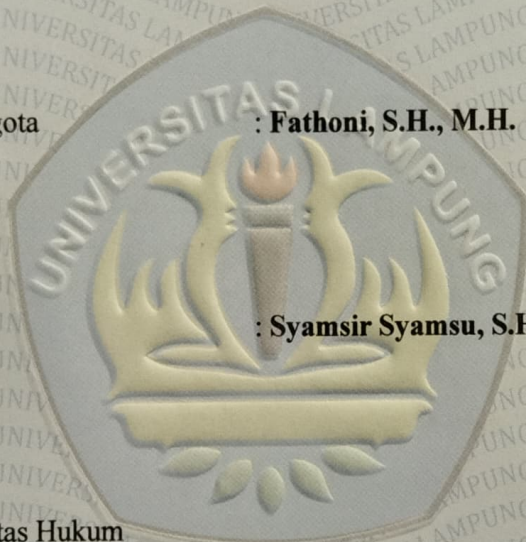
: Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.

Sekretaris/Anggota

: Fathoni, S.H., M.H.

Penguji Utama

: Syamsir Syamsu, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 18 Februari 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Fitri Agustina
Nomor Induk Mahasiswa : 2212011766
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Analisis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor: 33/G/2023/PTUN.BL Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berupa Pembebasan Jabatan Fungsional**" adalah hasil karya saya sendiri. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 18 Februari 2026

Pembuat Pernyataan,



Fitri Agustina

NPM. 2212011766

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Fitri Agustina, lahir di Pandeglang pada 15 Agustus 2001, sebagai anak ketiga dari 3 bersaudara, putri dari Bapak Sukardi dan Ibu Masamah.

Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Mogana pada tahun 2014, selanjutnya penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Pandeglang pada tahun 2017, serta Sekolah Menengah Atas (MAN) 1 Pandeglang pada tahun 2020.

Pada tahun 2022 penulis diterima di Universitas Lampung melalui Jalur UTBK-SBMPTN sebagai Mahasiswa S1 Fakultas Hukum Universitas Lampung dengan minat Hukum Administrasi Negara. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif bekerja di beberapa resto F&B sebagai pekerja part time. Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada Masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN-Bilateral) yang diselenggarakan oleh Universitas Lampung yang bekerja sama dengan Universitas Sultan Agung Tirtayasa di Desa Tamansari, Kecamatan Baros, Kabupaten Serang, Banten, selama 40 hari sejak bulan Januari sampai dengan Februari 2025. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

“Usaha dan doa tergantung pada cita-cita. Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

(Jalaluddin Rumi)

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”

(Imam Syafi’i)

“Pembelajaran tidak hanya di dapatkan karena kebetulan, kamu perlu semangat juang dan ketekunan untuk mencarinya.”

(Abigail Adams)

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan keberkahan serta kemudahan kepada Penulis untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam hal ini saya persembahkan karya ini kepada:

Ayah dan Ibu Tercinta

(Bapak Sukardi dan Ibu Masamah)

Terima kasih atas dukungan dan doa untuk keberhasilanku. Penulis selalu bersyukur dan tak pernah cukup untuk membalas semua pengorbanan yang Ayah dan Ibu berikan kepadaku.

Kakak-kakakku Tersayang

(Eneng Sukriyah dan Hidayatullah)

Terima kasih selalu mendoakan dan memberi sampai penulis bisa menyelesaikan kepenulisan ini dan berusaha menjadi orang yang sukses dan membanggakan.

Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal baru serta memberikan motivasi dan arahan dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Analisis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berupa Pembebasan Jabatan Fungsional" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Fathoni, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, nasehat, saran dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.H. selaku dosen pembahas satu yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H.M.H. selaku dosen pembahas dua yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.

6. Ibu Sri Riski S.H., M.H. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan fakultas hukum
7. Bapak Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti penelitian hukum terhadap ketahanan pangan di Provinsi Lampung.
8. Bapak Rory Yonaldi, S.H., M.H selaku Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung yang telah meluangkan waktunya untuk diwawancarai sebagai narasumber.
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
10. Teristimewa untuk kedua orangtuaku, Bapak dan Mamah, dua jiwa yang kini tidak lagi muda dan tidak lagi setegap dulu. Terima kasih sudah memberikan kepercayaan dan mengizinkan putrimu untuk menggapai cita, meski jalan yang ku tempuh ini tidak pernah kalian rasakan sebelumnya, izin dan kepercayaan itu sudah menghantarkan putri kalian di titik keberuntungan ini. Tanpa keduanya, skripsi ini tidak akan selesai dan gelar sarjana ini tidak akan diraih. Meski dengan keterbatasan, akhirnya putrimu bisa menyelesaikan tanggungjawab dan janjinya untuk menggapai cita, merajut asa dan menjadi pejuang toga. Terima kasih selalu mengiringi setiap langkah keberanianku dengan doa dan juga dukungan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakakku tercinta Eneng Sukriyah dan Hidayatullah, yang sudah memberi dukungan dan semangat kepada penulis, semoga pencapaian ini menjadi sebuah kebanggaan terhadap adikmu.
12. Ponakan-ponakanku terkasih, Nur Anisa, Nabila dan Egi terima kasih untuk dukungan yang diberikan, semoga penulis menjadi suri tauladan yang baik untuk kalian.
13. Rekan-rekan perkuliahan, Elya, Fitria, Sinta, Yulgita, Vinadan rekan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebaikan dan juga waktu yang diluangkan bersama penulis, semoga Allah melancarkan segala urusan kita.

14. Terima kasih penulis sampaikan kepada saudara Syarif Hidayat, S.H, atas arahan, dukungan, masukan dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan semoga Allah balas setiap budi baik tersebut dengan kesuksesan dan keberkahan yang tak terhingga.
15. Terima kasih penulis ucapkan kepada Dewi Nurhilyah, S.P.d atas perhatian dan dukungan terhadap penulis selama perkuliahan, semoga segala kebaikan yang diberikan Allah balas dengan berlipat kebaikan.
16. Rekan-rekan Christopher, Rendito, Risky, Chindy dan rekan HAN lainnya, terima kasih sudah kebersamai dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi, semoga kita menjadi orang yang sukses dan bermanfaat di kemudian hari.
17. Rekan-rekan KKN Bilateral UNILA X UNTIRTA, terima kasih atas kepercayaan yang diberikan kepada penulis dalam setiap proses kita selama KKN, semoga segala tindakan dan keputusan yang dilakukan penulis merupakan kebiakan yang bisa diterapkan dan bisa bermanfaat untuk proses kehidupan kita di masa yang akan datang.
18. Terima kasih kepada Koh Leo, Ci Ferren, Koh Jaya, Koh Pohan, Koh Iko dan Koh Nico atas kepercayaan dan kesempatan yang diberikan dalam pekerjaan terhadap penulis. Kepercayaan itu mengantarkan penulis untuk terus merajut harapan, bertahan dan berkembang menjalani peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa dan mendapatkan pengalaman hidup yang sangat luar biasa dan bermakna.
19. Rekan-rekan kerjaku, Kak Ira, Fitri, Melly, Amin, Jordy, Iqbal, Reihan, Teh Herni dan Om Mail, terima kasih sudah menjadi keluarga sekaligus partner kerja yang sangat hangat dan solid, sehingga penulis merasakan hangatnya kekeluargaan meski jauh diperantauan, dan seluruh rekan kerja angguran, sumberjaya, warunk basian, dan pecel cak amin terima kasih sudah kebersamai dan membantu penulis selama berproses.
20. Rekan-rekan HIMA HAN 2025/2026, yang sudah kebersamai proses skripsi penulis hingga akhir.
21. Almamaterku, Universitas Lampung.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Bandar Lampung, 18 Februari 2026

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fitri Agustina', with a stylized flourish at the end.

Fitri Agustina

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
COVER DALAM	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Pengadilan Tata Usaha Negara	8
2.1.1 Negara Hukum	8
2.1.2 Tujuan Peradilan Tata Usaha Negara.....	11
2.1.3 Kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara	13
2.1.4 Sengketa Tata Usaha Negara	15
2.2 Keputusan Tata Usaha Negara	20
2.2.1 Pengertian	20
2.2.1 Unsur-Unsur Keputusan.....	22

2.3 Aparatur Sipil Negara	23
2.4 Jabatan Aparatur Sipil Negara	30
2.4.1 Jabatan Administrasi	30
2.4.2 Jabatan Fungsional	30
2.4.3 Jabatan Pimpinan Tinggi	32
2.5 Disiplin Aparatur Sipil Negara	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Masalah	35
3.2 Sumber dan Jenis Data	35
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Data	36
3.4 Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Posisi Perkara dan Gambaran Umum Putusan Nomor 33/G/2023/PTUN.BL	38
4.2 Dasar-Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 33/G/2023/PTUN.BL	46
4.3 Akibat Hukum Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 33/G/2023/PTUN.BL terhadap Penggugat dan Tergugat	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan pengadilan tingkat pertama dengan yurisdiksi penuh dalam Pengadilan Administrasi Negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU Peratun). PTUN memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk menyelidiki, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa yang berkaitan dengan Administrasi Negara. Permasalahan administrasi negara antara perorangan atau badan hukum perdata dan Badan/Pejabat Administrasi Negara dapat diperiksa, diputuskan, dan diselesaikan oleh pengadilan yang bertindak sebagai pelaksana kekuasaan yudisial.¹ PTUN dibentuk untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi rakyat Indonesia.² PTUN juga bertujuan sebagai penerapan dari sistem negara yang demokratis yaitu dengan melakukan pengawasan pada lembaga pemerintahan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan lembaga negara melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dan tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan.³

Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dikeluarkan oleh pejabat atau badan administrasi negara yang dianggap merugikan merupakan objek sengketa di Pengadilan Administrasi Negara. KTUN didefinisikan dalam UU Peratun sebagai

¹ Wiyono R., *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), hlm. 6.

² Nizar Naufal Khoiriyah, "Analisis Studi Tentang Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara," *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 3 No. 6 (2022).

