

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

Oleh:

Sayyidah Choirun Nisa'¹

Sayyidah Dewi Hasanah²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: sayyidah.anis123@gmail.com, sayyidahana580@gmail.com.

Abstract. *This study aims to analyze legal protection for Civil Servants (PNS) in facing State Administrative disputes over unilateral dismissal by government agencies. Unilateral dismissal without legal basis and without going through a legitimate disciplinary examination procedure often causes injustice and harms the rights of PNS as state apparatus. This study uses qualitative research with a normative legal approach with a literature study method, which utilizes legal sources in the form of laws, government regulations, court decisions, and state administrative law literature. The results of the study indicate that filing a lawsuit with the State Administrative Court is a legitimate and relevant form of legal protection to correct unlawful decisions. Most of the lawsuits filed by PNS are granted by the court because there is evidence of violations of the principles of legality, the principle of justice, and the principle of legal certainty. However, the effectiveness of this legal protection still faces obstacles in the form of slow implementation of decisions and lack of commitment from the defendant agency. This study concludes that legal protection for PNS will run optimally if supported by government agency compliance with court decisions and increased legal understanding among ASN.*

Keywords: *Principle of Legality, Civil Servants, Legal Protection, State Administration.*

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menghadapi sengketa Tata Usaha Negara atas pemberhentian sepihak oleh instansi pemerintah. Pemberhentian sepihak tanpa dasar hukum dan tanpa melalui prosedur pemeriksaan disiplin yang sah sering menimbulkan ketidakadilan dan merugikan hak PNS sebagai aparatur negara. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif dengan metode studi pustaka, yang memanfaatkan sumber hukum berupa undang-undang, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, serta literatur hukum administrasi negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan bentuk perlindungan hukum yang sah dan relevan untuk mengoreksi keputusan yang melanggar hukum. Sebagian besar gugatan yang diajukan oleh PNS dikabulkan oleh pengadilan karena terbukti adanya pelanggaran terhadap asas legalitas, asas keadilan, dan asas kepastian hukum. Namun, efektivitas perlindungan hukum ini masih menghadapi hambatan berupa lambatnya pelaksanaan putusan dan kurangnya komitmen dari instansi tergugat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap PNS akan berjalan optimal apabila didukung oleh kepatuhan instansi pemerintah terhadap putusan pengadilan dan peningkatan pemahaman hukum di kalangan ASN.

Kata Kunci: Asas Legalitas, Pegawai Negeri Sipil, Perlindungan Hukum, Tata Usaha Negara.

LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam menjalankan fungsinya, PNS memiliki posisi yang strategis sebagai aparatur negara, abdi negara, dan pelayan masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan serta perlindungan hukum terhadap PNS harus mendapat perhatian serius dari negara agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat administrasi negara. Sebagai bagian dari aparatur sipil negara, PNS memiliki hak dan kewajiban yang diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, terutama dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa setiap PNS berhak

memperoleh perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang, termasuk dalam hal pemberhentian dari jabatannya.¹

Namun, tidak sedikit terjadi kasus pemberhentian sepihak terhadap PNS oleh instansi pemerintah tanpa didahului oleh proses yang sesuai dengan hukum administrasi negara. Pemberhentian semacam ini tidak jarang dilakukan tanpa adanya alasan yang sah, tanpa pembuktian pelanggaran disiplin yang kuat, serta tanpa memberikan ruang pembelaan diri yang layak bagi PNS yang bersangkutan.² Tindakan semacam ini tentu bertentangan dengan prinsip-prinsip negara hukum dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, seperti asas kepastian hukum, asas keadilan, dan asas profesionalitas.

