



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi
Sarjana
Dalam Bagian Hukum Administrasi Negara
Program Studi Ilmu Hukum**

OLEH:

**ASDIAN EKAYANTI
B 111 04 501**

PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. Terima	4-12-09
Asal Dari	Susnul
Ganyaknya	1 eksemplar
Marga	Hasanudin
No. Inventaris	236

BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2009

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh

**ASDIAN EKAYANTI
B 111 04 501**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana
Dalam Bagian Hukum Administrasi Negara
Program Studi Ilmu Hukum**

Pada

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2009**

PELIGESAHAN SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Disusun dan diajukan oleh

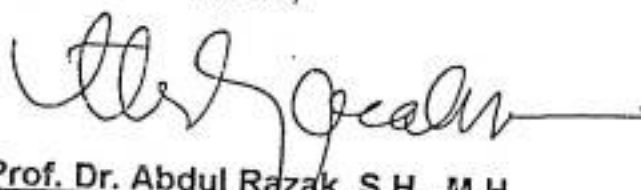
ASDIAN EKAYANTI

B 111 04 501

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk Dalam
rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Bagian Adminstrasi Negara
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada Kamis, 12 November 2009
dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian

Ketua,



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H
NIP. 131 287 216

Sekretaris,




Zulkifli Asfan, S.H., M.H
NIP.132 306 716

A.n. Dekan

Rembantu Dekan I,




Prof. Dr. Muh. Guntur, S.H. M.H.
NIP. 196501081993011001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi Mahasiswa:

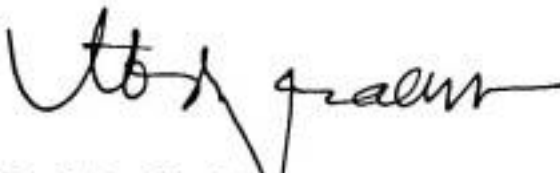
Nama : ASDIAN EKAYANTI
Nomor Induk : B 111 04 501
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

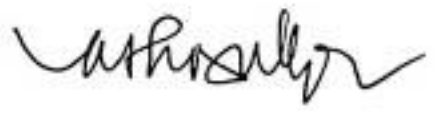
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

Makassar, November 2009

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.
NIP. 131 287 216


Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP.132 306 716

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : ASDIAN EKAYANTI
Nomor Induk : B 111 04 501
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN,
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Kasus Putusan Pengadilan Tata Usaha Nega
No.28/GTUN/2003/ P.TUN. Mks)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program stud

Makassar, November 2009

A.n. Dekan

Pembantu Dekan I,



Prof. D. M. Guntur, S.H., M.H.
NIP. 196501081993011001

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : ASDIAN EKAYANTI
Nomor Induk : B 111 04 501
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWENANGAN,
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Kasus Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara
No.28/GTUN/2003/ P.TUN. Mks)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, November 2009

A.n. Dekan

Pembantu Dekan I,



Prof. Dr. M. Guntur, S.H., M.H.

NIP. 196501081993011001

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad, SAW..sebagai panutan seluruh muslim dimuka bumi ini.

Berbagai kesukaran dan kesulitan serta hambatan yang penulis dapatkan dalam penyusunan skripsi ini, namun berkat kesadaran jiwa, ketekunan, keuletan, dan do'a maka semoga kesulitan dan hambatan yang dialami dapat penulis atasi sehingga apa yang diharapkan bisa terwujud apa adanya.

Secara terkhusus skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda tercint H. Usman dan ibunda tercinta Hj. Nurhayati. P, sebagai ucapan terima kasih yang tidak terhingga atas segala kasih sayang, do'a yang tulus, telah membesarkan serta mendidik dan membiayai penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan sampai pada perguruan tinggi demi keberhasilan penulis. Begitu pula saudara-saudaraku yang tercinta.

Perkenankan pula pada kesempatan ini penulis menghanturkan hormat dan terima kasih atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini

1. Bapak Pror. Dr. Abdul Razak,S.H.,M.H. dengan Zulkifli Aspan.S.H.,M.H. selaku pembimbing satu dan pembimbing dua penulis, yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. dr. Idrus A. Paturusi, Sp.B.,SP.BO., selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Bachri S.H.,M.S. sebagai dekan Fakultas Hukum Unhas dan para pembantu dekan.
4. Bapak Keua Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar beserta Hkim dan staf yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian..
5. Sahabat-sahabatku lis hidayani, abdul ajiz Diana, dan saudaraku yang telah membantu serta nmemberikan nasehat dalam prosese pembelajaran hidup.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi materi maupun dari segi teknis penulisan. Olehnya itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Akhirnya harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dalam ilmu hukum pada khususnya dan tidak sekedar jadi tumpukan kertas diperpustakaan.

Makassar, Oktober 2009

Penulis

ABSTRAK

Asdian Ekayanti (B11104501), *Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil* Dibimbing oleh Abdul Razak dan Zulkifli Aspan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara dalam hal sengketa Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan faktor-faktor yang mendasari Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini mengambil data pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan dan menggunakan penelitian lapangan dan kemudian melakukan analisis data yang dilakukan bersifat kualitatif kemudian dideskriptifkan.

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hal sengketa Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah bukan merupakan kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara. Karena secara yuridis Surat Keputusan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat diadili di Pengadilan Tata Usaha Negara karena telah memenuhi unsur-unsur Ketetapan Tata Usaha Negara dan dalam hal pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tetap dilaksanakan meskipun Surat Keputusan Tersebut masih dalam sengketa.

DAFTAR ISI



	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Pengadilan Tata Usaha Negara.....	7
1. Kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara.....	12
2. Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara	19
3. Keputusan Tata Usaha Negara	23
B. PP RI No.30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS....	25
C. Tinjauan tentang Sanksi Disiplin	28
D. Pengertian dan Landasan Yuridis Pegawai Negeri Sipil	32

E. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Alasan Pemberhentian	37
F. Syarat-Syarat dan Prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.....	45
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	49
B. Teknik Pengumpulan Data	49
C. Jenis dan Sumber Data	50
D. Analisis Data.....	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara Menangani Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal Pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil	52
B. Faktor-faktor yang mendasari Pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil	64
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
 DAFTAR PUSTAKA.....	 68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara hukum yang meletakkan sendi-sendi hukum diatas segala-galanya. Bukan hanya setiap warga masyarakat harus tunduk pada hukum akan tetapi juga kekuasaan dan penyelenggaraan negarapun harus didasarkan dan dibatasi oleh hukum.

Dalam pembukaan UUD 1945 tepatnya pada alinea ke empat terdapat tujuan Negara adalah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dalam perjalanan sejarah keberadaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, citra Pegawai Negeri Sipil lebih tampak sebagai raja-raja kecil yang dengan kewenangannya dapat menundukkan diri sebagai elit yang terpisah dari masyarakat pada umumnya. Hal ini tercermin pada sebutan Pegawai Negeri Sipil pada masa lalu yang menunjukkan konotasi kekuasaan, yaitu *pengreh praja*, meskipun sebutan tersebut telah diganti dengan sebutan pamong praja yang bermakna sebagai pelindung atau pembimbing, namun tampaknya tidak banyak berpengaruh terhadap citra

Pegawai Negeri Sipil dan perilaku sehari-hari dalam kaitannya dengan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sanksi hukuman disiplin tersebut sangat beragam yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil tergantung dari pada berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, bisa berupa penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian tidak dengan hormat, semuanya itu dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

Pemberhentian tidak dengan hormat merupakan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, yang mana hukuman disiplin ini yang terberat, dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, menghukum atas hasil penelitian yang seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, hukuman harus



setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima dengan rasa keadilan.

Keputusan merupakan salah satu objek studi penting dalam Hukum Administrasi, utamanya karena keputusan objek sengketa yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara menurut Undang-undang No. 5 Tahun 1986 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Disamping itu keputusan merupakan salah satu instrument yuridis pemerintahan untuk melakukannya. Keputusan pemerintah yang dapat dijadikan obyek gugatan dalam Peradilan Tata Usaha Negara tersebut haruslah memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Pengadilan Tata Usaha Negara, yaitu 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 oleh karena itu, keputusan yang tidak memenuhi kriteria tersebut bukan menjadi kewenangan dari Pengadilan Tata Usaha Negara.

Ada beberapa kasus mengenai pemberhentian Pegawai Negeri yang diajukan oleh pihak yang keberatan karena dirugikan maka mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara. Sengketa ini diajukan oleh Drs. Agus Mangatta, M,Si adalah seorang Mantan Direktur

Akademi Parawisata Makassar selaku penggugat dalam hal ini berkas perkara dan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara No. 28/GTUN/2003/PTUN.Mks. Bahwa penggugat adalah seorang Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Parawisata dan Kesenian No. KB.2/ KP.403/KB. PPK-2000 tanggal 18 Juli 2000 diangkat menjadi Direktur Akademi Parawisata Makassar yang telah dikukuhkan dengan pelantikan tanggal 19 Juli 2000. Bahwa pada tanggal 2 Oktober 2001 penggugat diberhentikan sebagai Direktur Akademi Pariwisata Makassar berdasarkan surat Keputusan Menteri Negara Kebudayaan dan Pariwisata No. KM.32/KP.403/MN KP-2001 tanggal 2 Oktober 2001 yang Surat Keputusan tersebut dianggap cacat hukum dan sewenang-wenang serta tidak prosedural. Dimana penggugat selaku Pegawai Negeri Sipil hingga saat ini belum mendapat satupun surat yang menempatkan atau mendudukan penggugat dalam satu jabatan sehingga penggugat dalam keadaan STATUS QUO. Oleh karena itu konsekwensinya segala surat-surat yang diterbitkan kemudian merujuk atau mengarah pada hubungannya dengan pokok perkara awal adalah Tidak Sah/Cacat Hukum.