³ Ahmad Shodiqin, "Menekuni Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia," *Journal of Law*, Vol. 2 No. 2, (2023), hlm. 116.

keputusan tertulis yang dibuat oleh Badan/Pejabat Administrasi Negara yang berisi tindakan hukum Administrasi Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang konkret, individual dan final serta memiliki konsekuensi hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Definisi KTUN, yang diartikan sebagai penetapan tertulis yang mencakup tindakan dan keputusan faktual dari Instansi/Pejabat Administrasi Negara di bidang eksekutif, legislatif, dan yudisial, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB), diperluas dengan perkembangan hukum administrasi melalui UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UUAP). Dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat penerbitan Keputusan Pejabat Administrasi Negara, dibentuklah Pengadilan Administrasi Negara. Perselisihan ini terjadi ketika seseorang atau badan hukum meyakini bahwa keputusan yang dibuat oleh pejabat administrasi negara telah merugikan kepentingan mereka. KTUN adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pejabat Administrasi Negara sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya dalam urusan pemerintahan (delegasi) atau wewenang yang diberikan kepadanya (atribusi).⁴ Jika KTUN yang dipersengketakan melanggar peraturan serta ketentuan yang berlaku, dokumen hukumnya dapat dianggap batal. AAUPB adalah standar hukum tak tertulis yang harus selalu dipatuhi pemerintah, menurut Philipus M. Hadjon.⁵ Menurut Indroharto, hakim administrasi negara menggunakan keberadaan prinsip-prinsip umum tata kelola pemerintahan yang baik sebagai dasar untuk menentukan apakah keputusan administrasi negara (*beschikking*) yang dipersengketakan itu ilegal atau tidak.⁶

PTUN didirikan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari penerbitan KTUN. Perselisihan ini terjadi ketika seseorang atau organisasi meyakini bahwa keputusan yang dibuat oleh pejabat administrasi negara telah merugikan kepentingannya. KTUN adalah produk yang dikeluarkan oleh Pejabat Administrasi Negara sesuai dengan kewenangan yang telah didelegasikan kepadanya dalam

⁴ Dian Aries Mujiburohman, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Yogyakarta: STPN Press, 2022), hlm. 21.

⁵ Wahyu Sasongko, *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, (Lampung: Universitas Lampung, 2012), hlm. 37.

⁶ Dian Aries Mujiburohman, *Opcit.*, hlm. 24.

urusan pemerintahan atau yang diberikan kepadanya Pengujian Hakim terhadap KTUN meliputi tiga aspek yaitu aspek kewenangan, aspek substansi/materi dan aspek prosedural. Adanya KTUN yang dikeluarkan oleh badan/pejabat tata usaha negara tersebut, apabila berdampak dan dianggap merugikan bagi seseorang atau badan hukum perdata yang mempunyai kepentingan di dalamnya atau konkret, individual dan final sehingga menimbulkan sengketa. Sengketa Tata Usaha Negara diartikan sebagai perselisihan yang terjadi di bidang Administrasi Negara antara individu atau badan hukum perdata dan Badan atau Pejabat Administrasi Negara, baik di tingkat Pusat maupun Daerah, sebagai akibat dari penerbitan Keputusan Administrasi Negara. Ini termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 4 UU Peratun.⁷ Lahirnya KTUN sebagai objek sengketa yang menyebabkan timbulnya permasalahan administrasi negara. Upaya administratif dan gugatan melalui PTUN merupakan dua langkah penyelesaian permasalahan administrasi negara. Tujuan utama pembentukan PTUN adalah untuk menyelesaikan konflik antara masyarakat dan pemerintah. Terlepas dari fungsinya sebagai organisasi penyelesaian sengketa, PTUN memainkan peran penting dalam mewujudkan pemerintahan yang transparan, kuat, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Keberadaan PTUN menjadi sarana pengawasan terhadap tindakan pemerintah yang bersifat sewenang-wenang, khususnya ketika pemerintah kerap mengatasnamakan kepentingan umum namun pada kenyataannya justru merugikan hak-hak warga negara. Dengan demikian, PTUN merupakan instrumen penting dalam menegakkan prinsip negara hukum (*rechtstaat*), di mana setiap tindakan pemerintah harus berlandaskan hukum dan dapat diuji keabsahannya. Melalui mekanisme tersebut, kebijakan dan keputusan yang dihasilkan diharapkan selaras dengan kebutuhan serta perkembangan masyarakat, sehingga hukum dapat berfungsi sebagai sarana pembaruan dan pembangunan sosial (*social engineering*).⁸ Dalam proses penyelesaian sengketa, apabila upaya administratif sudah dilakukan dan pihak yang dirugikan mendaftarkan gugatannya ke PTUN. Oleh karena itu, sesuai dengan UU

⁷ Wiyono R., *Op.cit.*, hlm. 6.

⁸ Ahmad Rayhan & Sakti Krisna Wijaya, "Efektifitas Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Menyelesaikan Putusan Sengketa Tata Usaha Negara", *Jurnal Peradaban Hukum*, Vol. 1 No. 1, (2023), hlm. 68.

Peratun, menjadi tanggung jawab PTUN untuk menyelidiki, menentukan, dan menyelesaikan secara adil konflik administratif guna memberikan kepastian hukum kepada pihak-pihak yang bersengketa. Sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya di atas, ketika PTUN dilaksanakan, hakim memberikan putusan setelah meninjau konflik administratif negara yang telah disimpulkan, dan membawanya ke tingkat pengadilan tertentu. Menurut Pasal 97 ayat (7) UU Peratun, keputusan dapat dibuat untuk menolak gugatan, gugatan gugur, mengabulkannya, atau tidak menerimanya.⁹ Konsekuensi hukum timbul dari putusan PTUN, dan para pihak harus mematuhi kesimpulan pengadilan atau keputusan hakim.¹⁰ Selain menyelesaikan konflik antara tergugat dan penggugat, putusan ini juga mempertimbangkan hak dan kepentingan pihak lain, termasuk mereka yang tidak terlibat langsung dalam kasus tersebut. Karena memiliki dasar yang sah, penggugat dan tergugat harus segera melaksanakan putusan tersebut (*erga omnes*).¹¹

Indonesia sebagai sebuah negara berdasarkan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 menempatkan PTUN sebagai sarana penting untuk menjamin perlindungan hak-hak warga negara, termasuk Aparat Sipil Negara (ASN), dari tindakan sewenang-wenang oleh Lembaga/Pejabat Administrasi Negara. Perkembangan birokrasi dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) menyebabkan meningkatnya sengketa tata usaha negara di bidang kepegawaian, khususnya terkait keputusan yang memuat sanksi disiplin yang berimplikasi terhadap karier, penghasilan, dan martabat ASN yang bersangkutan. Dalam kondisi tersebut, putusan pengadilan berperan strategis untuk menyeimbangkan antara kepentingan pembinaan disiplin ASN dan perlindungan terhadap hak-hak individu pegawai. Salah satu perkara yang mencerminkan dinamika tersebut adalah Putusan PTUN Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL yang merupakan sengketa kepegawaian antara seorang PNS Ibu Dwi Saraswati sebagai Penggugat, dengan Walikota Bandar Lampung sebagai Tergugat. Dalam perkara ini, Walikota Bandar Lampung menjatuhkan hukuman

⁹ Ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara

¹⁰ Wiyono R., *Op.cit.*, hlm. 191-193.

¹¹ Ahmad Rayhan & Sakti Krisna Wijaya, *Op.cit.*, hlm. 69.

disiplin kepada Penggugat berupa pembebasan dari jabatan fungsional (non-job) selama 12 bulan disertai pemindahan tugas, yang berdasarkan Pasal 8 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS), hukuman tersebut termasuk ke dalam kategori hukum disiplin berat. Menurut Penggugat tindakan tersebut dianggap merugikan hak-hak kepegawaiannya, oleh sebab itu keputusan tersebut digugat ke PTUN Baandar Lampung. Putusan tersebut menjadi penting dikaji karena menyangkut bagaimana hakim menilai kewenangan Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), prosedur penjatuhan sanksi disiplin, serta apakah isi sanksi tersebut sesuai dengan AAUPB dan ketentuan hukum yang berlaku.

Analisis mendalam terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan PTUN Nomor 33/G/2023/PTUN.BL diperlukan untuk menilai konsistensi dan akuntabilitas putusan pengadilan, terutama dalam menyeimbangkan asas kepastian hukum, asas kecermatan, dan asas perlindungan terhadap hak-hak ASN. Selain itu, putusan tersebut menimbulkan akibat hukum langsung terhadap status kepegawaian Penggugat, termasuk kedudukan jabatan, hak keuangan, dan prospek kariernya, serta berimplikasi pada kewajiban Tergugat sebagai pejabat pemerintahan dalam melaksanakan atau menindaklanjuti putusan pengadilan. Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan suatu penelitian yang secara khusus mengkaji pertimbangan hakim dan akibat hukum Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil, agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penerapan hukum administrasi negara, AAUPB, dan disiplin ASN dalam praktik peradilan.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi berdasarkan peraturan perundang-undangan serta asas-asas umum pemerintahan yang baik?

2. Bagaimana akibat hukum Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL terhadap status kepegawaian Penggugat dan kewajiban Tergugat selaku Pejabat Tata Usaha Negara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi berdasarkan peraturan perundang-undangan serta asas-asas umum pemerintahan yang baik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL terhadap status kepegawaian Penggugat dan kewajiban Tergugat dalam konteks pelaksanaan putusan dan pembinaan disiplin ASN.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini terdapat kegunaan, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Hukum Administrasi Negara, khususnya mengenai penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik dan disiplin ASN dalam sengketa kepegawaian di Peradilan Tata Usaha Negara.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik terkait analisis yuridis terhadap putusan PTUN yang menguji keputusan pembebasan dari jabatan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin ASN, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan agar setiap keputusan disiplin, khususnya pembebasan dari

jabatan fungsional, ditetapkan sesuai dengan kewenangan, prosedur, dan prinsip-prinsip AAUPB.

- b. Bagi ASN penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam proses penjatuhan hukuman disiplin, serta alternatif upaya hukum yang dapat ditempuh apabila merasa dirugikan oleh keputusan pejabat tata usaha negara.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan untuk melakukan kajian komparatif terhadap putusan-putusan PTUN lain yang berkaitan dengan sengketa kepegawaian dan pembebasan dari jabatan fungsional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengadilan Tata Usaha Negara

2.1.1 Negara Hukum

Kata Negara dalam bahasa Inggris “*State*”, Belanda “*Staat*”, dan Perancis “*Etat*”. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan hukum sebagai undang-undang, peraturan, dan hal-hal lain yang mengatur kehidupan sosial dalam suatu masyarakat. Selain itu, menurut KBBI, hukum adalah norma atau ketentuan tetap yang berkaitan dengan fenomena tertentu. Dua entitas yang saling terkait adalah negara dan hukum. Selain itu, pemahaman tentang negara hukum dapat didasarkan pada beberapa definisi para ahli hukum.¹² Dalam hal ini, Munir Fuady berpendapat bahwa negara didirikan atas dasar supremasi hukum adalah negara yang diatur oleh hukum yang tepat untuk menjaga keadilan, sebagaimana diuraikan dalam konstitusi, dan bahwa semua warga negara harus terikat oleh aturan yang sama.¹³ Sebagai negara hukum Indonesia memerlukan supremasi hukum sebagai esensi peraturan yang merupakan sumber utama kekuasaan, dimana semua tindakan negara harus berdasarkan hukum. Hal ini berarti bahwa semua orang, termasuk pejabat negara, tunduk pada hukum yang sama.