Pemberhentian sepihak yang dilakukan oleh instansi pemerintah terhadap PNS berimplikasi sangat serius, tidak hanya terhadap status kepegawaian seseorang, tetapi juga terhadap harkat dan martabatnya sebagai individu.³ Status sebagai PNS merupakan hasil dari proses panjang seleksi dan pengabdian, yang pada akhirnya membentuk ikatan hukum antara negara dan individu sebagai pegawai negeri. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang kuat merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak keperdataan maupun hak-hak administratif PNS.⁴

Dalam sistem hukum Indonesia, perlindungan terhadap hak-hak PNS dalam hal pemberhentian diatur melalui mekanisme peradilan Tata Usaha Negara (TUN). Peradilan TUN memiliki wewenang untuk mengadili sengketa antara PNS dengan instansi pemerintah apabila terdapat keputusan administrasi yang dianggap merugikan hak seseorang sebagai warga negara.⁵ Sengketa TUN atas pemberhentian PNS menjadi semakin penting karena dapat menjadi instrumen pengawasan terhadap tindakan

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

² Raffly Noer Ikhsan, Evi Deliana HZ, and Muhammad Zulhidayat, "Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 2.B (2025): 252–65.

³ Ahmad Haidar Muiny and Anna Erliyana, "Penegakan Hukum Administrasi Tentang Pemberhentian Secara Tidak Hormat Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Pengadilan Tata Usaha Negara," *Jurnal Hukum Sehasen* 10, no. 2 (2024): 637–44.

⁴ R M Dewi, "Pengawasan Hukum Terhadap Perangkat Desa Atas Pemecatan Yang Dilakukan Kepala Desa Tanpa Mekanisme Pemberhentian (Studi Di Desa Sukaramai Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]* 2 (2022): 1–13, <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/1392%0Ahttp://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/viewFile/1392/1428>.

⁵ Subaida Paus Paus, Dwi Pratiwi Markus, and Anggun Kirana, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia," *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 (2025): 150–69.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

penyelenggara negara agar tetap berada dalam koridor hukum.⁶ Keberadaan hukum administrasi negara dan pengadilan TUN menjadi instrumen penting dalam menjamin akuntabilitas lembaga pemerintah terhadap individu yang menjadi bagian dari sistem administrasi negara itu sendiri.

Meskipun terdapat jalur hukum untuk menggugat pemberhentian sepihak melalui Peradilan Tata Usaha Negara, pada kenyataannya tidak semua PNS memiliki keberanian, pemahaman hukum, serta akses yang memadai untuk menempuh jalur tersebut. Banyak kasus pemberhentian sepihak yang tidak berlanjut ke ranah pengadilan karena adanya tekanan psikologis, ketidaktahuan terhadap hak-haknya, atau bahkan karena tidak adanya pendampingan hukum yang memadai. Hal tersebut mengakibatkan, pelanggaran terhadap hak-hak administratif PNS terus terjadi dan menjadi preseden buruk bagi sistem kepegawaian negara.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap PNS masih belum optimal, terutama ketika menghadapi kekuasaan instansi pemerintah yang cenderung dominan.

Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran terhadap lemahnya perlindungan hukum bagi PNS, khususnya dalam menjaga hak atas kejelasan status kerja dan perlakuan yang adil dari negara. Dalam tatanan negara hukum, setiap keputusan administrasi harus dapat diuji secara hukum, dan setiap warga negara, termasuk PNS, harus memiliki hak yang sama di hadapan hukum.⁸ Negara berkewajiban menjamin bahwa setiap tindakan administrasi yang berakibat pada hilangnya hak seseorang harus didasarkan pada prosedur yang sah, transparan, dan akuntabel. Tidak ada alasan pembenar bagi instansi pemerintah untuk bertindak secara sepihak dalam mengambil keputusan administratif yang menyangkut nasib seseorang, termasuk dalam pemberhentian pegawai negeri sipil.

Ketentuan mengenai prosedur pemberhentian PNS telah diatur secara tegas dalam berbagai regulasi, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

⁶ Jevantio Yosua Maki, Lendy Siar, and Harly Stanly Muaja, "PENYELESAIAN SENGKETA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI UPAYA ADMINISTRATIF," *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT Lex Privatum* 13, no. 4 (2024): 1–23.