Dengan demikian karena belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dan ketentuan status penggugat, maka penggugat masih menunggu adanya putusan dari tingkat kasasi tetapi tergugat pertama adalah Direktur Akademi Parawisata telah mengirim Surat Kepada Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Makassar yang mana meminta

pemberhentian gaji penggugat selaku Pegawai Negeri Sipil; terhitung sejak bulan April 2003 dan tergugat dua adalah Sekretaris Utama Badan Pengembangan Budaya dan Pariwisata dimana tindakan tergugat pertama tersebut didasarkan atas surat tergugat dua No. 958/ SB/ SU/ BD/ 7.III/ 03 tanggal 07 Maret 2003 tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mana kedua surat tersebut adalah obyek dari sengketa. Sehingga kepentingan dari penggugat selaku Pegawai Negeri Sipil dirugikan.

Sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis memilih judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dapat mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Sejauhmanakah kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara menangani Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal pemberhentian pegawai negeri sipil?
2. Apakah faktor-faktor yang mendasari pemberhentian pegawai negeri sipil?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara dalam hal pemberhentian pegawai negeri sipil

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendasari pemberhentian pegawai negeri sipil.

Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoretis : Hasil penelitian ini dapat menambah kekhasan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya bagi pengembangan hukum pemerintahan Indonesia dan pengembangan ilmu Hukum Tata Negara pada umumnya dan Hukum Administarasi pada khususnya.
2. Kegunaan Praktis : Untuk menjadi bahan evaluasi terhadap pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bagi mahasiswa diharapkan agar penulis ini dapat memberikan pengetahuan mengenai perkembangan sistem Administarai Negara dan bagi masyarakat diharapkan agar penulis ini dapat meningkatkan pengetahuan dan peran serta masyarakat dalam mewujudkan keadilan dan generasi di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pengadilan Tata Usaha Negara

Pengadilan Tata Usaha merupakan pengadilan yang menyelesaikan sengketa antara warga Negara dengan pemerintah. Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan suatu badan yang berdiri sendiri yang menerapkan Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara. Untuk membentuk Peradilan Tata Usaha Negara haruslah dengan Keputusan Presiden. Tujuan pembentukan Peradilan Tata Usaha Negara adalah memberikan perlindungan terhadap hak-hak rakyat yang bersumber dari hak-hak individu dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat yang didasarkan kepada kepentingan bersama dari individu yang hidup dalam masyarakat tersebut.

Dalam Pasal 47 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengatur bahwa Badan Peradilan Tata Usaha Negara bertugas menerima, memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara. Adapun Objek dan subjek sengketa Tata Usaha Negara adalah:

a. Objek sengketa

Objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara adalah Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 3 dan keputusan fiktif negatif berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 5

Tahun 1986, Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat konkret, individual, final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Dari rumusan keputusan tersebut diatas, unsur-unsur yuridis keputusan menurut hukum positif adalah sebagai berikut :

1. Suatu penetapan tertulis,
2. Dikeluarkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara,
3. Berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara,
4. Bersifat konkret, individual, dan final,
5. Menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Penetapan tertulis yang mana menunjuk pada isi dan bukan kepada bentuk keputusan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara. Badan atau pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atau Pejabat di pusat dan daerah yang melakukan kegiatan yang bersifat eksekutif. Tindakan hukum Tata Usaha Negara adalah perbuatan hukum

Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersumber pada suatu ketentuan hukum Tata Usaha Negara yang dapat menimbulkan hak atau kewajiban pada orang lain. Yang mana keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret berarti objek yang diputuskan dalam Keputusan Tata Usaha Negara tidak abstrak tetapi berwujud dan dapat ditentukan seperti pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dibuktikan dengan surat keputusan, bersifat individual artinya Keputusan Tata Usaha Negara tidak ditujukan untuk umum tetapi tiap-tiap orang atau lembaga, dan bersifat final artinya sudah difinitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum. Dan menimbulkan akibat hukum artinya perbuatan hukum yang diwujudkan dalam pembuatan Keputusan Tata Usaha Negara oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara itu dapat menimbulkan hak atau kewajiban pada seseorang atau badan hukum perdata.

Objek sengketa Pengadilan Tata Usaha Negara termasuk Keputusan Tata Usaha Negara yang fiktif negatif sebagaimana dimaksud pasal 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yaitu apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal itu menjadi kewajibannya maka hal tersebut disamakan dengan Keputusan Tata Usaha Negara, jika suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dimaksud telah lewat, maka Badan atau Pejabat

Tata Usaha Negara tersebut dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan yang dimaksud, dan dalam hal peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu oleh bulan sejak diterimanya permohonan. Badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan.

Sikap pasif Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang tidak mengeluarkan keputusan itu dapat disamakan dengan keputusan tertulis yang berisi penolakan meskipun tidak tertulis yang mana keputusan demikian disebut fiktif-negatif. Fiktif artinya tidak mengeluarkan keputusan yang tertulis, tetapi dapat dianggap telah mengeluarkan keputusan tertulis. Sedangkan negatif berarti karena isi keputusan itu berupa penolakan terhadap suatu permohonan. Keputusan fiktif negatif merupakan perluasan dari Keputusan Tata Usaha Negara yang tertulis yang menjadi objek dalam sengketa.

b. Subjek sengketa

Penggugat adalah seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi Tata Usaha Negara agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan dinyatakan batal atau tidak sah atau disertai Tata Usaha Negara ganti rugi dan rehabilitasi. (Pasal 53 ayat 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Undang-undang Pengadilan Tata Usaha Negara).

Tergugat dalam Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutkan pengertian tergugat adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau dilimpahkan kepadanya, yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata. Dan pihak ketiga yang berkepentingan Dalam Pasal 83 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara disebutkan selama pemeriksaan berlangsung, setiap orang yang berkepentingan dalam sengketa pihak lain yang sedang diperiksa oleh Pengadilan, baik atas prakarsa sendiri dengan menggunakan permohonan, maupun atas prakarsa Hakim, dapat masuk dalam sengketa Tata Usaha Negara, dan bertindak sebagai pihak yang membela haknya atau peserta yang bergabung dengan salah satu pihak yang bersengketa. Pemohon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan atau ditolak oleh pengadilan dengan keputusan yang dicantumkan dalam berita acara sidang. Pemohon banding putusan Pengadilan sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak dapat diajukan tersendiri, tetapi harus bersama-sama diajukan dengan permohonan banding terhadap putusan akhir dalam pokok sengketa.

Menurut sarjana Friedrich Julius Sthal di Negara hukum secara formal pada dasarnya dan pada umumnya segala perbuatan yang merugikan setiap negara ataupun hak-hak setiap dapat diawasi

pengadilan, sedangkan review-nya dapat disalurkan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara atau pengadilan umum.

Dalam Pengadilan Tata Usaha Negara dikenal adanya kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara, putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dan Keputusan Tata Usaha Negara adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara

Kompetensi menurut Zairin Harahap (2001:29) adalah kewenangan atau kekuasaan untuk memutuskan sesuatu. Kompetensi dari suatu pengadilan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan suatu perkara berkaitan dengan jenis dan tingkatan pengadilan yang ada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan jenis lingkungan pengadilan dibedakan atas Pengadilan Umum, Pengadilan Militer, Pengadilan Agama, Pengadilan Tata Usaha Negara (Pengadilan Administrasi), sedangkan berdasarkan tingkatannya pengadilan terdiri atas Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Tinggi (Pengadilan Tingkat Banding), Mahkamah Agung (Pengadilan Tingkat Kasasi).

Kedudukan jenis dan tingkatan dari pengadilan tersebut adalah Pengadilan Tingkat Pertama adalah berkedudukan disetiap kabupaten atau kotamadya (pemerintah daerah tingkat II), Pengadilan Tingkat Banding berkedudukan disetiap provinsi (pemerintah daerah tingkat I), dan Mahkamah Agung (kasasi) berkedudukan di ibukota Negara. Dengan demikian jumlah pengadilan tingkat pertama ditentukan oleh jumlah

pemerintah daerah tingkat II (kabupaten/kotamadya) yang ada, jumlah Pengadilan Tinggi sebanyak jumlah pemerintah provinsi, sedangkan Mahkamah Agung (kasasi) hanya ada di ibukota Negara sebagai puncak dari semua lingkungan pengadilan yang ada. Namun, pembentukan PTUN dan PTTUN ini dilakukan secara bertahap, karena memerlukan perencanaan dan persiapan yang sebaik baiknya baik yang menyangkut masalah teknis maupun non teknis. Untuk itu dalam Pasal 145 UU PTUN disebutkan bahwa UU PTUN ditunda pemberlakuannya selambat-lambatnya 5 tahun sejak diundangkan. Maka untuk pertama kalinya ditentukan PTUN di Jakarta, Medan, Palembang, Surabaya dan Ujung Pandang berdasar Kepres 52/1990, dan pembentukan PTTUN Jakarta, Medan, Palembang, Surabaya dan Ujung Pandang Kepres 10/1990.

Dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyatakan bahwa :

"Peradilan Tata Usaha Negara adalah salah satu pelaksanaan kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap Sengketa Tata Usaha Negara".

Pasal 47 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara :

"Pengadialan bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan Sengketa Tata Usaha Negara".

Dari ketentuan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara mempunyai fungsi peradilan. Perlu diketahui ada beberapa cara untuk mengetahui kompetensi dari suatu pengadilan untuk

memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara; pertama, dapat dilihat dari pokok sengketa; kedua, dengan melakukan perbedaan atas atribusi dan delegasi; ketiga, dengan melakukan perbedaan *kompetensi absolut* dan *kompetensi relatif*.

Dapat dilihat dari pokok sengketa apabila pokok sengketa terletak dalam hukum privat, maka sudah tentu yang berkompotensi adalah hakim biasa atau hakim pengadilan umum. Apabila pokok sengketa dalam hukum publik, maka sudah tentu yang berkompotensi adalah hakim administrasi Negara yang berkuasa (hakim PTUN). Cara ini tampaknya sudah kurang memadai untuk menjelaskan secara lengkap kompetensi suatu pengadilan sebagaimana yang telah diuraikan diatas.