R. Djokosutomo menyatakan, negara yang didirikan atas dasar supremasi hukum memiliki kedaulatan hukum yang berlaku baik di dalam negara sebagai subjek hukum maupun di pengadilan jika terjadi pelanggaran. Menurut Ismail Suny, menaati hukum, memiliki pemisahan kekuasaan, melindungi hak asasi manusia,

¹² Usman S., “Konsep Negara Hukum Dan Keabsahan Negara Hukum”, *Jurnal Hukum Keluarga Islam*, Vol. 3 No. 1, (2023), hlm. 71.

¹³ Yulia Neta, Ahmad Saleh dkk, *Ilmu Negara*, (Lampung: AURA, 2022), hlm. 135.

dan memiliki potensi keadilan administratif adalah semua komponen dari negara yang didirikan atas dasar supremasi hukum.¹⁴ Sedangkan Friedrich Julius Stahl menyatakan perlindungan hak asasi manusia, pemisahan kekuasaan, pemerintahan berbasis hukum, dan keadilan administratif negara adalah empat komponen penting dari negara yang didirikan atas dasar supremasi hukum.¹⁵

1. Perlindungan Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang melekat pada seorang, yang meliputi hak untuk hidup, mempertahankan hidup dan kehidupannya. Indonesia sebagai negara yang berdaulat diakui sebagai subyek hukum yang memiliki kebebasan dasar untuk mengambil keputusan dan kebijakan. Kebebasan tersebut terdapat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang memuat substansi tentang makna kemerdekaan, penghapusan, penjajahan, pelaksanaan ketertiban dunia dan tujuan dibentuknya negara Republik Indonesia.¹⁶ Ada beberapa pasal yang membahas tentang Hak Asasi Manusia dalam UUD NRI 1945 diantaranya Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28C, Pasal 28D, Pasal 28H, Pasal 28I dan Pasal 28J.

2. Pembagian Kekuasaan

Pembagian kekuasaan bermula dari Trias Politica yang diperkenalkan oleh politikus dan filsuf Perancis Montesquieu di abad ke-18. Menurut Andi Suherman, konsep Trias Politica menyatakan bahwa harus ada pembagian kekuasaan yang terpisah dan independen dalam suatu negara, yaitu atas:

- a. Kekuasaan Legislatif yang memiliki tugas membentuk undang-undang.
- b. Kekuasaan Eksekutif yang memiliki tugas menerapkan undang-undang yang telah dibentuk oleh kekuasaan legislatif;
- c. Kekuasaan Yudikatif yang memiliki tugas untuk menegakkan hukum dan memberi keputusan atas sengketa individu ataupun kelompok.

¹⁴ Usman S., *Op.cit.*, hlm. 72.

¹⁵ Kadar Pamuji, *Hukum Administrasi Negara*, (Jawa Tengah: Unsoed Press, 2023), hlm. 8.

¹⁶ Wahyu Sasongko, *Op.cit.*, hlm. 24.

Berdasarkan uraian diatas adanya pembagian kekuasaan secara jelas antara eksekutif (Pasal 4 Ayat (1) UUD NRI 1945), legislatif (Pasal 20 Ayat (1) UUD NRI 1945), dan yudikatif (24 Ayat (1) UUD NRI 1945). Dalam konsepsi negara hukum pembatasan kekuasaan ini dilakukan agar segala tindakan penguasa tidak sewenang-wenang, dan berdasarkan ketentuan hukum atau undang-undang yang berlaku sebagaimana pembagian kekuasaan diatas.¹⁷

3. Pemerintahan Berdasarkan Undang-Undang

Kekuasaan pemerintahan harus diselenggarakan berdasarkan undang-undang dasar, peraturan undang-undang dan peraturan-peraturan dibawahnya. Sesuai dengan Pasal 4 Ayat (1) UUD NRI 1945, Presiden Republik Indonesia bertanggung jawab atas pemerintahan.

4. Peradilan Tata Usaha Negara

PTUN merupakan suatu sistem peradilan yang memfasilitasi pelaksanaan hak-hak warga negara untuk meninjau kembali keputusan-keputusan administrasi negara. KTUN adalah keputusan yang diterbitkan oleh pejabat tata usaha negara, bersifat individual (ditujukan kepada seorang individu atau badan hukum) dan final.¹⁸ Hadirnya peradilan ini menjamin hak-hak warga negara tidak dilanggar oleh keputusan dari pejabat pemerintahan sebagai pihak yang diberi kewenangan melalui perundang-undangan.¹⁹ Berdasarkan esensi tersebut, PTUN lahir berdasarkan kebutuhan masyarakat sebagai lembaga yang memperkuat sistem *checks and balances* antara cabang-cabang kekuasaan negara untuk menjaga demokrasi, keadilan dan penegakan hukum.²⁰ Penegakan hukum ini dilakukan untuk menjamin dan mencapai kemanfaatan hukum dari aturan yang ada.²¹

¹⁷ Yulia Neta, Ahmad Saleh dkk, *Op.cit.*, hlm. 136.

¹⁸ Joseph Hugo Vieri Iusteli Sola Kira, "Implementasi Prinsip-Prinsip Negara Hukum dalam Kekuasaan Kehakiman," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 5 No. 2, (2023), hlm. 4264.

¹⁹ Usman S., *Op.cit.*, hlm. 80

²⁰ Ahmad Shodiqin, *Op.cit.*, hlm. 116.

²¹ Rr. Halimatu Hira, Satria Prayoga dkk, "Union Busting; Pemutusan Hubungan Kerja dan Penegakan Hukum," *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, Vol. 02 No. 08, (2023), hlm. 643.

2.1.2 Tujuan Peradilan Tata Usaha Negara

PTUN merupakan peradilan yang dibuat untuk memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan permasalahan dalam administrasi negara. Negara Republik Indonesia adalah negara dinamis di bawah supremasi hukum, pengadilan ini dibentuk untuk menanggapi kebutuhan masyarakat guna mencapai kehidupan negara yang aman, damai, dan tertib sekaligus menjamin kepastian hukum yang tidak ambigu. PTUN merupakan sebuah lembaga peradilan dilingkungan Peradilan Tata Usaha Negara yang berkedudukan di ibukota kabupaten atau kota sebagai pengadilan tingkat pertama. PTUN berfungsi untuk memeriksa, memutuskan, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara. Negara Republik Indonesia adalah negara hukum yang dinamis, sehingga peradilan ini dibentuk menyesuaikan kebutuhan masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan tata kehidupan negara yang aman, damai serta tertib agar terjaminnya kepastian hukum yang jelas. Pengadilan Tata Usaha Negara lahir sebagai lembaga peradilan untuk memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap masyarakat yang didasarkan kepada kepentingan bersama dari individu yang hidup dalam masyarakat. Dalam tata kehidupan tersebut, masyarakat dijamin oleh undang-undang dasar untuk mendapatkan persamaan hak dan kedudukan sebagai warga negara di dalam hukum. Dalam usaha mewujudkan tujuan tersebut berdasarkan undang-undang dasar dilakukan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Sehingga, jika dilihat dari sudut pandang sejarah pembentukan PTUN dilakukan untuk menyelesaikan sengketa antara pemerintah dengan warga negaranya.²²

Rencana pembentukan Peradilan Tata Usaha Negara dilakukan sejak lahirnya UUD NRI 1945 yang kemudian diwujudkan dengan dibentuknya Undang-undang Nomor 19 Tahun 1948 tentang Susunan dan Badan-badan Kehakiman dan Kejaksaan. Pengaturan dalam undang-undang ini tidak mengatur secara spesifik mengenai Peradilan Tata Usaha Negara, namun terdapat dua pasal yang mengatur mengenai peradilan administrasi yang terdapat di dalam Pasal 66 dan 67.²³ Pasal tersebut

²² Rosemary dan Muslim, *Hukum Tata Usaha Negara*, (Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2020), hlm. 93.

²³ Haposan Siallagan dkk, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Medan: Lembaga Pemberdayaan Media dan Komunikasi, 2019), hlm. 3.

berbunyi Pasal 66 “Perkara-perkara tata usaha negara, yang menurut peraturan perundang-undangan harus diadili oleh Pengadilan, diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Negeri” dan Pasal 67 “Apabila perkara tata usaha negara itu mengenai keputusan tata usaha negara, maka Pengadilan Negeri hanya berwenang memeriksa dan memutuskan, apakah keputusan itu sah atau tidak, dan tidak berwenang memeriksa dan memutuskan mengenai isi keputusan itu. Prajudi Atmosudirdjo, memberikan pemahaman mengenai tujuan dibentuknya peradilan administrasi negara ini yaitu untuk mengembangkan dan memelihara administrasi negara yang tepat berdasarkan hukum (*rechtmatig*) atau tepat menurut undang-undang (*wetmatig*) atau tepat secara fungsional.²⁴ Menurut Sjachran Basah, tujuan PTUN dibentuk untuk memberikan kepastian dan pengayoman hukum, baik masyarakat dan bagi administrasi negara guna terjaganya keseimbangan kepentingan masyarakat. Pembentukan PTUN dilakukan untuk menyelesaikan masalah terkait benturan kepentingan, sengketa antara Badan maupun Pejabat TUN dengan masyarakat.²⁵

PTUN merupakan peradilan dalam lingkup hukum publik, yang mempunyai tugas dan wewenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa TUN, yaitu suatu sengketa yang timbul dalam bidang TUN antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan/Pejabat TUN (pemerintah) baik di pusat maupun didaerah sebagai akibat dikeluarkannya suatu KTUN, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana tujuan pembentukannya, berfungsi menyelesaikan sengketa antara pemerintah dengan masyarakat atau badan hukum berupa sengketa yang timbul akibat tindakan pemerintah selaku Pejabat Tata Usaha Negara yang dianggap merugikan dan melanggar hak terhadap kepentingan masyarakat atau badan hukum itu sendiri. Sehingga, tujuan dari dibentuknya Peradilan Tata Usaha Negara dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi rakyat. Dengan demikian, fungsi dan tugas Pengadilan Tata Usaha Negara yakni untuk melayani masyarakat pencari keadilan, khususnya terhadap keputusan yang dikeluarkan

²⁴ Dian Aries Mujiburahman, *Op.cit.*, hlm. 6.