⁷ Yeremia Pierre Rurugala, Deizen D. Rompas, and Herlyanty Y. A. Bawole, "TINJAUAN HUKUM BANDING ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA," *LexEtSocietatis* IX, no. 3 (2022): 16–24.

⁸ Jevon Adijenda Adijenda Parkher and Dasril Radjab, "Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan," *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): 481–501, <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>.

Dalam aturan-aturan tersebut dijelaskan bahwa pemberhentian harus dilakukan melalui prosedur yang objektif dan disertai bukti pelanggaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.⁹ PNS juga memiliki hak untuk membela diri, mengajukan keberatan, serta mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara apabila merasa dirugikan. Dengan demikian, setiap bentuk penyimpangan dari prosedur ini merupakan pelanggaran hukum dan harus mendapatkan perhatian serius, baik dari lembaga pengawas internal maupun dari lembaga peradilan.

Dalam praktik peradilan, terdapat berbagai putusan penting yang menunjukkan bahwa tindakan pemberhentian sepihak oleh instansi pemerintah sering kali dikoreksi oleh Pengadilan Tata Usaha Negara karena tidak memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Namun, problematika tidak berhenti pada putusan pengadilan semata. Pelaksanaan putusan juga menjadi tantangan tersendiri, karena terdapat banyak kasus di mana instansi pemerintah tidak segera melaksanakan putusan pengadilan yang memenangkan PNS.¹⁰ Hal ini menunjukkan adanya persoalan dalam efektivitas perlindungan hukum yang tidak hanya berkaitan dengan substansi hukum, tetapi juga pada aspek implementasi.

Penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum terhadap PNS yang diberhentikan secara sepihak benar-benar dapat ditegakkan dalam praktik. Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana efektivitas peran peradilan TUN sebagai sarana penyelesaian sengketa administrasi negara, khususnya dalam perkara pemberhentian PNS. Selain itu, penelitian ini akan menelaah berbagai kendala yang dihadapi oleh PNS dalam memperjuangkan hak-haknya secara hukum, serta memberikan rekomendasi terhadap perbaikan sistem perlindungan hukum yang lebih responsif terhadap hak-hak aparatur sipil negara.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang utuh mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi PNS, sejauh mana perlindungan tersebut diimplementasikan secara nyata, serta bagaimana tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum administratif terhadap instansi pemerintah yang bertindak sewenang-

⁹ Ilham Rasjid, Said Sampara, and Nasrullah Arsyad, "Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo," *Journal of Lex Theory (JLT)* 1, no. 1 (2020): 19–40, <https://doi.org/10.52103/jlt.v1i1.42>.

¹⁰ Anggi Ardhanariswari and Hudha Bagus Setyadi, "OPTIMALISASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PPPK YANG TERKENA PHK KETIKA MASIH DALAM PERIODE KONTRAK," *Dinamika Hukum* 7, no. 4 (2023): 291–99, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06690>.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

wenang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum administrasi negara dan hukum kepegawaian, serta menjadi rujukan bagi para pemangku kebijakan dalam memperkuat sistem perlindungan hukum bagi PNS agar tercipta pemerintahan yang adil, transparan, dan berkeadilan hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis data berdasarkan bahan-bahan pustaka yang relevan dengan tema penelitian, yaitu perlindungan hukum bagi pegawai negeri sipil dalam sengketa tata usaha negara atas pemberhentian sepihak oleh instansi pemerintah. Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis dan objektif terhadap norma hukum, doktrin, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku hukum administrasi negara, jurnal ilmiah, artikel akademik, peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan tata usaha negara yang telah berkekuatan hukum tetap. Sumber data utama dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, serta sejumlah peraturan pelaksana yang relevan. Penelitian juga menggunakan beberapa putusan pengadilan sebagai bahan analisis untuk melihat penerapan prinsip-prinsip hukum dalam penyelesaian sengketa pemberhentian pegawai negeri sipil.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri, mencatat, dan mengklasifikasikan sumber-sumber hukum dan literatur ilmiah yang relevan dengan tema penelitian. Peneliti juga mengakses direktori putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk mengumpulkan contoh kasus nyata yang berkaitan dengan sengketa pemberhentian sepihak pegawai negeri sipil. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menafsirkan data hukum yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum administrasi negara, asas-

asas umum pemerintahan yang baik, serta prinsip perlindungan hukum. Data yang telah dianalisis disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian secara utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penerapan Asas Legalitas dalam Keputusan Pemberhentian PNS