Kompetensi suatu badan atau pengadilan mengadili suatu perkara dapat dibedakan atas kompetensi relatif dan kompetensi absolut. Kompetensi relatif berhubungan dengan kewenangan pengadilan untuk mengadili suatu perkara sesuai dengan wilayah hukumnya. Sedangkan kompetensi absolut adalah kewenangan untuk mengadili suatu perkara menurut objek, materi atau pokok sengketa.

Pembagian kompetensi atau atribusi dan delegasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Atribusi* yang berkaitan dengan pemberian wewenang yang bersifat bulat dan mengenai materinya, yang dapat dibedakan:
 - a. *Secara horizontal* adalah wewenang yang bersifat bulat dan melekat dari suatu jenis pengadilan terhadap jenis pengadilan lainnya, yang

mempunyai kedudukan sederajat atau setingkat. Contohnya; pengadilan Administrasi terhadap Pengadilan Negeri (umum), Pengadilan Agama atau Pengadilan Militer.

b. *Secara vertikal*, yaitu wewenang bersifat bulat dan melekat dari suatu jenis pengadilan terhadap pengadilan lainnya, yang secara berjenjang atau hirarki mempunyai kedudukan yang lebih tinggi. Contoh, Pengadilan Negeri terhadap Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung.

2. *Distribusi* yang berkaitan dengan wewenang yang bersifat terincih atau relatif diantara badan-badan yang sejenis mengenai wilayah hukum. Contohnya; antara Pengadilan Negeri Bandung dengan Pengadilan Negeri antara lain di Garut, Tasikmalaya dan Ciamis.

Pembagian yang lain adalah pembagian atas kompetensi absolut dan kompetensi relatif. Kompetensi absolut adalah menyangkut kewenang badan peradilan apa untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan suatu perkara; sebagaimana diketahui berdasarkan Pasal 10 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 dikenal empat lingkungan peradilan, yakni; Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kompetensi absolut dari peradilan umum adalah memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara pidana yang dilakukan oleh orang-orang sipil dan perkara perdata, kecuali suatu peraturan perundang-undangan menentukan lain (Pasal 50 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986).

Kompetensi absolut dari pengadilan agama adalah memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara-perkara orang yang beragama Islam dalam bidang perkawinan, warisan, wasiat, hibah, wakaf dan shadaqah (Pasal 49 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1986).

Kompetensi absolut dari peradilan militer adalah memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara-perkara pidana yang dilakukan oleh anggota militer (baik dari angkatan darat, angkatan laut, angkatan udara, ataupun kepolisian).

Kompetensi absolut dari Peradilan Tata Usaha Negara adalah untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha Negara antara seseorang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha Negara akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha Negara, termaksud sengketa kepegawaian (Pasal 1 angka 4 UU PTUN Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara) dan tidak dikeluarkannya suatu keputusan yang dimohonkan seseorang sampai batas waktu yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan, sedangkan hal itu merupakan kewajiban badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan (Pasal 3 UU PTUN).

Namun ini, ada pembatasan-pembatasan yang termuat dalam ketentuan Pasal-pasal Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 yaitu Pasal 2, Pasal 48, Pasal 49, Pasal

Kompetensi absolut dari pengadilan agama adalah memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara-perkara orang yang beragama Islam dalam bidang perkawinan, warisan, wasiat, hibah, wakaf dan shadaqah (Pasal 49 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1986).

Kompetensi absolut dari peradilan militer adalah memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara-perkara pidana yang dilakukan oleh anggota militer (baik dari angkatan darat, angkatan laut, angkatan udara, ataupun kepolisian).

Kompetensi absolut dari Peradilan Tata Usaha Negara adalah untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha Negara antara seseorang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha Negara akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha Negara, termaksud sengketa kepegawaian (Pasal 1 angka 4 UU PTUN Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara) dan tidak dikeluarkannya suatu keputusan yang dimohonkan seseorang sampai batas waktu yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan, sedangkan hal itu merupakan kewajiban badan atau pejabat tata usaha negara yang bersangkutan (Pasal 3 UU PTUN).

Namun ini, ada pembatasan-pembatasan yang termuat dalam ketentuan Pasal-pasal Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 yaitu Pasal 2, Pasal 48, Pasal 49, Pasal

142. Pembatasan ini dapat dibedakan menjadi pembatasan langsung dan pembatasan tidak langsung bersifat sementara. Pembatasan langsung adalah pembatasan yang tidak memungkinkan sama sekali bagi PTUN untuk memeriksa dan memutus tersebut. Pembatasan langsung ini terdapat dalam penjelasan umum, Pasal 3 dan Pasal 49 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986. Sedangkan pembatasan tidak langsung adalah pembatasan yang masih membuka kemungkinan bagi PTTUN untuk memeriksa dan memutuskan sengketa administrasi, dengan ketentuan bahwa seluruh upaya administrasi yang tersedia untuk itu telah ditempuh yang terdapat dalam Pasal 48 Undang-undang Nomor 9 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Tetapi dalam Bab IV ketentuan peralihan Pasal 142 ayat 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang secara langsung mengatur masalah ini menentukan bahwa, " sengketa tata usaha Negara yang pada saat terbentuknya pengadilan menurut Undang-undang ini belum diputus oleh pengadilan di lingkungan peradilan umum tetapi diperiksa dan diputus oleh pengadilan di lingkungan peradilan umum.

Landasan penentu kompetensi absolut berpatokan kepada pembatasan yurisdiksi badan-badan peradilan yang mana setiap badan peradilan telah ditentukan sendiri oleh Undang-undang batas kewenangan mengadili yang dimilikinya. Pembatasan yurisdiksi masing-masing badan peradilan mengacu kepada berbagai ketentuan Perundang-undangan,

salah satu contohnya putusan Mahkamah Agung tanggal 5 Maret 1973, dalam putusannya menyatakan gugatan atas penguasaan tanpa harta-harata baitulmal adlah kewenangan atau yurisprudensi pengadilan umum, bukan lingkungan peradilan agama sebab yang disengketakan adalah penguasaan tanpa hak, bukan penguasaan harta baitulmal.

Kalau kompetensi absolut didasarkan atas yurisdiksi mengadili maka kompetensi relatif didasarkan atas patokan batas kewengan mengadili berdasarkan kekuasaan daerah hukum.

Kompetensi relatif adalah kewenangan dari pengadilan sejenis yang mana berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan Peradilan Tata Usaha Negara, maka kompetensi relatifnya adalah menyangkut kewenangan peradilan tata usaha Negara yang mana berwenang memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara tersebut.

Berkaitan dengan kompetensi PTUN dala Pasal 77 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha negara yang mana disebutkan:

1. Eksepsi tentang kewenangan absolut pengadilan diajukan setiap waktu selama pemeriksaan, dan meskipun tidak ada eksepsi tentang kewenangan absolut pengadilan apabila hakim mengetahui hal itu, ia karena jabatannya masih menyatakan bahwa pengadilan tidak berwenang mengadili sengketa yang tidak bersangkutan.

2. Eksepsi tentang kewenangan relatif pengadilan diajukan sebelum disampaikan jawaban atas pokok sengketa, dan eksepsi tersebut harus diputus sebelum pokok sengketa diperiksa.
3. Eksepsi lain yang tidak mengenai kewenangan pengadilan hanya dapat diputus bersama dengan pokok sengketa.

Dengan demikian, eksepsi terhadap kompetensi relatif dari PTUN, harus disampaikan tergugat sebelum memberikan jawaban atas pokok sengketa, apabila eksepsi itu disampaikan setelah memberikan jawaban atas pokok sengketa, maka eksepsi tersebut tidak dapat diterima.

Adapun dasar hukum kompetensi Peradilan Tata Usaha Negara dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 yaitu pasal 1 angka 3 (kompetensi absolut) menyatakan, keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha Negara yang berisi tindakan hukum tata usaha Negara yang berdasar peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. Dan pasal 6 (kompetensi relatif) yang menyatakan, Pengadilan Tata Usaha Negara berkedudukan di ibukota kabupaten, dan daerah hukumnya meliputi wilayah provinsi.

2. Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara

Suatu putusan pengadilan diambil untuk memutuskan suatu perkara. Sebelum putusan dijatuhkan, terlebih dahulu Majelis Hakim

bermusyawarah dalam ruangan tertutup untuk mempertimbangkan putusan perkara. Putusan hakim menurut Zairin Harahap (2007:132) adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat Negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.

Adapun Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang mana pada dasarnya pihak penggugat dalam mengajukan suatu gugatan kepengadilan adalah bertujuan agar melalui hukum dapat menyelesaikan perkaranya, dengan menetapkan suatu keputusan. Adapun jenis-jenis putusan pengadilan menurut Pasal 97 ayat 7 UU No. 5 Tahun 1986 jo. UU No. 9 Tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara terdiri atas :

1. Gugatan ditolak

Menolak gugatan, berarti memperkuat Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan. Pada umumnya suatu gugatan ditolak oleh majelis hakim, karena alat-alat bukti yang diajukan pihak penggugat tidak dapat mendukung gugatannya, atau alat-alat bukti yang diajukan pihak tergugat lebih kuat. (Zairin Harahap, 2001:144)

2. Gugatan dikabulkan

Gugatan dikabulkan dan dikaitkan dengan isi petitum penggugat, maka badan atau pejabat Tata Usaha Negara berkewajiban melakukan pencabutan keputusan itu, pencabutan dan penerbitan keputusan baru

serta pencabutan keputusan karena sebelumnya tidak ada. Dalam hal gugatan dikabulkan, maka dalam putusan pengadilan Tata Usaha Negara dapat ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan Tata Usaha Negara. Kewajiban tersebut dapat berupa pencabutan keputusan Tata Usaha Negara dan menerbitkan keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan yang didasarkan pada Pasal 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Putusan pada Pengadilan Tata Usaha Negara mempunyai daya kerja seperti suatu keputusan hakim publik yang bersifat umum yang berlaku terhadap siapapun. Para hakim memeriksa dan memutuskan perkara serta panitera yang ikut bersidang harus menandatangani putusan itu.