²⁵ *Ibid*

pemerintah yang melanggar hukum dan merugikan masyarakat.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 4 UU Peratun, individu yang merasa dirugikan akibat keputusan atau KTUN dapat mencari perlindungan hukum melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Perselisihan administratif yang timbul dari keputusan administratif negara menjadi standar untuk memahami konflik ini. Perselisihan ini biasanya berasal dari kesalahan, kekeliruan, atau penentuan hak yang kurang cermat oleh pejabat administrasi.²⁶ Sebagai lembaga yang melaksanakan penegakan hukum, hakim mempunyai peran penting dalam mewujudkan keadilan agar terciptanya kepastian hukum bagi masyarakat sebagaimana lahirnya Peradilan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada dinamika demokrasi yang terjadi saat ini, terdapat masyarakat yang merasa keberatan atas kebijakan pemerintah. Namun, masyarakat tidak memahami peran dan fungsi PTUN sebagai tempat penegakan hukum terhadap kasus yang sering terjadi di masyarakat. Adanya penjelasan diatas, diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat akan adanya keberadaan sebuah lembaga yaitu PTUN sebagai tempat dalam menyelesaikan sengketa yang terjadi antara masyarakat dengan pemerintah.²⁷

2.1.3 Kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara

Kewenangan atau kompetensi peradilan terdapat dua yaitu kompetensi absolut dan kompetensi relatif. Kompetensi relatif berkaitan dengan kewenangan pengadilan untuk mengadili suatu perkara dalam yurisdiksinya. Sebaliknya, kompetensi absolut mengacu pada kewenangan pengadilan untuk memutuskan suatu perkara berdasarkan objek, materi, atau pokok perkara sengketa. Batasan yurisdiksi pengadilan menentukan kompetensi relatifnya. Jika salah satu pihak yang bersengketa penggugat atau tergugat tinggal di salah satu yurisdiksi pengadilan, pengadilan dapat menyelidiki perselisihan tersebut. Pasal 54 Undang-Undang PTUN mengatur kompetensi yang berkaitan dengan tempat tinggal atau domisili pihak yang bersengketa, yaitu Penggugat dan Tergugat. Pasal tersebut menetapkan

²⁶ Muhammad Zulfadli Kadir dkk, *Op.cit.*, hlm. 686.

²⁷ Widyawati dan Arif Wibowo, "PTUN Di Tengah Arus Demokrasi (Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap PTUN)," *Jurnal Ilmu Syariah, Hukum, Politik & Pemerintahan*, Vol. 12 No. 1, (2023), hlm. 24.

bahwa:

- a. domisili Tergugat;
- b. salah satu tempat tinggal Tergugat;
- c. pengadilan tempat Tergugat berdomisili;
- d. tempat tinggal Penggugat (dalam kondisi tertentu, sesuai dengan peraturan pemerintah);
- e. PTUN Jakarta, dalam hal Penggugat dan Tergugat sama-sama berdomisili di luar negeri;
- f. tempat tinggal Tergugat, dalam hal Penggugat berdomisili di luar negeri dan Tergugat berdomisili di dalam negeri.²⁸

A. Kekuasaan Absolut (Kompetensi Absolut)

Berdasarkan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, Pengadilan Tata Usaha Negara memiliki kewajiban dan yurisdiksi untuk menyelidiki, memutuskan, dan menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan Administrasi Negara. Sengketa yang dimaksud didasarkan pada Pasal 1 angka 10 UU Peratun, yang menyatakan bahwa hal itu mencakup sengketa kepegawaian berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku serta sengketa yang timbul di bidang Administrasi Negara antara individu atau badan hukum perdata dan Instansi atau Pejabat Administrasi Negara, baik di Pusat maupun di Daerah, sebagai akibat dari penerbitan Keputusan Administrasi Negara.²⁹ Kompetensi ini merupakan bagian dari kewenangan pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu dan secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁸ Dian Aries Mujiburahman, *Op.cit.*, hlm. 11.

²⁹ Wiyono R., *Op.cit.*, hlm. 6.

B. Kekuasaan Relatif (Kompetensi Relatif)

Berdasar pada Pasal 6 ayat (1) UU Peratun, yurisdiksi PTUN meliputi Kabupaten/Kota dan berkantor pusat di ibu kota. PTUN di setiap kota atau ibu kota daerah masih dalam tahap awal pengembangan. Oleh karena itu, harus merujuk pada Keputusan Presiden tentang Pembentukan Peradilan Tata Usaha Negara untuk menentukan yurisdiksi hukumnya.³⁰ Kompetensi relatif suatu badan peradilan berkaitan dengan kewenangan peradilan untuk mengadili suatu perkara sesuai dengan batas daerah hukum yang menjadi kewenangannya. Suatu badan peradilan dapat dinyatakan berwenang mengadili suatu perkara apabila salah satu dari pihak yang berperkara baik itu penggugat atau tergugat berada di ruang lingkup atau wilayah hukum peradilan tersebut.³¹

2.1.4 Sengketa Tata Usaha Negara

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sengketa atau konflik yang melibatkan objek permasalahan timbul antara individu, kelompok, dan organisasi. Sengketa administrasi negara, termasuk sengketa berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku adalah sengketa yang terjadi di bidang administrasi negara antara seseorang atau badan hukum perdata dan badan atau pejabat administrasi negara, baik di tingkat pusat maupun daerah, sebagai akibat dari penerbitan keputusan administrasi negara. Seseorang atau badan hukum perdata dan badan atau pejabat administrasi negara menjadi subyek dalam sengketa tersebut.

Adanya perubahan konsep hukum memperluas kompetensi PTUN. Hal yang paling signifikan terlihat berkaitan dengan keputusan administratif yang dibuat oleh negara. PTUN memiliki kewenangan untuk mengevaluasi unsur-unsur penyalahgunaan wewenang sebagaimana diatur dalam Pasal 21 UUAP, memeriksa permohonan keputusan fiktif positif dalam Pasal 53, dan mengevaluasi keputusan yang dibuat oleh pejabat atau badan pemerintah sebagai hasil dari upaya administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UUAP, di samping adanya objek sengketa baru berupa tindakan faktual. Menurut J.J.H. Brugink, yurisdiksi

³⁰ *Ibid.*, hlm. 15.

³¹ Sri Wahyuni Ermawati, "Kewenangan Atau Kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) Atas Subyek Sengketa Di Indonesia", *Journal of Law*, (Vol. 3 No. 1, 2024), hlm. 52.

pengadilan berkurang seiring dengan jumlah komponen dalam suatu objek dalam sengketa. Di sisi lain, yurisdiksi pengadilan semakin luas seiring dengan banyaknya jumlah komponen dalam objek sengketa.

UUUAP No. 30 Tahun 2014 memiliki kompetensi untuk menguji eksistensi penyalahgunaan wewenang oleh pejabat publik. Secara spesifik, ayat (2) pasal tersebut memberikan hak bagi pejabat atau badan pemerintahan untuk memohon penilaian pengadilan atas tindakan atau keputusan mereka. Instrumen hukum ini hadir sebagai solusi atas terbatasnya ruang pembelaan bagi pejabat publik di luar jalur pidana, sekaligus berfungsi sebagai perlindungan terhadap risiko penyalahgunaan kebijakan.³²

Keberadaan KTUN yang merupakan jenis keputusan yang dibuat oleh Pejabat Pemerintah Negara dengan konsekuensi hukum memunculkan sengketa di bidang administrasi negara. PTUN dibentuk oleh negara untuk menyelesaikan sengketa yang oleh pihak-pihak tertentu merasa dirugikan oleh suatu keputusan. Kemudian, dapat mengajukan pembelaan jika keputusan yang terbit berdampak negatif terhadap kepentingannya. Upaya administratif diperlukan sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan dan terdiri dari dua tahap yaitu keberatan dan banding yang ditujukan ke pihak pembuat keputusan.³³

2.1.4.1 Sengketa Kepegawaian

Sengketa kepegawaian merupakan konflik yang umumnya dipicu oleh diterbitkannya KTUN atau Surat Keputusan (SK), seperti dalam hal mutasi, demosi, atau pengangkatan pegawai. Dalam hal ini ASN bertindak sebagai subjek sengketa, sementara SK yang diterbitkan pejabat berwenang menjadi objek sengketanya. Jika keputusan tersebut dinilai melanggar hukum atau merugikan kepentingan individu, yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan pembatalan ke PTUN. Kehadiran PTUN sendiri berfungsi sebagai lembaga peradilan untuk menyelesaikan konflik antara pemerintah dan warga negara akibat tindakan administratif yang dianggap

³² Muhammad Zulfadli Kadir dkk, "Upaya Administrasi Dalam Sengketa Kepegawaian" *Jurnal Ilmiah Siyasah Syar'iyah*, Vol. 3 No. 3, (2024), hlm. 687.

³³ Rasji, Michellena dan Najma Syamila, "Optimalisasi Upaya Administrasi Dalam Peradilan Tata Usaha Negara," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 11 No. 9, (2024), hlm. 458.

melanggar hak konstitusional.³⁴ Perselisihan antar pegawai negeri biasanya timbul dari penerbitan Keputusan Administrasi Negara (KTUN), yang dalam praktik kepegawaian umum disebut sebagai Surat Pernyataan (SK), seperti keputusan perekrutan pegawai negeri, keputusan penurunan pangkat, keputusan pemindahan, dan sebagainya. Oleh karena itu, sebagai ASN subjek dalam perselisihan ketenagakerjaan, sedangkan KTUN merupakan objek dari perselisihan yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Keputusan pemerintah yang dianggap melanggar hukum atau melanggar kepentingan individu atau badan hukum perdata dapat diajukan banding ke PTUN untuk pembatalan, berdasarkan prosedur yang berlaku yang diatur dalam undang-undang. Oleh karena itu, PTUN dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan antara pemerintah dan warganya yang timbul dari tindakan pemerintah yang dianggap melanggar hak-hak warganya.³⁵

2.1.4.2 Hubungan Hukum Administrasi Negara dengan Hukum Kepegawaian

Hukum Administrasi Negara (HAN) diartikan Oppenheim sebagai negara dalam keadaan bergerak (*staat in beweging*). Sedangkan, Utrecht mengartikan Hukum Administrasi Negara sebagai penguji aturan istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat (*ambtsdrager*) Administrasi Negara melakukan tugas mereka. Dari yang diungkapkan Oppenheim dan Utrecht diatas, dapat disimpulkan bahwa HAN merupakan hukum yang mengartikan sebuah negara dalam keadaan bergerak, yang mana terdapat para pejabat melakukan hubungan hukum dalam rangka melaksanakan tugasnya. Utrecht juga mengatakan, bahwa sebagian dari pejabat tersebut merupakan pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Hukum Kepegawaian merupakan bagian dari Hukum Administrasi Negara yang erat kaitannya dalam mengatur manajemen kepegawaian.³⁶

Ketentuan mengenai kepegawaian merupakan cakupan dari hukum administrasi negara sebagai bentuk perwujudan dari suatu kegiatan, tindakan, dan perbuatan

³⁴ Satria Wibowo, Hukum Kepegawaian, (Jawa Timur: Biru Atma Jaya, 2022), hlm. 54.