Asas legalitas merupakan prinsip fundamental dalam hukum administrasi negara yang menegaskan bahwa setiap tindakan dan keputusan administrasi yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah harus memiliki dasar hukum yang jelas dan sah.¹¹ Dalam praktik pemberhentian pegawai negeri sipil (PNS) oleh instansi pemerintah, asas ini seharusnya menjadi landasan utama agar keputusan yang diambil tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa asas legalitas belum diterapkan secara konsisten oleh berbagai instansi pemerintah dalam mengeluarkan keputusan pemberhentian terhadap PNS.

Beberapa keputusan pemberhentian ditemukan tidak disertai dengan dasar hukum yang kuat. Selain itu, tidak sedikit yang dikeluarkan tanpa mengikuti prosedur sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Undang-undang telah secara tegas menyatakan bahwa pemberhentian PNS hanya dapat dilakukan melalui mekanisme pemeriksaan pelanggaran disiplin secara objektif dan profesional, serta harus disertai bukti yang cukup.

Dalam Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt, majelis hakim menyatakan bahwa keputusan pemberhentian yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah tidak sah secara hukum.¹² Hal ini disebabkan karena keputusan tersebut tidak memenuhi unsur formal maupun materiil. Unsur formal yang dimaksud, antara lain, tidak adanya pemeriksaan yang sah oleh pejabat berwenang, dan tidak adanya surat panggilan resmi kepada PNS yang bersangkutan. Sementara dari aspek materiil, keputusan tidak disertai dengan bukti

¹¹ Eka NAM Sihombing and Cynthia Hadita, "Perluasan Makna Final Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara," *Acta Law Journal* 2, no. 9 (2024): 83–93.

¹² Ikhsan, HZ, and Zulhidayat, "Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara."

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

yang cukup untuk membuktikan bahwa PNS telah melakukan pelanggaran berat yang layak untuk diberhentikan secara tidak hormat.

Hakim dalam perkara tersebut menyatakan bahwa keputusan pemberhentian tersebut bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, khususnya asas kepastian hukum dan asas kecermatan. Dalam hukum administrasi, asas kepastian hukum tidak hanya menuntut keberadaan dasar hukum, tetapi juga kepatuhan terhadap prosedur serta kejelasan alasan yang mendasari setiap keputusan. Sementara asas kecermatan menuntut agar setiap keputusan diambil setelah mempertimbangkan fakta secara teliti dan proporsional.

Ketidakkonsistenan penerapan asas legalitas menunjukkan adanya kelemahan dalam tata kelola kepegawaian, di mana kekuasaan pejabat administratif masih cenderung digunakan tanpa akuntabilitas yang cukup. Hal ini membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kewenangan serta pelanggaran terhadap hak-hak dasar pegawai negeri sipil sebagai warga negara yang dilindungi oleh hukum. Maka dari itu, diperlukan penguatan pemahaman dan penerapan asas legalitas dalam setiap keputusan administrasi, terutama yang berkaitan dengan nasib dan karier seorang PNS.

Ketidaksesuaian Prosedur Disiplin dalam Pemberhentian Sepihak

Selain permasalahan dasar hukum, penelitian ini juga menemukan bahwa prosedur pemberhentian yang dilakukan oleh sejumlah instansi pemerintah tidak sesuai dengan ketentuan disiplin yang berlaku. Ketidaksesuaian tersebut meliputi tidak dilakukannya pemeriksaan internal, tidak adanya notifikasi tertulis, serta absennya kesempatan bagi PNS untuk memberikan pembelaan diri. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip fair trial dan due process of law yang menjadi bagian tak terpisahkan dalam sistem hukum administrasi negara.