Disamping kewajiban-kewajiban tersebut, dalam putusan pengadilan dapat pula menetapkan kewajiban bagi pihak tergugat untuk membayar ganti kerugian untuk sengketa yang bukan sengketa kepegawaian serta kompensasi dan rehabilitasi untuk sengketa kepegawaian. (Zairin Harahap, 2001:144).

3. Gugatan tidak diterima

Putusan pengadilan yang berisi tidak menerima gugatan pihak penggugat, berarti gugatan itu tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Persyaratan tersebut sebagaimana yang dimaksud dalam

pemeriksaan persiapan. Dalam prosedur atau tahapan tersebut, ketua pengadilan dapat menyatakan gugatan tidak dapat diterima, karena alasan gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. (Zairin Harahap, 2001:145).

4. Gugatan gugur

Apabila penggugat atau kuasanya tidak hadir pada persidangan yang telah ditentukan meskipun telah dipanggil secara patut, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 71 ayat 1 UU No. 5 Tahun 1986, yaitu :

"Dalam hal penggugat atau kuasanya tidak hadir dipersidangan pada hari perkara dan pada hari yang ditentukan dalam panggilan yang kedua tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, meskipun setiap kali dipanggil dengan patut, gugatan dinyatakan gugur dan penggugat harus membayar biaya perkara". (Siti Soetami, 2007:50).

Dalam hal gugatan dikabulkan, maka dalam putusan Pengadilan Tata Usaha Negara dapat ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara. Kewajiban tersebut dapat berupa pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan, pencabutan Keputusan Tata Usaha yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru serta penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan pada Pasal 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Putusan pada pengadilan Tata Usaha Negara mempunyai daya kerja seperti suatu keputusan hukum public yang bersifat umum yang

berlaku terhadap siapapun. Para hakim yang memeriksa dan memutus perkara dan Panitera yang ikut bersidang harus menandatangani putusan itu.

Apabila Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara telah memperoleh kekuatan hukum tetap maka putusan tersebut dapat dilaksanakan. Dalam Pasal 116 ayat 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1996 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menjelaskan bahwa dalam hal empat bulan setelah putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dikirimkan tergugat tidak dilaksanakan kewajibannya maka Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu tidak lagi mempunyai kekuasaan hukum lagi. Dalam hal tergugat ditetapkan harus melaksanakan kewajibannya dan setelah tiga bulan ternyata kewajiban tersebut tidak dilaksanakan maka Penggugat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara agar memerintahkan tergugat melaksanakan putusan tersebut.

3. Keputusan Tata Usaha Negara

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutkan bahwa:

“Keputusan Tata Usaha Negara adalah penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan Hukum Tata Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.”

Keputusan itu memang harus tertulis, namun yang disyaratkan tertulis bukanlah formula seperti Surat Keputusan Pengangkatan dan sebagainya. Persyaratan tertulis itu diharuskan untuk kemudahan segi pembuktian. Oleh karena itu sebuah memo atau nota dapat memenuhi syarat tertulis tersebut dan akan merupakan Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986. (Sutari, 1987:20)

Bersifat konkrit artinya objek. Yang diputuskan dalam Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak bersifat abstrak, tetapi berwujud tertentu atau dapat ditentukan, contohnya Keputusan rumah si A, izin usaha bagi si B, pemberhentian si A sebagai Pegawai Negeri.

Bersifat final artinya sudah definitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum. Keputusan yang masih memerlukan persetujuan instansi atasan atau lain bersifat final, karenanya belum dapat menimbulkan suatu hak atau kewajiban pada pihak yang bersangkutan.

Keputusan dalam Bahasa Belanda disebut *Beschikking*. Di Perancis disebut *actes an* di Jerman disebut *Verwaltungsakt*. Di Indonesia keputusan di perkenalkan oleh Mr. WF. Prins yang sebagian ahli seperti Mr. E. Utrecht dan Boedisoesetya diterjemahkan sebagai ketetapan dan sebagian lagi menterjemahkan sebagai keputusan.

Keputusan Tata Usaha Negara (*Beschikking*) adalah suatu keputusan yang dikeluarkan oleh Pemerintah yang bersifat sepihak yang termaksud dalam ruang lingkup Hukum Tata Negara atau Hukum

Administrasi Negara. Van de Pot mengemukakan bahwa ada 4 syarat yang harus dipenuhi untuk sahnya berlaku suatu ketetapan (Soehino, 1998:102) dan Mustafa, 1990:116), yaitu :

1. Ketetapan itu harus dibuat oleh alat perlengkapan yang berwenang.
2. Karena ketetapan adalah suatu pernyataan kehendak, maka dalam kehendak alat perlengkapan yang memuat ketetapan itu tidak boleh ada cacatnya.
3. Ketetapan itu harus diberi bentuk tertentu.
4. Isi dan tujuan ketetapan itu harus sesuai dengan isi dan tujuan peraturan dasar.

B. PP RI Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan kewajiban apa yang harus dilakukan, larangan apa yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, dan diatur pula tingkat dan jenis hukuman yang dapat dijatuhkan apabila kewajiban dan larangan tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil, dilanggar, serta tata cara menjatuhkan hukuman dan hukuman disiplin adalah hukuman yang



dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Sastra Djatmika, 1995:175).

Dilihat dari tingkat dan jenis hukuman disiplin yang mana terdapat dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Mengenai tingkat hukuman disiplin terdapat dalam Pasal 6 ayat 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Sedangkan menurut jenis hukumannya terdapat dalam Pasal 6 ayat 2, 3, dan 4 Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 yaitu jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun, penurunan gaji sebesar 1 kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Hukuman disiplin berupa teguran yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran

disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukman disipilin dan pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil, atau pejabat lain serendah-rendahnya yang memangku jabatan eselon V, atau pejabat lain yang setingkat yang setingkat dengan itu, setelah memperoleh delegasi wewenang. (Sastra Djatmika, 1995:176).

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menghukum mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil atau serendah-rendahnya yang memangku jabatan eselon IV.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran serta hukuman disipilin berupa penundaan kenaikan gaji yang termaksud hukuman disipilin sedang ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 bulan dan paling lama 1 tahun. Pejabat yang berwenang menghukum adalah yang memangku jabatan struktural eselon III. Penurunan gaji pejabat dan penundaan kenaikan pangkat yang berwenang menghukum adalah pejabat struktural eselon II sedangkan penurunan pangkat pejabat

dan pembebasan dari jabatan yang bewenang menghukum adalah pejabat struktural eselon I.

Hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang merupakan hukuman disiplin berat, ditetapkan dengan syarat keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun dan pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil, dan kewenangan memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak dapat didelegasikan kepada pejabat yang lain.

Hukuman disiplin yang berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, merupakan hukuman disiplin terberat ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang bewenang mengagnkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil.

C. Tinjauan Tentang Sanksi Disiplin

Jika kita memandang hukum sebagai kaidah, maka tidak boleh tidak, kita harus mengakui sanksi sebagai salah satu unsur esensialnya. Hampir semua juris yang berpandangan dogmatik memandang hukum

sebagai kaidah bersanksi yang didukung oleh otoritas tertinggi di dalam masyarakat.

Banyak defenisi ataupun deskripsi yang pernah dikemukaakan oleh pakar tentang pengertian sanksi antara lain :

Menurut Sudikno Mertokusumo (1986:9) " Sanksi adalah tidak lain merupakan reaksi, akibat atau konsekuensi pelanggaran kaidah".

Sedangkan pengertian sanksi menurut Achmad Ali (2002:50) " Sanctie, (*bekrachtiging*) pengakuan; (*het gelding maken*) pengesahan; (*goedkeuring, bevestiging*) membenaran, peneguhan, isbat; (*strafrechelijk:straf*) hukuman".

Berkaitan dengan sanksi tersebut, tidak ada salahnya jika kita merenungkan makna dari pernyataan Achmad Ali, bahwa : Apabila hukum dipandang sebagai kaidah,maka tidak boleh tidak sanksi harus diakui sebagai salah satu unsur esensialnya. Selanjutnya Achmad Ali (1996:62) memberikan kesimpulan tentang pengertian sanksi yang harus memiliki unsur-unsur atau sifat-sifat yaitu :

1. Sanksi merupakan reaksi, akibat atau konsekuensi atas pelanggaran atau penyimpangan terhadap kaidah sosial (kaidah hukum dan kaidah social lainnya).
2. Sanksi merupakan kekuasaan atau alat kekuasaan untuk memaksakan agar kaidah sosial ditaati oleh masyarakat.
3. Khusus sanksi hukum, maka dapat dibedakan atas sanksi privat dan sanksi publik.

Dengan demikian maka dapat pula dikatakan bahwa hukum atau baca undang-undang merupakan *momen of name* dari fakta-fakta social, ekonomi, politik dan budaya yang mempunyai pengaruh berbanding lurus

dengan penegakan hukum. Oleh karenanya hukum atau undang-undang jika dipisahkan dari konteks sosialnya maka hukum atau undang-undang itu merupakan sumber hukum yang terhukum.

Penegakan sanksi dalam bentuk perintah atau kewajiban untuk melakukan sesuatu oleh Pengadilan Administrasi Negara yang tertuang dalam putusannya yang mana mempunyai berbagai tujuan, yaitu:

1. Untuk memulihkan kembali hak-hak para justitia belen yang terlanggar akibat terbitnya suatu keputusan tata usaha negara.
2. Mengoreksi kinerja Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara agar senantiasa kembali secara patuh mengikuti dan menaati prosedur dan mekanisme hukum yang telah ada.
3. Melindungi pihak ketiga yang secara tidak langsung terkait kepentingannya dengan putusan dalam perkara tersebut.
4. Untuk menegakkan dan ditaatinya hukum materil yang berlaku.