³⁵ Itok Dwi Kurniawan dan Fitri Handayani, "Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Surat Keterangan Bupati Kota Dompu," *Civic Education and Social Science Journal*, Vol. 6 No. 11, (2024), hlm. 13.

³⁶ Rifka Yudhi, Satria Prayoga dkk, *Hukum Kepegawaian*, (Lampung: Justice Publisher, 2024), hlm. 4-5.

pemerintah.³⁷ Hukum kepegawaian erat kaitannya dengan penyelenggaraan negara oleh pejabat yang berwenang, dalam hal ini adalah pegawai negeri baik pusat maupun daerah. Administrasi negara dikelola oleh pegawai negeri yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan objektif dalam perundang-undangan. Melalui ketetapan pejabat yang berwenang, individu tersebut memegang jabatan resmi atau mandat negara lainnya, di mana seluruh pelaksanaan tugas serta sistem penggajiannya tunduk pada ketentuan hukum yang sah. PNS sebagai perangkat negara bertanggung jawab menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan melalui pelayanan publik yang mengutamakan profesionalisme, kejujuran, serta keadilan yang merata bagi seluruh masyarakat.³⁸

2.1.4.3 Penyebab Terjadinya Sengketa Kepegawaian

Sengketa Kepegawaian berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU Peratun, bahwa yang dimaksud sengketa kepegawaian yaitu sengketa yang timbul di bidang Tata Usaha Negara antara orang yang menduduki jabatan sebagai Pegawai Negeri dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun daerah sebagai akibat dari dikeluarkannya KTUN di bidang kepegawaian. Soegeng Prijodarminto mengartikan sebagai sengketa yang timbul dari penerbitan Keputusan Administrasi Negara di Sektor Kepegawaian oleh Instansi atau Pejabat yang berwenang mengenai status, hak, kewajiban, atau pembinaan pegawai.³⁹

2.1.4.4 Penyelesaian Sengketa

Keberadaan upaya administratif berupa keberatan atau banding administrasi secara yuridis telah diatur dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, akan tetapi ketentuan yang mengatur penegakkan disiplin kepada PNS masih banyak ditemukan kendala dalam pelaksanaannya. Dalam penjatuhan hukuman disiplin pada PNS, keberatan sebagai upaya administratif dapat ditempuh PNS jika tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Akan tetapi, tidak semua hukuman tersebut diajukan keberatan maupun banding administratif, ada pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur pada Pasal 33 dan Pasal 34 PP Disiplin

³⁷ Wahyu Sasongko, *Op.cit.*, hlm. 40

³⁸ Satria Wibowo, *Op.cit.*, hlm. 11.

³⁹ Wiyono R., *Op.cit.*, hlm. 10-11.

PNS. Sedangkan, Pasal 129 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menjelaskan bahwa untuk semua jenis sengketa kepegawaian, baik untuk pelanggaran disiplin maupun pelanggaran non disiplin yang dapat diselesaikan melalui upaya administratif, yang diajukan pegawai ASN yang tidak berkenan atau merasa dirugikan atas KTUN yang diterimanya merasa dirugikan.⁴⁰

Pasal 75 Undang-Undang Administrasi Pemerintahan (UUAP) memberikan hak kepada masyarakat yang dirugikan oleh suatu KTUN untuk mengajukan upaya administratif kepada pejabat pemerintahan atau atasan pejabat yang menetapkan atau menertibkan keputusan. Dengan demikian, setiap sengketa yang timbul akibat diterbitkannya KTUN, harus terlebih dahulu diselesaikan melalui upaya administratif sebelum ditempuh banding atau pengajuan gugatan ke PTUN. Selanjutnya, Pasal 77 ayat (5) UUAP mengatur bahwa penyelesaian keberatan wajib dilakukan dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak keberatan diajukan. Apabila dalam waktu tersebut pejabat yang mempunyai wewenang tidak merespon, maka keberatan tersebut dianggap dikabulkan. Ketentuan ini, menegaskan pentingnya upaya administrasi dalam penyelesaian sengketa administrasi pemerintahan serta memberikan perubahan paradigma dalam pelayanan publik ke arah yang lebih responsif dan berorientasi pada kepastian hukum. Pengaturan mengenai kewajiban menempuh upaya administratif juga berlaku dalam penyelesaian sengketa kepegawaian. Sengketa tersebut dapat timbul akibat dari dijatuhinya hukuman disiplin kepada seorang PNS. Hal ini diatur dalam Undang-Undang ASN, Pasal 129 secara tegas menyatakan bahwa seluruh sengketa kepegawaian diselesaikan melalui upaya administratif.

Perkembangan permasalahan yang terjadi dalam lingkup kepegawaian membawa konsekuensi terhadap munculnya sengketa kepegawaian yang di lebih kompleks. Sengketa kepegawaian yang diselesaikan lewat jalur litigasi melalui PTUN memerlukan waktu yang lama dan biaya yang banyak. Dalam satu kasus pada tingkat Peradilan pertama saja dapat memakan waktu hingga 5 bulan, belum lagi

⁴⁰ Mochamad Muslich Haji Sodiq, "Upaya Administrasi Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian," *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No. 1 (2021), hlm. 64.

proses banding pada PTTUN dan Kasasi di Mahkamah Agung. Sehingga, upaya administratif sesuai dengan ketentuan dalam UU ASN diharapkan dapat menjadi solusi dalam penyelesaian sengketa kepegawaian yang semakin kompleks.⁴¹

2.2 Keputusan Tata Usaha Negara

2.2.1 Pengertian

Pengertian keputusan merupakan terjemahan dari bahasa Belanda *beschikking*, *acte* dalam bahasa Prancis yang artinya administratif dan dalam bahasa Jerman disebut *verwaltungsak*. Sjachran Basah, menyebutkan bahwa *beschikking* atau ketetapan diartikan dalam arti sempit sebagai ketetapan administrasi negara tertulis dengan implikasi hukum bagi administrasi pemerintahan. Sedangkan, WF. Prins mengartikan sebagai sebuah tindakan hukum sepihak dalam lingkup wewenang pemerintah, yang dilaksanakan oleh alat pemerintahan sesuai kewenangan yang ada padanya.⁴² Berdasarkan Pasal 1 angka 9 UU Peratun, diartikan sebagai suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.⁴³ Di Indonesia WF. Prins yang pertama kali memperkenalkan istilah *beschikking*. Namun, Djenal Hoesen dan Muchsan mengartikan lebih tepat sebagai keputusan, karena menganggap arti ketetapan mempunyai pengertian secara teknis yuridis, yang dalam hal ini seperti ketetapan Majelis Perwakilan Rakyat.

Jimly Asshiddiqie juga memandang bahwa istilah penetapan itu dianggap tidak tepat. Kata penetapan merupakan bentuk kata benda dari kegiatan menetapkan yang menghasilkan produk yang disebut ketetapan. Demikian pula pengaturan sebagai bentuk kegiatan yang mengatur dapat menghasilkan aturan sebagai bentuk kegiatan yang dalam bentuk formalnya dapat disebut peraturan.⁴⁴ Produk dari pejabat administrasi negara, yang dikenal sebagai (KTUN), ditentukan oleh kewenangan

⁴¹ Erna Dwi Safitri dkk, "Penerapan Upaya Administratif Dalam Sengketa Tata Usaha Negara," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No. 1, (2021), hlm. 35-40.

⁴² Dian Aries Mujiburahman, *Op.cit.*, hlm. 19-20.

⁴³ Wiyono R., *Op.cit.*, hlm. 19.

⁴⁴ Haposan Siallagan dkk, *Op.cit.*, hlm. 26.

(karakteristik) atau pendelegasian wewenang mereka di bidang pemerintahan. Jika suatu Keputusan (KTUN) sesuai dengan AAUPB dan hukum serta peraturan yang berlaku, maka dapat dikategorikan sebagai batal atau tidak sah. Substansi yang sesuai dengan objek Keputusan Badan/Pejabat Pemerintahan memperoleh wewenang melalui Atribusi, Delegasi, dan Mandat.

Atribusi diberikan kepada Badan/Pejabat Pemerintahan yang mana kewenangan ini tidak dapat didelegasikan, kecuali diatur di dalam Undang-Undang. Delegasi atau pendelegasian kewenangan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan/Pejabat memperoleh wewenang melalui delegasi apabila:

- a. Diberikan oleh Badan/Pejabat Pemerintahan kepada Badan/Pejabat Pemerintahan lainnya;
- b. Ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan/atau Peraturan daerah; dan
- c. Merupakan Wewenang pelimpahan atau sebelumnya telah ada.

Di sisi lain, mandat adalah wewenang yang berasal dari sumber atribusi dan wewenang delegasi, yaitu pelaksanaan tugas-tugas rutin dan diberikan oleh lembaga atau pejabat pemerintah yang lebih tinggi. Tugas rutin adalah tugas-tugas yang mencakup pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dan tugas-tugas formal atas nama pemberi mandat. Sebagai ilustrasi, pertimbangkan seorang pelaksana harian yang melakukan tugas-tugas standar seorang pejabat tertentu yang secara permanen atau sementara tidak dapat melakukannya. Wewenang yang diperoleh melalui mandat lembaga atau pejabat tersebut tidak diperbolehkan untuk membuat pilihan strategis atau mengambil tindakan yang memengaruhi perubahan status hukum di bidang personalia, organisasi, dan alokasi anggaran; sebaliknya, pemberi mandat tetap bertanggung jawab atas wewenang tersebut.⁴⁵

⁴⁵ Dian Aries Mujiburahman, *Op.cit.*, hlm. 21-23.