Dalam Putusan Nomor 75/G/2020/PTUN.Sby, misalnya, penggugat diberhentikan secara tidak hormat oleh instansinya hanya berdasarkan laporan internal yang belum diverifikasi secara objektif.¹³ Laporan tersebut tidak dilengkapi dengan berita acara pemeriksaan, keterangan saksi yang independen, atau dokumen lain yang

¹³ Selestinus Baene, "ANALISIS YURIDIS KEWENANGAN KEPALA DESA DALAM PEMBERHENTIAN PERANGKAT DESA (Studi Putusan Nomor 75/G/2020/PTUN.Sby)," *Jurnal Panah Hukum* 2, no. 1 (2023): 148–57.

membuktikan terjadinya pelanggaran berat. Penggugat juga tidak diberi ruang untuk membela diri atau menghadirkan saksi yang dapat meringankan posisinya. Hal tersebut mengakibatkan putusan pemberhentian dinilai tidak sah dan bertentangan dengan prosedur hukum yang berlaku.

Hakim dalam perkara ini menyatakan bahwa instansi pemerintah telah melanggar asas keadilan, asas keterbukaan, dan asas akuntabilitas. Prosedur pemberhentian sepihak yang dilakukan secara tertutup tanpa pembuktian yang sah telah merugikan hak-hak penggugat sebagai PNS. Oleh karena itu, keputusan tersebut dibatalkan dan penggugat diwajibkan dikembalikan ke posisinya semula sebagai pegawai negeri sipil aktif, serta memperoleh hak-haknya secara penuh.

Permasalahan ini tidak hanya terjadi pada satu dua kasus. Berdasarkan hasil telaah terhadap beberapa putusan PTUN lainnya, pola pelanggaran prosedur terlihat cukup sistemik. Dalam sebagian besar kasus, pejabat pembina kepegawaian tidak menjalankan proses disiplin secara utuh, dan hanya mendasarkan keputusannya pada laporan lisan, asumsi, atau tekanan internal. Setiap bentuk sanksi kepegawaian, terlebih yang berdampak permanen seperti pemberhentian, harus didasarkan pada proses formal yang transparan dan adil.

Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi PNS masih lemah pada aspek implementasi, terutama dalam mekanisme penyelesaian internal di lingkungan birokrasi. PNS yang merasa tidak bersalah, namun diberhentikan tanpa proses yang layak, harus menempuh jalur gugatan ke PTUN untuk mencari keadilan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum baru efektif ketika PNS berani mengajukan gugatan dan memperoleh putusan yang berpihak kepadanya. Namun, beban pembuktian dan proses litigasi menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian besar PNS, terutama yang tidak memahami prosedur hukum secara teknis.

Dengan demikian, ketidaksesuaian prosedur dalam pemberhentian PNS secara sepihak menjadi bukti bahwa sistem kepegawaian masih rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan. Perlindungan hukum baru berjalan optimal jika seluruh proses dijalankan sesuai hukum positif dan diawasi oleh lembaga pengawas serta lembaga yudikatif. Dibutuhkan peningkatan kapasitas pejabat pembina kepegawaian dalam memahami regulasi, serta penguatan budaya hukum yang menjunjung asas keadilan dan legalitas dalam setiap keputusan administrasi negara.