Penjatuhan sanksi dalam suatu putusan Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan bagian integral dari upaya penegakan hukum, oleh karena tidak adanya manfaat memasukkan kewajiban-kewajiban, perintah, larangan baik yang bersifat yuridis formal, yuridis materil, ataupun berupa asas-asas hukum atau umum jika tidak dapat dijadikan dasar pengujian dan dasar pemaksaan oleh pengadilan dalam mengubah sikap dan perilaku Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara terhadap peraturan hukum yang mengikutinya dalam bertindak atau berbuat menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara.

Dengan demikian, kaidah hukum sebagai salah satu jenis kaidah sosial, jelas membutuhkan unsur sanksi sebagai unsur esensialnya. Kesensialan dari unsur sanksi pada kaidah hukum, tampak dari apa yang dikemukakan oleh pakar-pakar berikut ini tentang ciri hukum, antara lain :

Menurut Achmad Ali (2002:51) mengenai keesensialan dari unsur sanksi pada kaidah hukum :

"...Jadi sanksi adalah perangkat aturan-aturan yang mengatur bagaimana lembaga-lembaga hukum mencampuri suatu masalah untuk dapat memelihara suatu system sosial, sehingga memungkinkan warga masyarakat hidup dalam system itu secara tenang dan dalam cara-cara yang dapat diperhitungkan".

Leopold Pospisil (Achmad Ali, 2002:51) merumuskan hukum dalam 4 kriteria yaitu :

(1) Hukum terwujud dalam keputusan yang dibuat oleh seseorang yang memiliki otoritas politik, (2) Di dalamnya terdapat suatu defenisi mengenai hubungan diantara kedua belah pihak yang berselisih, (3) Penerapannya dilakukan secara teratur dimaksud bahwa hal itu diterapkan secara universal, (4) Padanya terpaut sanksi."

Menurut van den Steenhoven (Achmad Ali, 2002:51) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang diartikan sebagai unsur hukum yaitu ancaman penggunaan paksaan fisik, otoritas yang resmi, penerapan ketentuan secara teratur dan reaksi masyarakat yang tidak spontan sifatnya.

Penulis sendiri berpendapat bahwa sanksi eksternal merupakan unsur esensial dari hukum yang membedakan dengan kaidah sosial non hukum. Dengan sanksi itulah, warga masyarakat dibawah untuk mematuhi

hukum tersebut. Dan dengan sanksi itu, ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dipertahankan. Kita tidak dapat membayangkan suatu dinamakan hukum tanpa adanya sanksi itu. Suatu "aturan" tanpa ancaman sanksi akan lebih berkonotasi pernyataan biasa daripada sebagai kaidah hukum.

Serta tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan suatu pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang mana hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan.

D. Pengertian dan Landasan Yuridis Pegawai Negeri Sipil

Setelah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa ;

"Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku".

Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal "Kejahatan dan Pelanggaran Jabatan" dan tindak pidana yang disebut dalam KUHP dalam Pasal 92. Artinya Pegawai Negeri menurut KUHP tidak berlaku dalam hukum kepegawaian dan disini hanya disinggung untuk mengetahui bahwa dalam hal melakuakn beberapa tindak pidana tertentu, maka orang-orang yang

bukan pegawai negeri seperti anggota Dewan Perwakilan Rakyat(DPR), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Gubernur, Bupati dan Kepala Desa dipandang sebagai Pegawai Negeri. (Sastra Djatmika dan Marsono, 1995:10).

Begitu pula dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1971, tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memperluas arti Pegawai Sipil Negeri dengan orang-orang yang menerima bantuan dari keuangan Negara, daerah atau badan hukum yang menerima modal dan kelonggaran dari Negara atau masyarakat.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat, dan diangkat oleh pejabat yang berwenang, yang akan diserahi tugas dalam jabatan negeri, untuk melayani kepentingan masyarakat, serta kepentingan lainnya dalam bingkai kenegaraan, yang di gaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal; 2 menyatakan bahwa :

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)

2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah
3. Disamping pegawai negeri sebagaimana dimaksud ayat 1 pejabat yang berwenang dapat mengagkat pegawai yang sudh tidak tetap.

Dalam penjelasannya, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan, belanja Negara dan bekerja pada Departemen Lembaga, Kesertariatan Lembaga Tertinggi Negara. Instansi vertikal di daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Kepaniteraan pengadialn/dipekerjakan untuk menyeleggarakan tugas Negara lain.

Jadi yang termaksud Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen Pemerintahan Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara Instansi Vertikal di Daearah-daerah dan Kepaniteraan Pengadialan,
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantuhkan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom,
3. Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang undangan diperbantuhkan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum,yayasan dan lain-lain,

4. Pegawai Negeri Sipil Pusat menyelenggarakan tugas Negara lainnya seperti Hakim, dalam lingkungan tingkat pengadilan.

Sedangkan yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk yang mana gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantukan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara, dibebaskan untuk sementara waktu dari jabatan organiknya, selama menjadi Pejabat Negara, kecuali ketua, wakil ketua, ketua muda, dan Mahkamah Agung (MA).

Pegawai Negeri Sipil tersebut secara administratif tetap berada pada Departemen/Lembaga yang bersangkutan dan ia dapat naik pangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa terikat pada formasi. Apabila pegawai negeri yang bersangkutan berhenti sebagai Pejabat Negara, maka ia kembali pada Departemen/Lembaga yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur atau komponen dari pada pegawai atau pejabat yang bekerja pada departemen-departemen Pemerintahan, seperti PT. Persero. Yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil biasa yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Mengenai kedudukan Pegawai Negeri Sipil, secara yuridis diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 3 ayat 1 menyatakan :

"Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat

secara professional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan".

Fakta menunjukkan bahwa aparatur pemerintah khususnya pegawai negeri sipil yang merupakan unsur dominan dalam birokrasi pemerintahan, belum dapat memenuhi tuntutan tersebut. Banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat kepada pemerintah merupakan merupakan suatu indikasi belum terlaksananya fungsi manajemen pemerintahan, khususnya dibidang Kepegawaian secara benar. Dengan kata lain bahwa terhadap posisi peran dan sikap birokrasi pemerintahan.

Menurut Thoha, (1995:102), Secara teoretis, sedikitnya ada empat hal yang saling berkaitan. Mengapa posisi dan peran birokrasi, khususnya Pegawai Negeri Sipil harus berubah :

- a. Adanya masalah-masalah kemanusiaan yang karena tingkat pendidikan makin baik membawa tuntutan hidup yang makin meningkat.
- b. Adanya perubahan yang cepat disekitar kita karena olmu pengetahuan yang senantiasa berkembang, kadang-kadang tidak diharapkan dan sulit diprediksi.
- c. Adanya perubahan yang kurang ditunjang oleh kemampuan organisasi pemerintahan, dan
- d. Kecanggihan teknologi modern yang membutuhkan adanya spesialisasi dan keterpaduan aktivitas organisasi serta orang-orang dalam setiap kegiatan pemerintah.

Terjadinya perubahan itu membuat birokrasi pemerintah harus cepat menanggapi baik melalui jalan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) maupun penyempurnaan struktur lembaganya yang adaptif terhadap tuntutan perubahan tersebut.

E. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Alasan Pemberhentian

Pemberhentian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian dari Jabatan Negari.

Menurut Moekijat (1991:12) bahwa :

"Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mengakibatkan pegawai yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemberhentian dari jabatan Negeri adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi Negara, tetapi masih berstatus Pegawai Negeri Sipil".

Alasan-alasan terjadinya Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dibedakan menjadi :

1. Pemberhentiaan atas permintaan sendiri

Yang mana menurut Achmad Ichsan (1977:124), ada tiga kemungkinan yang dapat terjadi berkenaan dengan permintaan berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kemungkinannya adalah permintaan dikabulkan pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, permintaan ditundah dalam hal ini apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut melaksanakan tugas penting maka penundaan tersebut dilakukan untuk paling lama satu tahun agar pimpinan instansi yang bersangkutan dapat mempersiapkan pengganti, dan permintaan ditolak dimana permintaan berhenti ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan berhenti itu sedang menjalankan ikatan dinas ataupun wajib militer.

2. Pemberhentian Karena Batas Usia

Yang dimaksud dengan pemberhentian karena batas usia disini adalah batas usia pensiun. Batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil biasanya 56 tahun. Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pension diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 memuat tentang ketentuan-ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi: "Peraturan Pemerintah tersebut adalah sebagai pengganti peraturan perundang-undangan di bidang pemberhentian pegawai sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam PP No. 15 Tahun 1951, PP No. 68 Tahun 1958, PP No. 239 Tahun 1961. Batas usia pensiun tersebut dapat diperpanjang sampai dengan 65 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan seperti Guru besar dan Rektor yang ditugaskan secara penuh pada Perguruan Tinggi, 60 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan seperti Jaksa Agung dan guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Pengawasan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, serta yang 58 Tahun bagi Pegawai Negeri Sipil memangku jabatan seperti Hakim pada Pengadilan Tinggi, Hakim pada Pengadilan Negeri dan Hakim Agama pada Peradilan Agama.

3. Pemberhentian karena adanya Penyederhanaan Organisasi

Organisasi bukanlah tujuan, melainkan alat dalam melaksanakan suatu tugas pokok. Oleh sebab itu susunan suatu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok, agar dengan demikian

dapat dicapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Menurut Moekijat (1991:126), bahwa :

"Apabila terjadi perubahan satuan organisasi Negara ada kalanya mengakibatkan kelebihan Pegawai Negeri Sipil. Apabila hal ini terjadi, kelebihan Pegawai Negeri Sipil itu, disalurkan ke satuan organisasi Negara yang lain. Apabila penyaluran pegawai tersebut tidak mungkin dilaksanakan, kelebihan Pegawai Negeri Sipil tersebut diatasi dengan memberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dari statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil atau jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-undangan".