2.2.1 Unsur-Unsur Keputusan

a. Keputusan atas kehendak sepihak secara tertulis

Peristiwa ini lahir berhubungan dengan tindakan hukum administrasi dilakukan berdasarkan tindakan hukum sepihak. Berbeda dengan tindakan hukum yang dilakukan dalam bidang perdata yang bersifat dua pihak, hal itu terjadi karena adanya hubungan dilakukan atas persetujuan dan perjanjian yang timbul diantara dua pihak yang mengikat hak dan tanggungjawab masing-masing pihak. Pemerintahan dalam hal ini diberikan wewenang untuk melakukan tindakan hukum yang dapat menghasilkan keputusan yang kemudian dituangkan dalam bentuk tertulis sebagai wujud dari hasil pemikiran hingga tindakan yang menjadi tugas dan wewenangnya.

b. Keputusan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha

Negara Keputusan ini merupakan bagian dari wewenang organ kenegaraan untuk mengeluarkan keputusan. Bentuk keputusan ini kita dapat mengenal melalui ketetapan MPR, Keputusan Presiden, keputusan Ketua DPR hingga Hakim. Keputusan yang dikeluarkan pemerintah dalam hal ini sebagaimana undang-undang Peratun yaitu pemerintah tata usaha negara yang secara administrasi mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik pusat maupun daerah.

c. Keputusan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Keputusan ini dikeluarkan harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau pemerintah yang mengeluarkan keputusan diberikan wewenang berdasarkan undang-undang yang berlaku. Tanpa dasar peraturan dan wewenang pemerintah tidak dapat mengeluarkan keputusan yang mana hasil dari tindakannya dianggap tidak sah secara hukum.⁴⁶

d. Konkret, individual dan final

Konkret dapat dipahami bahwa objek yang diputuskan dalam sebuah keputusan

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 143-152.

yang di keluarkan Pejabat Tata Usaha Negara tersebut tidak abstrak, tetapi berwujud dan dapat ditentukan. Individual diartikan bahwa dalam Keputusan Tata Usaha Negara tersebut tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju. Kalau yang dituju itu lebih dari satu orang, maka tiap-tiap individu harus dicantumkan namanya dalam keputusan tersebut. Dan final diartikan bahwa keputusan tersebut sudah definitif yang dapat menimbulkan hukum, karena ketentuan atau ketetapan yang dikeluarkan tersebut tidak lagi membutuhkan persetujuan dari instansi yang lebih tinggi atau instansi lain.⁴⁷

e. Menimbulkan akibat hukum

Ada konsekuensi hukum bagi KTUN tertulis. Akibatnya, lanskap hukum saat ini berubah. Oleh karena itu, keputusan tertulis merupakan komponen dari suatu proses hukum, yang kemudian dapat memiliki dampak hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata sebagai tindakan hukum. Ketetapan tertulis harus memiliki kekuatan untuk mengubah tatanan hukum yang berlaku saat ini.⁴⁸

2.3 Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Pasal 1 UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN merupakan profesi bagi seorang pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah melalui perjanjian kerja yang bekerja di lembaga pemerintah.⁴⁹ Menurut Pasal 4 ayat (1) UUD NRI 1945 ASN merupakan bagian dari penyelenggaraan kepegawaian negara yang berada dibawah kekuasaan presiden.⁵⁰ Sedangkan menurut KBBI ASN diartikan sebagai perangkat atau pegawai pemerintah. ASN mempunyai peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola dan pengembang struktur dalam pemerintahan dan pelayanan publik bagi masyarakat. Kedudukan dan tugas ASN dalam otoritas publik merupakan kontribusi yang sangat penting dalam proses administrasi negara agar terselenggaranya pelayanan publik yang efisien.⁵¹

Jabatan dan pangkat merupakan hal yang erat kaitannya dengan sistem

⁴⁷ Haposan Siallagan, *Op.cit.*, hlm. 51.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 52.

⁴⁹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁵⁰ Safril Anamil Rizki dkk, "Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, Vol. 2 No.1, (2023), hlm. 75.

⁵¹ *Ibid.*, hlm 74.

kepegawaian. Jabatan merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri dalam susunan suatu organisasi. Sedangkan pangkat merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.⁵² Sedangkan terkait jenis dan kedudukan berdasarkan Pasal 5 UU Nomor 20 Tahun 2023 ASN terdiri PNS dan PPPK. Terdapat perbedaan dalam kedua regulasi diatas yang mempengaruhi tugas dan tanggungjawab kedua pegawai tersebut. Misalnya, PNS memiliki jaminan karier dan kesejahteraan yang lebih stabil dengan aturan yang lebih ketat. Sedangkan, PPPK bekerja sesuai kontrak, sehingga hak dan kewajibannya ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja.

ASN merupakan bagian penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia dalam mewujudkan tujuan negara serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.⁵³ Dalam melaksanakan hal tersebut, ASN harus mempunyai sistem untuk mengatur dan mengelola ASN. Kebijakan terhadap pengaturan ASN sudah mengalami beberapa perubahan. Pada tahun 2023, pemerintah menetapkan UU ASN menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, negara mengisyaratkan adanya perubahan arah kebijakan mengenai ASN yang mengarah dan perkembangan dalam hal pelayanan publik, akuntabilitas dan kompetensi yang berkembang lebih baik, sehingga kebijakan tersebut diharapkan dapat menyempurnakan pelaksanaan manajemen ASN agar lebih efektif dan profesional.⁵⁴

Transformasi dan tata kelola ASN dalam Undang-undang tentang ASN menimbulkan sejumlah perubahan dan pembaruan strategis dalam manajemen ASN, antara lain sebagai berikut:

1. Penguatan pengawasan terhadap penerapan Sistem Merit

UU ASN menegaskan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN harus

⁵² Wahyu Sasongko, *Op.cit.*, hlm. 42.

⁵³ Rahmi Erwin dkk, "Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Ensiklopedia*, (Vol. 6 No. 3, 2024), hlm. 200.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 201.

berlandaskan prinsip meritokrasi, yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas, dan moralitas. Prinsip ini dilaksanakan secara adil dan objektif tanpa diskriminasi berdasarkan suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, usia, maupun kondisi disabilitas.

2. Adanya transformasi jabatan ASN

Hal tersebut dilakukan melalui pengelompokan jabatan menjadi jabatan manajerial dan nonmanajerial sebagai bagian dari penyederhanaan jabatan. Pada ketentuan sebelumnya, perbedaan karakter antara kedua jenis jabatan tersebut belum tergambar secara jelas sehingga menimbulkan bias, khususnya terhadap jabatan fungsional yang dalam praktiknya menerima penugasan bersifat manajerial, seperti Rektor dan Kepala Rumah Sakit. Melalui perubahan ini, tanggung jawab, peran, dan kewenangan masing-masing jabatan ditegaskan dengan lebih jelas.

3. Penguatan budaya kerja dan citra institusi melalui penyederhanaan nilai dasar ASN yang lebih operasional

Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Nilai-nilai ini berlaku secara nasional di seluruh instansi pemerintah dan menjadi *core values* dalam pembentukan budaya kerja ASN.

4. Transformasi dalam pengadaan ASN

Penetapan kebutuhan ASN dilakukan secara nasional dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang dialokasikan kepada masing-masing instansi pemerintah. Instansi diberikan fleksibilitas dalam menentukan formasi jabatan sesuai kebutuhan organisasi, mengacu pada jumlah pegawai dan anggaran yang tersedia berdasarkan prioritas pembangunan nasional. Selain itu, proses rekrutmen ASN dilaksanakan secara lebih fleksibel dengan memberikan kewenangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk merencanakan pengadaan ASN di lingkungan instansinya.

5. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja ASN

Perubahan ini ditujukan untuk mengatasi permasalahan penilaian kinerja yang sebelumnya belum mencerminkan capaian kinerja organisasi dan kurang memberikan dorongan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan kinerja kini difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi, penilaian berbasis ekspektasi pimpinan, dialog kinerja, serta kolaborasi antara pimpinan dan pegawai, antar sesama ASN, dan dengan pemangku kepentingan lainnya. Hasil penilaian kinerja tersebut menjadi dasar dalam pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*).

6. Perbaikan kesejahteraan ASN

UU ASN Tahun 2023 memberikan hak yang setara bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Bab VI tentang Hak dan Kewajiban, tidak terdapat perbedaan pengaturan hak antara PNS dan PPPK. ASN dipandang sebagai satu kesatuan yang terdiri dari PNS dan PPPK yang memperoleh hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, diperkenalkan konsep penghargaan dan pengakuan ASN melalui perbaikan sistem penggajian, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diarahkan menuju sistem *single salary*, serta pemberian jaminan pensiun bagi PPPK yang sebelumnya belum diatur dalam undang-undang lama.

7. Penguatan manajemen talenta

Hal tersebut merupakan respons terhadap tantangan pembangunan nasional yang membutuhkan fleksibilitas mobilitas talenta. Mobilitas tersebut dapat dilakukan dalam satu instansi, antar instansi, maupun ke luar instansi pemerintah, seperti BUMN, BUMD, lembaga internasional, dan badan hukum lain yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selain itu, UU ASN juga membuka ruang pengisian jabatan ASN dari unsur TNI atau POLRI dengan tetap mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi berdasarkan sistem merit. Penguatan manajemen talenta ini diharapkan mampu mengatasi kesenjangan talenta di lingkungan instansi pemerintah.

8. Perbaikan sistem pelayanan kepegawaian

Perbaikan sistem pelayanan dilakukan melalui pemanfaatan teknologi digital yang terintegrasi dalam satu sistem dan basis data nasional. Digitalisasi ini bertujuan untuk mempermudah penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN secara nasional sekaligus mendorong perubahan pola pikir dan perilaku dalam pengelolaan ASN.

9. Penataan tenaga non-ASN atau tenaga honorer yang selama ini menjadi persoalan berlarut-larut

UU ASN menawarkan solusi melalui mekanisme pengadaan CPNS dan PPPK, serta kebijakan afirmasi bagi tenaga honorer yang telah lulus seleksi sebelumnya namun belum memperoleh formasi. Penataan tenaga non-ASN ditargetkan selesai paling lambat tahun 2024. Sejak undang-undang ini berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau sebutan lainnya untuk mengisi jabatan ASN, dan dikenakan sanksi bagi PPK yang melanggar ketentuan tersebut.

Secara keseluruhan, transformasi yang diatur dalam UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 merupakan upaya pemerintah dalam menyempurnakan tata kelola dan manajemen ASN guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, demokratis, dan terpercaya. Namun demikian, implementasi undang-undang ini masih memerlukan dukungan peraturan turunan dan ketentuan teknis lainnya. Diharapkan regulasi tersebut dapat segera ditetapkan agar ASN sebagai penggerak utama birokrasi mampu mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berperan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵⁵

2.3.1 Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan karyawan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 202-203.