4. Pemberhentian karena Pelanggaran, Tindak Pidana atau Penyelewengan

Pemberhentian terhadap Pegawai Negeri Sipil karena pegawai yang bersangkutan melakukan pelanggaran, tindak pidana atau penyelewengan dapat dilakuka dengan hormat atau tidak dengan hormat, tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang, berat ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan itu.

Adapun Pertimbangan tersebut adalah sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah atau janji jabatan negeri oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang berat dan menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi, dapat diberhentikan dan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana berat. Meskipun maksimal ancaman pidana terhadap suatu tindakan pidana yang ditetapkan, pidana yang dijatukan atau diputuskan oleh hakim terhadap jenis tindak pidana itu dapat berbeda-beda sehubungan dengan

berat ringanya tindak pidana yang dilakukandan atau besar kecilnya akibat yang ditimbulkannya.

5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku apabila berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan dinyatakan antara lain tidak dapat lagi dalam semua jabatan negeri karena kesehatannya, menderita penyakit atau kelainan yang yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan atau lingkungan kerjanya serta berakhir cuti sakit dalam hal ini belum mampu bekerja kembali.

6. Pemberhentian karena meninggalkan tugas

Yang dimaksud dengan meninggalkan tugas secara tidak sah adalah meninggalkan tugas tanpa izin dari pejabat yang berwenang memberikan cuti. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugas secara tidak sah itu dalam waktu dua bulan terus-menerus dapat ditugaskan kembali, dapat pula diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Apabila ada alasan-alasan meninggalkan tugas secara tidak sah itu dapat diterima oleh pejabat berwenang, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat ditugaskan kembali setelah lebih dahulu dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Yang menurut Utrech (1986 : 82) bahwa :

"Apabila alasan-alasan meninggalkan tugas secara tidak sah itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, atau apabila

menurut pendapat pejabat yang berwenang mungkin mengganggu suasana atau disiplin kerja apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ditugaskan kembali, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil mulai pada bulan diberhentikan gajinya”.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang selama enam bulan terus-menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

7. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk kelengkapan tata usaha kepegawaian, pimpinan instansi yang bersangkutan membuat suatu surat keterangan meninggal dunia.

Pegawai Negeri Sipil yang hilang selama 12 bulan, dianggap sebagai Pegawai Negeri Sipil yang masih tetap bekerja, oleh sebab itu gaji dan penghasilan lain yang menjadi haknya diterima kepada keluarga, yaitu suami, istri, atau anak yang sah. Apabila setelah 12 bulan Pegawai Negeri Sipil yang hilang itu belum juga ditemukan maka ia dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan kedua belas dan kepada keluarganya diberikan uang duka wafat atau duka tewas dan hak-hak kepegawaian lainnya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Adapun peraturan-peraturan yang memuat kewajiban-kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil banyak sekali. Ada yang sudah diketahui sebagian atau banyak Pegawai Negeri Sipil dan ada yang belum diketahui. Tetapi diwaktu belakangan karena adanya banyak kursus

latihan jabatan penataran dan sebagainya sudah lebih banyak peraturan-peraturan yang diketahui Pegawai Negeri Sipil diungkapkan oleh Sastra Djatmika (1995:163), mengatakan bahwa :

"Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dan kenaikan hukum bagi yang melanggar dan diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku".

Pengertian tersebut sangat limitatif sekali sehingga bersifat konkret sesuai dengan peraturan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil. Namun bila ditinjau dari aspek hukum pidana dapat dikatakan bahwa setiap kewajiban itu harus dilaksanakan dan begitu pula setiap ada larangan harus dihindari apabila melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi hukuman sesuai berat ringannya pelanggaran.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban yang dapat dikelompokkan tentang apa yang seharusnya dilakukan, dan tentang apa yang seharusnya tidak dilakukan yang mana dapat disebut suatu larangan.

a. Kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Peraturan Pemerintah R.I. No.30 Tahun 1980 Tentang Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (Bab II, Pasal 2) Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintahan;
- b. Megutamakan kepentingan Negara oleh kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;

- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintahan, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Mengangkat atau janji jabatan berdasarkan Peraturan Perundang-undang yang berlaku;
- e. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintahan baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintahan terutama dibidang keamanan;
- k. Menaati ketentuan jam kerja;
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara Negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugas masing-masing;
- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- p. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta tauladan yang baik terhadap bawahannya;
- r. Mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
- t. Menaati ketentuan Perundang-undangan tentang perpajakan;
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasannya;
- v. Hormat menghormati antara semua warga Negara yang memeluk Agama atau Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;
- w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;

- x. Menaati segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kedinasan yang berlaku;
- y. Menaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

b. Larangan-larangan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Bab II, Pasal 3) Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang :

- a. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain didalam atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya;
- b. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- c. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;
- d. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- e. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- f. Menghalangi jalannya tugas kedinasaan;
- g. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- h. Bertindak sebagai perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor atau instansi pemerintah;
- i. Memiliki saham atau modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam dalam ruang lingkup kekuasaannya;
- j. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak

langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;


- k. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi Direksi, Pimpinan atau Komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan atau ruang IV/a keatas atau yang memangku jabatan Eselon I, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga III/d ke bawah yang akan melakukan kegiatan dimaksud, wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang;
- l. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- m. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintahan, atau Pegawai Negeri Sipil;
- n. Menyalagunakan wewenangnya;
- o. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara asing;
- p. Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara;
- q. Memiliki, menjual, membeli, menggadakan, menyewakang atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- r. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, ataupun pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

F. Syarat-syarat dan Prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Penetapan hak-hak seorang yang diberhentikan dari jabatan atau dari kedudukannya sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Hal-hal yang merupakan syarat-syarat pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian adalah :

1. Atas permintaan sendiri;

- 
2. Telah mencapai usia pensiun;
 3. Meninggal dunia;
 4. Tidak cakap jasmani dan rohani.

Syarat berkas pemberhentian Pegawai Negeri Sipil antara lain :

- a. Permohonan dari yang bersangkutan;
- b. Daftar riwayat hidup pekerjaan;
- c. Data perorangan calon penerima pensiunan;
- d. Fotocopy SK pertama;
- e. Fotocopy SK kenaikan gaji berkala;
- f. Fotocopy kartu pegawai;
- g. Fotocopy SK jabatan terakhir;
- h. Fotocopy surat nikah;
- i. Fotocopy akte kelahiran putra/putri dibawah usia 25 tahun;
- j. Pernyataan dari satuan kerja tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- k. Daftar susunan keluarga;
- l. Rincian gaji terakhir;
- m. Surat kematian desa/kelurahan;
- n. Surat Keterangan dari Tim Dokter penguji kesehatan PNS yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan;
- o. Pas foto 4 x 6 cm hitam putih.

Prosedur Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pejabat

yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dimana sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu pegawai tersebut yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu. Adapun tujuan dari pemeriksaan itu adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan melakukan pelanggaran itu. Apabila pegawai tersebut tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis sedangkan panggilan kedua harus dibuat secara tertulis dan dilakukan secara tertutup yang hanya diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.

Pemberhentian dapat menempuh jalan melalui Bapek. Bapek adalah memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/b kebawah tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 198. Dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 hari terhitung mulai tanggal menerima keputusan hukuman disiplin.

Penyelesaian melalui Pengadilan dalam pasal 35 jo 36 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 ditetapkan bahwa "Penyelesaian sengketa dibidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, yang pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan undang-undang". Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan secara tertulis kepada pengadilan yang berwenang mengadili berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan rehabilitasi. (Sastra Djatmika 1995:58).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah Kota Makassar tepatnya dikantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Adapun dasar pertimbangan sehingga daerah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena Kota Makassar merupakan Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan dan terdapat kantor Pengadilan Tata Usaha Negara yang mana tersedia cukup data yang dibutuhkan untuk penelitian masalah dalam penulisan skripsi ini.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang pembahasan skripsi ini diperlukan data yang maksimal dengan menggunakan metode pengumpulan data, baik melalui penelitian pustaka maupun penelitian lapangan agar sasaran yang hendak dapat dicapai dapat terwujud.

1. Penelitian Pustaka (Library Research), yakni usaha pengumpulan data melalui bacaan, seperti buku literatur, karya ilmiah, majalah hukum, Koran dan peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan pokok bahasan.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yakni usaha pengumpulan data secara langsung dilokasi penelitian dengan teknik :

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan Tanya jawab mengenai hal-hal yang ada kaitanya dengan materi yang akan dibahas.
- b. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar terhadap objek yang akan diteliti.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Sekunder, adalah merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang berasal dari Peraturan Perundang-undangan, buku literatur, karya ilmiah, majalah hukum, serta Koran yang ada terkait atau berhubungan dengan materi penulis.
2. Data Primer, adalah merupakan data yang diperoleh penulis langsung dari responden melalui wawancara dengan staf dari setiap dari lembaga atau instansi yang terkait.

D. Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan baik secara sekunder maupun secara primer, dan dianalisis secara kualitatif. Selanjutnya diajukan secara deskriptif yaitu dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan permasalahan dengan penyelesaiannya berkaitan dengan penulisan ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 1990 tentang Pembentukan Pengadilan Tata Usaha Negara di Jakarta, Medan, Palembang, Surabaya, dan Ujung Pandang pada tanggal 30 Oktober 1990. Menurut ketentuan Pasal 2 ayat 3 Keputusan Presiden Nomor 52 Tahun 1990 ini wilayah hukumnya meliputi seluruh Kabupaten dan Kotamadya Daerah Tingkat I dan II yang terdapat dalam Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Timor-Timur, Maluku dan Irian Jaya. Setelah berjalan 2 tahun, wilayah hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Ujung Pandang dipersempit dengan dibentuk Pengadilan Tata Usaha Negara Kendari, Palu dan Dili sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 2 Tahun 1997, Pengadilan Tata Usaha Negara Kupang, Ambon dan Jayapura sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1993 oleh karena itu sampai saat ini , wilayah hukum Pengadilan Tata Usaha Negara meliputi seluruh Kabupaten dan Kotamadya yang ada di Sulawesi Selatan.