Dalam melaksanakan kewajibannya, profesi ASN dibangun di atas prinsip-prinsip berikut:

1. Prinsip-prinsip dasar;
2. Kode etik dan perilaku;
3. Dedikasi, integritas moral, dan akuntabilitas;
4. Pelayanan publik;
5. Kompetensi yang dibutuhkan sesuai bidang pekerjaan;
6. Kualifikasi akademik;
7. Perlindungan hukum saat melaksanakan tugas;
8. Profesionalisme dalam tugas;⁵⁶

A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan amanat dalam pembukaan UUD 1945, Indonesia perlu membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai integritas, profesional, netralitas dan juga bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur pengikat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berbeda dengan PPPK, beberapa hal mendasar dalam pengaturan terhadap PNS yaitu jaminan pensiun dan tunjangan yang jelas dan lebih baik, kestabilan kerja yang tinggi, proses seleksi, sistem penggajian sesuai dengan pangkat dan golongan hingga perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan

⁵⁶ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), hlm. 33.

kerja.⁵⁷ Pengertian PNS menurut kranenburg yaitu pejabat yang ditunjuk, sedangkan Logeman memberikan pengertian PNS yaitu setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.⁵⁸

ASN sebagai garda terdepan birokrasi pemerintah diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. ASN memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam konteks pelayanan publik yang menjadi tolok ukur kinerja pemerintah di pandangan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, menurut Haryanto ASN dituntut untuk mengedepankan profesionalisme, integritas, dan orientasi pada pelayanan, terutama dalam menghadapi tantangan pelayanan yang semakin kompleks. ASN diharapkan untuk selalu meningkatkan kompetensi dan kualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN harus menyesuaikan kompetensinya dengan kondisi yang dinamis dan terus berubah.⁵⁹

B. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang singkat PPPK adalah negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi tertentu akan ditugaskan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi pemerintah dan ketentuan perundangan. Banyak yang menjadi perbedaan antara PPPK dan PNS, tidak hanya tugas dan tanggungjawabnya saja. Misalnya, dalam sistem rekrutmen PNS dilakukan melalui tes sedangkan PPPK melalui perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja pada instansi pemerintahan tertentu, sistem gaji, tunjangan

⁵⁷ Samsir Andi, "Tinjauan Hukum Perbandingan PNS dan PPPK dalam Peraturan Perundang-undangan Di Indonesia," *Journal of Social Science Reserch*, Vol. 4 No. 4, (2024).

⁵⁸ Sri Hartini dan Tedi Sudarajat, *Op.cit.*, hlm. 33.

⁵⁹ Antoni Ludfi Arifin, "Aparatur Sipil Negara sebagai Pelayan Publik: Cepat Tanggap, Andal, dan Adaptif terhadap Teknologi Digital", *Jurnal Inovasi Aparatur*, (Vol. 6 No. 2, 2024), hlm. 87.

hingga mekanisme pemberhentian.⁶⁰ PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal di serap pada PNS. Dengan demikian, PPPK diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus yang secara cepat, sehingga ketika pekerjaan yang ditangani selesai, maka kontrak PPPK pun dapat selesai agar pemerintah tidak menanggung beban terlalu berat aparaturnya.⁶¹

2.4 Jabatan Aparatur Sipil Negara

2.4.1 Jabatan Administrasi

Pelayanan publik, manajemen pemerintahan, dan pembangunan semuanya termasuk dalam kategori pekerjaan administratif. Jabatan administratif meliputi:

- 1) Jabatan administrator, yang bertugas mengawasi pelaksanaan semua inisiatif administrasi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik.
- 2) Jabatan pengawas, bertugas mengawasi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Jabatan pelaksana, bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan
- 3) Jabatan yang bertugas melaksanakan inisiatif administrasi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik.

2.4.2 Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah sebuah jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan khusus, sebagaimana didefinisikan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, yang juga dikenal sebagai JF. Orang-orang dengan pengetahuan khusus biasanya mengisi peran ini. Sebagai otoritas, merupakan tanggung jawab mereka untuk melakukan tugas sesuai dengan perannya. Jabatan fungsional dibagi menjadi dua kategori berdasarkan keahlian:

⁶⁰ *Ibid*

⁶¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op.Cit.*, hlm. 42.

ahli pertama, ahli muda, ahli madya, dan ahli utama. Kemudian dikategorikan sebagai pengawas, terampil, mahir, dan pemula berdasarkan tingkat keahlian.

Pejabat Fungsional adalah staf teknis fungsional Pemerintah dan diinformasikan langsung oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang mempunyai kaitan dengan tugas fungsional Jabatan Fungsional. Pengangkatan keahlian dan keterampilan PNS JF dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Pengangkatan Pertama. Hal ini dilakukan dengan menggunakan PyB, yang menerjemahkan PNS pertama di JF ke PPK untuk JF ahli pertama, muda, pemula, dan terampil yang kemudian dicatat oleh PPK. Syarat-syarat pertama yang dimaksud adalah berstatus PNS, mempunyai integritas dan moral, mempunyai jasmani dan rohani yang sehat, memperoleh gelar Sarjana atau Diploma IV sesuai kualifikasinya, mempunyai prestasi kerja paling rendah setelah satu tahun, dan syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
2. Pengalihan jabatan. Untuk jabatan JF (pakar utama), PPK mengusulkan pengalihan jabatan kepada Presiden; untuk pegawai negeri sipil selain JF (pakar utama), PyB (PyB) mengusulkan pengalihan jabatan kepada PPK. Minimal dua tahun pengalaman menjalankan tugas, nilai kinerja yang baik dalam dua tahun sebelumnya, dan usia maksimal 53 tahun (pakar pertama dan junior JF), 55 tahun (pakar menengah JF), dan 60 tahun (pakar utama JF) termasuk di antara persyaratan khusus untuk pengangkatan jabatan JF (pakar), yang harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan yang akan diisi.
3. PPK memutuskan dan melakukan penyesuaian sesuai dengan saran PyB.
4. Pengumuman. Promosi ke jabatan JF diusulkan oleh PyB kepada PPK untuk jabatan JF (pakar non-utama) dan oleh PPK kepada Presiden untuk jabatan JF (pakar utama). Untuk dapat diangkat melalui promosi, JF harus lulus tes kompetensi teknis, manajerial, dan sosial budaya sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh instansi pengawas, menunjukkan kinerja kerja yang kuat selama dua tahun sebelumnya, dan memenuhi persyaratan tambahan yang ditetapkan oleh Menteri.

2.4.3 Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi adalah pekerjaan dengan peringkat tertinggi. Pejabat struktural peringkat tertinggi, staf ahli, analis kebijakan, dan pejabat lain sebagaimana didefinisikan oleh peraturan pemerintah membentuk posisi tingkat tinggi. Jabatan tersebut dibagi menjadi tiga bagian yakni pimpinan tinggi utama, pimpinan tinggi madya, dan pimpinan tinggi pratama.⁶²

2.5 Disiplin Aparatur Sipil Negara

Kedisiplinan pegawai negeri menjadi keharusan yang mutlak guna menjamin terlaksananya birokrasi yang baik, yang menjadi tujuan dari pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat dalam menjamin hak-hak pelayanan oleh aparatur negara sebagaimana bunyi Pasal 10 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, bahwa pegawai berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai negeri menjadi kewajiban yang harus diperhatikan, sehingga kedisiplinan pegawai negeri dapat terbentuk. Pada kenyataannya, tidak semua pegawai negeri melaksanakan disiplin pegawai, kelalaian, pelanggaran, dan kendala yang dialami pegawai negeri tentu mengganggu jalannya birokrasi yang dibangun dan terus diperbaiki.⁶³ Dalam rangka mempercepat pelaksanaan transformasi terhadap aparatur sipil negara untuk mewujudkan hasil kerja yang lebih baik dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Namun demikian, kenyataan di lapangan masih memperlihatkan fakta-fakta yang masih menjauh dari peran ASN tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil biasa disebut PP Disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin ini dimaksudkan agar membina PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang mana diharapkan

⁶² Satria Wibowo, *Op.cit.*, hlm. 19-20.

⁶³ Muhammad Bayu Septian dkk, "Penegakan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Menjamin Terpeliharanya Tata Tertib Kelancaran Pelaksanaan Tugas Di Kejaksaan Negeri Pontianak", *Journal of Law*, (Vol. 3 No. 1, 2024), hlm. 46.

adanya sikap menyesal, berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri lebih baik lagi.⁶⁴

Salah satu permasalahan utama dalam tata kelola pemerintahan adalah rendahnya tingkat kedisiplinan ASN yang berakibat pada kurang optimalnya pelayanan publik. ASN sebagai abdi negara dituntut untuk bekerja secara profesional dan berorientasi pada kepentingan masyarakat, namun pada praktiknya, masih banyak ditemukan kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN di berbagai daerah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi terkait disiplin ASN telah ditetapkan, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala.. Sehingga, Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibuat sebagai regulasi yang memberikan pedoman terkait kewajiban dan larangan bagi ASN serta jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Regulasi ini diharapkan dapat menjadi instrumen hukum yang efektif dalam menegakkan disiplin ASN serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.⁶⁵ Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ada 3 (tiga), yaitu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Dari ketiga tingkatan itu dibagi lagi jenisnya yaitu:

a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; atau
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri atas:

- 1) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- 2) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama

⁶⁴ Rifka Yudhi, Satria Prayoga dkk, *Op.cit.*, hlm. 41.

⁶⁵ Doni Arnas, "Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam", *Jurnal Sakato Ekasakti Law*, (Vol. 4, No. 2, 2025), hlm. 114.

9 (sembilan) bulan; atau

- 3) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri atas:

- 1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- 2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
- 3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.⁶⁶

⁶⁶ Septian, *Op.cit.*, hlm. 51.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang didukung dengan data empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sengketa tata usaha negara dan disiplin ASN, serta menganalisis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL sebagai objek utama penelitian. Pendekatan empiris digunakan secara terbatas melalui wawancara dengan Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung sebagai narasumber untuk memperdalam pemahaman terhadap pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan tersebut.