Tugas dan fungsi dari unsur Pimpinan Pengadilan Tata Usaha Negara yang terdiri dari Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara mencakup tugas-tugas fungsional dan tugas-tugas administrasi

atau struktural. Hubungan tugas antara Pimpinan Pengadilan Tata Usaha Negara dan Hakim Tata Usaha Negara bersifat kolegial dalam menjalankan fungsi justisial. Hal inilah yang menyebabkan independensi fungsi hakim tetap terpelihara dengan kata lain tidak terpengaruh komando Pimpinan. Untuk tugas Administrasi Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara membawahi Panitera, Panitera membawahi para kepala Sub yang terdiri dari Sub Bagian Kepaniteraan, Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum. Selain itu, Panitera juga membawahi Panitera Pengganti.

A. Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara Menangani sengketa Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal Pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil

Peradilan Administrasi adalah salah satu bentuk terhadap kekuasaan sekaligus sebagai lembaga yang melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan yang mungkin dilakukan penguasa. Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan suatu peradilan yang bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara. Dalam hal ini Pengadilan Tata Usaha Negara memiliki kompetensi absolut untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara seseorang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang merupakan akibat dari dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara termasuk sengketa kepegawaian yang

merasa kepentingannya dirugikan dari Keputusan tersebut dapat mengajukan gugatan secara tertulis kepada pengadilan agar yang disengketakan dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai ganti rugi atau rehabilitasi.

Kewenangan adalah kompetensi yang bersifat hak atau kewenangan dari suatu pengadilan untuk mengadili atau memeriksa suatu perkara. Terdapat 2 jenis kompetensi yaitu kompetensi absolut dan kompetensi relatif.

Dalam hal sengketa mengenai pemberhentian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Surat Sekretaris Utama Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata terdapat banyak persepsi masing-masing hakim yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar juga memiliki persepsi yang berbeda. Penulis menemukan putusan mengenai sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara yang kemudian putusan ini diteliti oleh penulis untuk mengetahui letak perbedaan putusan tersebut.

Analisis terhadap putusan perkara Nomor 28/GTUN/2003/PTUN MKS.

Drs. Agus Mangatta, Msi.

Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau Mantan Direktur Akademi Pariwisata Makassar, bertempat tinggal di Jalan Hertasning Barat II. Kompleks Griya Panakukang Indah Blok C No. 10 Makassar. Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya bernama :

Blok C No. 10 Makassar. Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya bernama :

Hasanuddin Radja, SH.

Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat/pengacara bertempat tinggal/berkantor di Jalan Badak Utara No.6 Makassar, berdasarkan surat kuasa Khusus tanggal 05 April 2003 Nomor 79/L/2003 yang dilegalisasi oleh Susanto Wibowo, SH. Notaris di Makassar tanggal 05 April 2003 yang selanjutnya disebut

PENGGUGAT :

M E L A W A N

1. DIREKTUR AKADEMI PARIWISATA MAKASSAR

Berkedudukan Jalan Cenrawasih No. 259 Makassar, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya bernama :

Komang Mahawira, SH, MH.

Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada Akademi Pariwisata Makassar bertempat tinggal/berkedudukan di Kompleks Puri Taman Sari Blok G/6 Makassar. Berdasarkan surat kuasa Khusus tanggal 02 Mei 2003 Nomor 82/LGL/RNV/2003 yang dilegalisasi oleh Ridwan Nawing, SH. Notaris di Makassar tanggal 06 Mei 2003 selanjutnya disebut sebagai.....

TERGUGAT I :

2. SEKRETARIS UTAMA BADAN PENGEMBANGAN BUDAYA DAN PARIWISATA

Berkedudukan di Jalan Merdeka Barat No. 17 Jakarta dalam hal ini diwakili oleh kuasanya bernama :

Erwin Mansoer, SH.

Jabatan ASDEP Akuntabilitas bidang kebudayaan. Berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor 1490/SPT/SU/BD/12 V/03 tanggal 12 Mei 2003 dan surat kuasa Khusus tanggal 5 Juni 2003 Nomor SP 9/KP.193/KH/BP/03 selanjutnya disebut sebagai.....TERGUGAT II :

Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut :

Telah membaca Surat Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar tanggal 22 April 2003 Nomor 34/PEN.AC/G.TUN/2003/PTUN.Mks tentang penolakan pemeriksaan dengan Acara Cepat dan sekaligus penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan memutuskan perkara tersebut.

Telah membaca Surat Penetapan Ketua Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar tanggal 03 Juni 2003 Nomor 31/PEN PP/G.TUN/2003/PTUN.Mks tentang pemeriksaan persidangan.

A. DUDUK PERKARA

Bahwa pada tanggal 14 April 2003 surat gugatan penggugat telah terdaftar pada Pengadilan Tata Usaha Negara dibawah registrasi Nomor 28/GTUN/2003/PTUN Mks. Dan diterbitkan tanggal 03 Juni 2003 yang isinya menerangkan bahwa penggugat adalah Pegawai Negeri Sipil , bahwa pada tanggal 2 Oktober 2001 penggugat diberhentikan sebagai Direktur Akademi Pariwisata Makassar berdasarkan Surat Keputusan

Menteri Negara Kebudayaan dan Pariwisata No. 32/KP.403/MN KP-2001 yang Surat Keputusan tersebut dianggap cacat hukum dan sewenang-wenang. Pada tanggal 21 Maret 2003 Direktur Akademi Pariwisata Makassar dengan suratnya Nomor 192/KP.105/III/AKPAR-2003 perihal gaji PNS yang ditujukan kepada Kepala Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Makassar adalah suatu perbuatan Pejabat Tata Usaha Neagar yang sewenang-wenang tidak prosedural dan menggunakan proses hukum rimba yang mana sangat merugikan penggugat baik materil maupun moril dan pada tanggal 7 Maret 2003 perihal pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan oleh tergugat II merupakan obyek gugatan maka penggugat telah dirugikan baik materil maupun imateril dan penggugat sudah tercemar nama baiknya untuk itu sesuai dengan PP 43 Tahun 1991 dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara (Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986) Penggugat menuntut ganti rugi sebesar Rp 5.000.000.-

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan penggugat tersebut diatas bersama ini kiranya Bapak Ketua Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan mengadili dan memutus dengan putusan sebagai berikut :

1. Menerima Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan batal atau tidak sah Surat Direktur Akademi Pariwisata Makassar mengenai perihal gaji PNS dan Surat Sekretaris Utama

Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata perihal Pelanggaran Disiplin PNS atas nama Drs. Agus Mangatta. Msi;

3. Memerintah kepada tergugat I dan tergugat II untuk mencabut Surat objek Sengketa tersebut diatas;
4. Menghukum tergugat I dan tergugat II untuk membayar ganti rugi sesuai PP Nomor 43 Tahun 1991 tentang ganti rugi pada Peradilan Tata Usaha Negara sebesar Rp. 5.000.000.-

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut. Tergugat I mengajukan jawabannya pada tertanggal 17 Juni 2003 adalah dimana Penggugat menyatakan dalam keadaan STATUS QUO merupakan pernyataan yang sama sekali tidak benar karena tidak berdasar atas hukum yang berlaku. Dalam peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku sama sekali tidak ada yang mengatur status quo. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 memang memberikan hak kepada PNS yang merasa dirugikan untuk melakukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara tetapi bukan berarti PNS yang bersangkutan berada dalam keadaan status quo melainkan harus tetap menjalankan kewajibannya sebagai PNS. Dan surat yang dikeluarkan Tergugat I sudah benar dan tidak sama sekali bertentangan dengan hukum. Tergugat II mengajukan eksepsinya tertanggal 15 Juni 2003 bahwa gugatan Sdr. Agus Mangatta, Msi terhadap Sekretaris Utama Kebudayaan dan Pariwisata yang diwakili kuasa hukumnya adalah salah alamat (error in person) hal ini kami kemukakan bahwa berdasarkan Kepres No.29 Tahun 2003 tentang

perubahan atas Keputusan Presiden No 101 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat I dan Tergugat II pihak Penggugat mengajukan Repliknya tertanggal 07 Juli 2003 dan atas Replik Penggugat tersebut pihak Tergugat I mengajukan Dupliknya tetanggal 09 Juli 2003 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan surat bukti tulis berupa fotocopy yang diberi tanda P-1 sampai P-15 yang perincinya berupa :

1. Fotocopy Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Undang-undang RI Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang diberi tanda bukti P-2 ;
3. Fotocopy Surat dari Sekretaris Utama Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata No.958/SB/SU/BD/7.III/03 perihal Pelanggaran Disiplin atas nama Sdr. Drs Agus Mangatta, Msi. Yang ditujukan kepada Direktur Akademi Pariwisata Makassar tanggal 07 Maret 2003, yang diberi tanda bukti P-3 ;
4. Fotocopy Surat dari Direktur Akademi Pariwisata Makassar, yang diberi tanda bukti P-4 ;

5. Fotocopy Rekapitulasi Kehadiran PNS Akademi Pariwisata Makassar atas nama Drs. Agus Mangatta, Msi. NIP 120108497 tanggal 5 Februari 2003, yang diberi tanda bukti P-5
6. Fotocopy Keputusan Menteri Negara Kebudayaan dan Pariwisata No. KM.32/KP.403/MNKP-2001 tentang Pengangkatan Direktur Akademi Pariwisata Makassar Tanggal 17 Oktober 2001, yang diberi tanda bukti P-6.;

B. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang , bahwa Penggugat mengajukan gugatan Pembatalan terhadap Surat Keputusan Tergugat I dan Surat Tergugat II tersebut pada pokoknya berdasarkan dalil-dalil bahwa Tergugat I dan Tergugat II telah menerbitkan Surat Keputusan yang dijadikan obyek sengketa secara sewenang-wenang, tidak procedural, bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sehingga kepentingan Penggugat dirugikan.