3.2 Sumber dan Jenis Data

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan peraturan yang bersifat mengikat secara yuridis yang meliputi perundang-undangan dan putusan pengadilan. Dalam penelitian ini, aturan hukum yang digunakan meliputi:

- 1) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
- 2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.
- 3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional.
 - 6) Putusan PTUN Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL
2. Bahan Hukum Sekunder
- Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, referensi dan literatur seperti buku-buku, artikel, jurnal dan sumber terkait lainnya yang relevan dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.
3. Data Empiris
- Wawancara dengan Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung yang menangani atau memahami Putusan Nomor 33/G/2023/PTUN.BL.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan, yang meliputi:

- a. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan menginventarisasi bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan objek penelitian, kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansi dengan rumusan masalah.
- b. Wawancara dilakukan dengan teknik wawancara semi-terstruktur kepada hakim PTUN Bandar Lampung untuk memperoleh penjelasan mengenai dasar pertimbangan hakim, penerapan AAUPB, dan pandangan terhadap akibat hukum putusan.
- c. Seluruh data kemudian diseleksi, disusun secara sistematis, dan diorganisasi sesuai dengan bab pembahasan.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Data yang terkumpul akan diproses menggunakan 3 (tiga) metode, yakni Pemeriksaan Data, Klasifikasi Data, Analisis Data, dan Penyusunan Data, seperti diuraikan berikut, yaitu:

a. Pemeriksaan Data

Semua data yang sudah terkumpul disesuaikan dengan konteks permasalahan hukum yang akan dibahas, dan data yang relevan seleksi untuk digunakan sesuai keperluan penelitian ini.

b. Klasifikasi Data

Klasifikasi data adalah proses lanjutan dari pemeriksaan data. Semua informasi yang diperoleh dikelompokkan dengan menghubungkan, membandingkan, menguraikan, dan mendeskripsikan data dalam bentuk naratif. Kemudian, data tersebut diolah untuk mendapatkan kesimpulan.

c. Penyusunan Data

Data yang telah diperoleh sebelumnya diklasifikasikan dan disusun secara sistematis yang relevan dengan topik yang dibahas untuk mempermudah proses analisis lebih lanjut.

3.4 Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin, serta putusan pengadilan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 33/G/2023/PTUN.BL dengan norma hukum positif dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, kemudian hasilnya diperkaya dan dikonfirmasi melalui data wawancara dengan hakim sebagai narasumber. Penggunaan data wawancara tetap memperhatikan etika penelitian, yaitu dilakukan berdasarkan persetujuan narasumber dan dipergunakan semata-mata untuk kepentingan akademik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dasar pertimbangan hakim dalam memutus pada perkara nomor 33/G/2023/PTUN.BL yaitu berdasarkan pada aspek kewenangan, prosedur dan substansi yang berdasar pada peraturan perundang-undangan AAUPB. Majelis hakim menilai bahwa Walikota Bandar Lampung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian PPK memiliki kewenangan secara atribusi untuk menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan fungsional terhadap Penggugat, berdasarkan UU Administrasi Pemerintahan, UU ASN, PP Disiplin PNS, dan Perwali Bandar Lampung No. 25 Tahun 2021. Dari aspek prosedural, hakim berpendapat bahwa mekanisme pemeriksaan disiplin dan penerbitan objek sengketa telah sesuai dengan tata cara yang diatur, termasuk pemanggilan dan pemeriksaan terhadap Penggugat, sehingga tidak ditemukan cacat prosedur yang dapat membatalkan keputusan. Dari aspek substansi, majelis hakim menilai bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Penggugat sebanding dengan jenis hukuman disiplin berat yang dijatuhkan, sehingga objek sengketa dianggap memenuhi asas kepastian hukum dan asas kecermatan sebagai bagian dari AAUPB.
2. Akibat hukum yang timbul dari putusan PTUN Bandar Lampung Nomor 33/G/2023/PTUN.BL terhadap Penggugat adalah objek sengketa berupa keputusan pembebasan dari jabatan fungsional ke jabatan pelaksana selama 12

bulan tetap sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan prinsip *Presumptio Iustae Causa*. Hal tersebut dikarenakan, putusan akhir pada perkara tersebut yaitu hakim memutuskan bahwa menolak gugatan Penggugat. Bagi Penggugat, hal ini menimbulkan akibat hukum berupa hilangnya jabatan fungsional dan hak-hak kepegawaiannya seperti hak atas tunjangan kinerja serta tunjangan jabatan yang sebelumnya melekat pada jabatan tersebut, serta kewajiban untuk menerima dan menjalankan penempatan pada jabatan pelaksana sesuai isi keputusan. Sedangkan bagi Tergugat, putusan ini menegaskan kewajiban untuk melaksanakan dan menindaklanjuti keputusan yang menjadi objek sengketa sesuai amar putusan, sekaligus menjadi legitimasi atas kebijakan disiplin ASN yang telah diambil selama tetap konsisten dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan AAUPB.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat penjatuh hukuman disiplin

Pejabat pembina kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung diharapkan semakin cermat dalam menjatuhkan hukuman disiplin ASN dengan memastikan terpenuhinya seluruh unsur kewenangan, prosedur, dan substansi sesuai Undang-Undang ASN, PP Nomor 94 Tahun 2021, dan Peraturan Walikota Nomor 25 Tahun 2021. Selain itu, perlu memperkuat dokumentasi pemeriksaan disiplin dan pertimbangan tertulis yang jelas agar setiap keputusan disiplin mudah diuji dari perspektif AAUPB, khususnya asas kepastian hukum, kecermatan, dan proporsionalitas.

2. Bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung

ASN diharapkan meningkatkan pemahaman terhadap kewajiban, larangan, serta konsekuensi pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. ASN juga perlu menggunakan secara optimal upaya administratif dan mekanisme keberatan yang disediakan sebelum mengajukan gugatan ke PTUN, serta bersikap kooperatif dalam proses pemeriksaan disiplin agar hak-hak pembelaannya dapat dipertimbangkan secara maksimal.

3. Bagi instansi pemerintah secara umum

Instansi pemerintah disarankan memperkuat sistem pengawasan internal dan audit kepatuhan disiplin ASN secara berkala, sehingga potensi pelanggaran dapat diminimalkan dan tidak selalu berujung pada sengketa di PTUN. Pengalaman dari Putusan Nomor 33/G/2023/PTUN.BL dapat dijadikan bahan evaluasi untuk menyusun pedoman teknis penjatuhan hukuman disiplin yang lebih rinci dan seragam di lingkungan pemerintah daerah.

4. Bagi pengembangan ilmu dan penelitian selanjutnya

Penelitian ini masih berfokus pada satu putusan PTUN sehingga penelitian selanjutnya diharapkan melakukan kajian komparatif terhadap beberapa putusan PTUN atau PTTUN.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Aries, Dian. Mujiburohman. (2021). *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Yogyakarta: STPN Press.

Hartini, Sri.Sudrajat. Tedi. (2022). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Muslim, Rosemary. (2020). *Hukum Tata Usaha Negara*. Sumedang: Fakultas Managemen Pemerintahan IPDN.

Pamuji, Kadar. (2023). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Unsoed Press.

R., Wiyono. (2023). *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sasongko, Wahyu. (2012). *Mengenal Tata Hukum Indonesia*. Lampung: Universitas Lampung.

Siallagan, Haposan. (2019). *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Medan: Lembaga Pemberdayaan Media dan Komunikasi.

Sudihar, Arie. (2024). *Memotret Pertimbangan Putusan Hakim Dari Berbagai Perspektif*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.

Wibowo, Satria. (2022). *Hukum Kepegawaian*. Jawa Timur: Biru Atma Jaya.

Yudhi, Rifka. dkk (2024). *Hukum Kepegawaian*. Lampung: Justice Publisher.

Yulia Neta, Ahmad. Saleh. (2022). *Ilmu Negara*. Lampung: AURA.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

JURNAL

Anamil, Safril. dkk. Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Sosial Sains*. Vol. 2 No. 1, (2024).

Andi, Samsir. Tinjauan Hukum Perbandingan PNS dan PPPK dalam Peraturan Perundang-undangan Di Indonesia. *Journal Of Social Science Reserch*. Vol. 4 No. 4, (2024).

Arifin, Ludfi. Antoni. Aparatur Sipil Negara sebagai Pelayan Publik: Cepat Tanggap, Andal, dan Adaptif terhadap Teknologi Digital. *Jurnal Inovasi Aparatur*. Vol. 6 No. 2, (2024).

Arnas, Doni. Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Sakato Ekasakti Law*. Vol. 4, No. 2, (2025).

Dwi, Erna dkk. Penerapan Upaya Administratif Dalam Sengketa Tata Usaha Negara. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. Vol. 3 No. 1, (2021).

Erwin, Rahmi. Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ensiklopedia*. Vol. 6 No. 3, (2024).

Fitri, Itok. Dwi. Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Surat Keputusan Bupati Kota Dompu. *Civic Education and Social Science Jurnal*. Vol. 6 No. 11, (2024).

- Juanda, Fidri, Sahri. Konstruksi Yuridis terhadap Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 46/Pid.Sus/2021/Pn.Srg berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. Vol. 2, No. 2, (2023).
- Khoiriyyah, Nizar. Naufal. Analisis Studi Tentang Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara . *Jurnal Syntax Admiration*. Vol. 3 No. 6, (2022).
- Kira, Joseph. Hugo. Implementasi Prinsip-Prinsip Negara Hukum dalam Kekuasaan Kehakiman. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol. 5 No. 2, (2022).
- Hira, Halimatu. Satria. Prayoga. Union Busting: Pemutusan Hubungan Kerja dan Penegakan Hukum. *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*. Vol. 02 No. 08, (2023).
- S., Usman. Konsep Negara Hukum Dan Keabsahan Negara Hukum. *Jurnal Hukum Keluarga Islam*. Vol. 3 No.1, (2023).
- Septian, Bayu. Muhammad. Penegakan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Menjamin Terpeliharanya Tata Tertib Kelancaran Pelaksanaan Tugas Di Kejaksaan Negeri Pontianak. *Journal of Law*, Vol. 3 No. 1 (2024).
- Shodiqin, Ahmad. Menekuni Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia. *Journal of Law*. Vol. 2 No. 2, (2023).
- Sodiq, Muslich. Mochamad. Upaya Administrasi Dalam Penyelesaian Kepegawaian. *Jurnal Cakrawala Hukum*. Vol. 12 No. 1, (2021).
- Syamila, Rasji. Michellena. Upaya Admnistrasi Dalam Peradilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol. 11 No. 9, (2024).
- Tahir, Erdin. Model-Model Penilaian Sengketa Tindakan Faktual Oleh Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Justitia*. Vol. 10 No. 2, (2024).
- Wibowo, Widyawati. PTUN Ditengah Arus Demokratisasi (Meningkatan kepercayaan masyarakat terhadap PTUN. *Jurnal Ilmu Syariah, Hukum, Politik & Pemerintahan*. Vol. 12 No. 1, (2023).

Wijaya, Ahmad. Rayhan. Efektifitas Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Menyelesaikan Putusan Sengketa Tata Usaha Negara. *Jurnal Peradaban Hukum*. Vol. 1 No. 1, (2023).

Zulfadli, Muhammad. Kadir. dkk. Upaya Administrasi Dalam Sengketa Kepegawaian. *Jurnal Ilmiah Siyasah Syar'iyah*. Vol. 3 No. 3, (2024).