Menimbang, bahwa setelah mempelajari surat yang dijadikan obyek sengketa. Majelis berpendapat bahwa kedua keputusan tersebut adalah suatu keputusan berantai.

C. PUTUSAN HAKIM

Selanjutnya, dari proses persidangan Majelis Hakim kemudian memutuskan :

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima,



2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya mvgggggai perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 239.000.-

Dari hasil penelitian penulis terhadap putusan mengenai masalah pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bahwa dalam kasus pemberhentian atau sengketa kepegawaian memang merupakan kewenangan dari PTUN karena yang menjadi obyek sengketa adalah Keputusan Tata Usaha Negara.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Darmawan Ginting (wawancara tanggal 15 Juli 2009) yang juga salah satu Hakim yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara mengatakan bahwa dalam memutus sengketa kepegawaian tergantung dari keputusan Majelis Hakim. Lebih lanjut lagi beliau menjelaskan, Tata Usaha Negara adalah Adminstrasi Negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah yang bersifat eksekutif yang berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dalam hal menyangkut suatu jabatan ternyata diisi oleh pejabat lain, maka yang bersangkutan dapat diangkat dalam jabatan lain yang setingkat dengan jabatan semula.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Muh. Ilham (wawancara tanggal 16 Juli 2009) beliau mengatakan bahwa masing-masing hakim memiliki prsepsi atau pendapat masina-masing dalam menangani kasus sengketa kepegawaian. Beliau sendiri memiliki presepsi atau pendapat

untuk kasus ini bukanlah merupakan kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara melainkan kompetensi dari Pengadilan Negeri yang menangani kasus perdata. Hal ini dikarenakan tidak adanya unsur kehendak dari instansi untuk menerbitkan SK sebagaimana yang dipersyaratkan dalam sebuah penetapan melainkan pernyataan kehendak maupun kebijakan dari Akademi Pariwisata.

Untuk bahan perbandingan tersebut penulis mengutip pendapat salah seorang Panitera Muda Hukum yaitu Andi Hasanuddin (wawancara tanggal 15 Juli 2009), mengatakan :

"Bahwa dalam hal ini Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara."

Penulis sendiri mengemukakan pendapatnya bahwa pada dasarnya secara yuridis Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang memeriksa, mengadili, memutus dan menyelesaikan sengketa Kepegawaian. Penulis berpendapat demikian dengan melihat tolak ukur sebagai berikut Keputusan Tata Usaha Negara berdasarkan pada Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara pasal 1 penulis menguraikan sebagai berikut :

1. Keputusan Tata Usaha Negara berupa penetapan tertulis maksudnya harus jelas pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan. Maksud serta hal-hal yang ditulis dan diajukan kepada siapa. Mengenai SK maksud dari SK tersebut sudah jelas yakni pemberhentian Direktur

maksud dari SK tersebut sudah jelas yakni pemberhentian Direktur Akademi Pariwisata dan sudah jelas dicantumkan nama yang diganti dan yang menggantikan dalam SK tersebut.

2. Dikeluarkan oleh Badan atau pejabat Tata Usaha Negara melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu, mengenai Badan atau pejabat Tata Usaha Negara adalah Menteri Kebudayaan dan Pariwisata. Oleh karena itu unsur tersebut telah terpenuhi.
3. Keputusan Tata Usaha Negara bersifat konkrit mengenai adanya perintah pemberhentian gaji dengan pelanggaran disiplin.
4. Keputusan Tata Usaha Negara bersifat individual mengenai penunjukan nama atas Drs. Agus Manggata. M.Si.
5. Keputusan Tata Usaha final karena tidak diperlukan persetujuan instansi lain lagi dan telah menimbulkan akibat hukum.

Sedangkan menurut Bagian umum Akademi Pariwisata Makassar

Rahman (wawancara tanggal 17 Juli 2009) menyatakan bahwa :

“Pemberhentian gaji tersebut sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah karena Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 bulan terus-menerus dan pemberhentannya sebagai Pegawai Negeri Sipil karena tidak pernah masuk kerja selama 6 bulan terus-menerus sehingga Pegawai Negeri Sipil diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.”

Sehingga dalam kasus mengenai sengketa kepegawaian secara yuridis formal Hakim yang memeriksa permohonan tersebut sudah sangat tepat karena terlebih dahulu mendengar dan memeriksa permohonan

bukti yang menjadi pokok perkara. Demikian pula hakim yang bersidang merupakan hakim tunggal seperti yang disyaratkan dalam Undang-Undang.

Pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Proses pemberhentian adanya teguran lisan dan tertulis sebanyak 3 kali yang isinya yang bersangkutan dipanggil untuk melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam Lingkungan Akademi Pariwisata Makassar tetapi tidak pernah masuk.

Alasan pemberhentian karena meninggalkan tugas yang terdapat dalam Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 bulan terus-menerus, dihentikan pembayaran gajinya bulan kedua dan Pasal 12 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud ayat 1, yang dalam waktu 6 bulan terus-menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pasal 23 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang mana syarat terjadinya pemberhentian adalah Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena permintaan sendiri, telah mencapai usia pensiun, adanya penyederhanaan organisasi Pemerintahan dan tidak cakap jasmani atau

rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

B. Faktor-faktor yang Mendasari Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Hubungan struktural antara Akademi Pariwisata dengan Departemen Kebudayaan dan Pariwisata adalah satuan unit kerja atau Unit Pelaksana Teknis dalam bidang Pendidikan sesuai dengan Pasal 56 b Keputusan Presiden Nomor 46 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Tertib Kerja Lembaga Pemerintahan Non Departemen.

Beberapa pendapat praktisi yang sempat ditanya mengenai hal tersebut diantaranya Hasanuddin Radja yang pernah menangani kasus mengenai sengketa kepegawaian (wawancara tanggal 5 Agustus 2009) menyatakan bahwa :

Banyaknya kasus mengenai sengketa kepegawaian yang selalu dimenangkan oleh tergugat disebabkan karena ada dua kemungkinan yaitu, pertama Hakim saling menjaga kewibawaan, dimana pada dasarnya tidak adanya tindakan untuk saling menjatuhkan antara instansi dan adanya konspirasi antara lembaga, kedua, banyak penggugat ditolak karena permohonan dari penggugat kurang memenuhi syarat."

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengutip pendapat Panitera Muda Hukum Andi Hasanuddin (wawancara tanggal 15 Juli 2009) mengatakan bahwa :

"Faktor yang mendasari pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bersangkutan karena tidak pernah melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Akademi Pariwisata Makassar dan meninggalkan tugasnya secara tidak sah serta dalam Undang-

Akademi Pariwisata dan kemungkinan terjadinya hal tersebut dikarenakan kurang mampunya seorang penggugat atau kuasa hukumnya untuk memberikan alasan-alasan yang tepat hal tersebut."

Sedangkan menurut Bagian Umum Akademi Pariwisata yaitu Rahman menyatakan bahwa :

"Sesuai dengan rekapitulasi kehadiran maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sudah wajar apabila dia diberhentikan gaji karena dia terbukti melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil karena dia tidak pernah melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Akademi Pariwisata Makassar."

Berdasarkan pendapat berbagai kalangan diatas penulis mengambil kesimpulan, ada beberapa faktor penyebab terjadinya pemberhentian penggugat yaitu :

1. Tidak terpenuhinya syarat-syarat formal penggugat sebagaimana diatur dalam Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara.
2. Adanya indikasi kolusi dan konspirasi diantara aparaturnya hukum sehingga Hakim dengan berbagai alasan seperti wibawa aparaturnya hukum.
3. Karena kurang mampunya seorang penggugat atau kuasa hukumnya untuk memberikan alasan-alasan yang tepat mengenai pemberhentian Direktur Akademi Pariwisata Makassar dan adanya bukti rekapitulasi kehadiran penggugat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar dalam rapat pendahuluan dinyatakan dismissal diadakan perlawanan yang diputuskan bahwa gugatan penggugat tidak dapat diterima oleh karena penggugat tidak memenuhi syarat-syarat yang ada pada Pasal 48 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang berbunyi dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia dan pengadilan baru berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan. Dimana upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara, prosedur itu dilaksanakan dilingkungan permintaan sendiri dan terdiri atas dua bentuk. Dalam hal penyelesaian itu harus

dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan suatu keputusan yang bersangkutan yang mana prosedur itu disebut banding administratif.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya pemberhentian atas Pegawai Negeri Sipil karena pegawai yang bersangkutan meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 bulan terus menerus dihentikan gajinya pada bulan ketiga dan secara tegas Majelis Hakim menentukan secara tegas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam Pasal 6 ayat 3 jadi Pegawai yang bersangkutan masuk dalam hukuman disiplin sedang dan Pasal 6 ayat 4 (d) yang masuk dalam jenis hukuman disiplin berat yaitu pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran

Undang-undang harus mempertegas mengenai kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara khususnya mengenai sengketa kepegawaian apakah memang termasuk Kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara atau bukan agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda dalam memutuskan sengketa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad. 2002. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Gunung Agung.
- Djarmika, Sastra. 1995. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Hadjon, Philipus, dkk. 2005. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Harahap, Zairin, 2001. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Ichsan, Achmad, 1977. *Tata Administrasi Kekaryawanan*. Bandung : Alumni
- Mertokusumo, Soedikno. 1988. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty
- Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Mustofa, Bachsan. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Bandung: PT.Citra Aditya.
- Ridwan. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Soehino, 1998. *Azas-Azas Hukum Tata Negara*. Yogyakarta:Liberty
- Sutami, Sitti. 2007. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Bandung; PT. Rafika Aditama.
- Sutari. 1987 *Batas-Batas Kewenangan Hukum Dalam Menilai KTUN*. Leiden: Risk University.
- Tjandar, Riawam. 1995. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Thoha. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Kencana
- Utrecht. 1986. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta Ichtiar
- Wijaya. 1990. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Press