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS
PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH
Hak PNS untuk Mengajukan Gugatan atas KTUN yang Merugikan**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hak konstitusional untuk memperoleh perlindungan hukum terhadap segala bentuk tindakan administratif yang dianggap merugikan, termasuk pemberhentian sepihak oleh instansi pemerintah. Hak ini dijamin dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), PNS dapat memohon agar keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara, dalam hal ini keputusan pemberhentian akan dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum apabila tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengajuan gugatan ke PTUN oleh PNS yang diberhentikan sepihak merupakan bentuk aktualisasi dari perlindungan hak atas keadilan. Gugatan ini menjadi sarana korektif terhadap tindakan sepihak pejabat administrasi negara yang tidak didasarkan pada prosedur dan substansi hukum yang benar. Dalam sejumlah kasus yang diajukan ke PTUN, ditemukan bahwa sebagian besar gugatan dikabulkan karena terdapat pelanggaran terhadap asas legalitas, asas kepastian hukum, dan asas keadilan.

Meskipun demikian, tidak semua PNS yang diberhentikan secara sepihak memanfaatkan haknya untuk mengajukan gugatan ke PTUN. Faktor-faktor penghambatnya antara lain adalah kurangnya pemahaman hukum administrasi di kalangan PNS, kekhawatiran terhadap tekanan institusional, stigma sebagai pembangkang, serta ketakutan akan gangguan terhadap karier di masa depan. Selain itu, proses peradilan yang cukup panjang, biaya yang harus dikeluarkan, dan kurangnya dukungan hukum atau pendampingan juga menjadi alasan mengapa tidak semua PNS berani menempuh jalur hukum.

Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara formal hukum memberikan ruang bagi PNS untuk melawan keputusan yang merugikan, secara substantif belum semua PNS memiliki keberanian, dukungan, atau pengetahuan yang memadai untuk mengakses perlindungan hukum yang disediakan. Dengan demikian, penting untuk

¹⁴ Rurugala, Rompas, and Bawole, "TINJAUAN HUKUM BANDING ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA."

meningkatkan literasi hukum bagi aparatur sipil negara serta memperkuat mekanisme bantuan hukum bagi PNS yang menjadi korban penyalahgunaan wewenang administratif.

Efektivitas Perlindungan Hukum Melalui Peradilan Tata Usaha Negara

Peradilan Tata Usaha Negara memiliki fungsi utama sebagai pengawal legalitas tindakan administrasi pemerintahan. Dalam hal pemberhentian sepihak terhadap PNS, PTUN berperan sebagai lembaga yang menilai sah atau tidaknya keputusan pejabat administrasi negara. Dari hasil penelitian terhadap sejumlah perkara, terbukti bahwa jalur pengadilan mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif secara normatif. Putusan-putusan PTUN yang membatalkan Keputusan Tata Usaha Negara tentang pemberhentian menunjukkan bahwa sistem hukum mampu merespons tindakan administratif yang melanggar hukum dan memberikan keadilan bagi pihak yang dirugikan.

Namun, efektivitas perlindungan hukum melalui jalur peradilan tidak hanya diukur dari sejauh mana pengadilan memberikan putusan yang adil, tetapi juga dari implementasi atau pelaksanaan putusan tersebut oleh pihak tergugat, yakni instansi pemerintah. Terdapat hambatan signifikan dalam pelaksanaan putusan PTUN. Meskipun telah memiliki kekuatan hukum tetap, tidak semua instansi pemerintah segera merehabilitasi status hukum penggugat. Dalam beberapa kasus, pelaksanaan putusan memerlukan waktu yang lama, atau bahkan diabaikan, dengan dalih prosedur internal atau alasan administratif lainnya.¹⁵

Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum melalui PTUN belum sepenuhnya berjalan optimal apabila tidak disertai dengan komitmen dari instansi pemerintah untuk menaati dan melaksanakan putusan peradilan. Ketidakkonsistenan pelaksanaan putusan menjadi salah satu tantangan utama dalam penegakan hukum administrasi negara. Hal ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan penguatan sistem pengawasan, baik internal melalui Inspektorat Jenderal atau lembaga pengawas kepegawaian, maupun eksternal melalui Ombudsman dan lembaga peradilan.

Untuk menjamin perlindungan hukum yang utuh, penguatan kapasitas lembaga peradilan dan peningkatan kedisiplinan administratif di instansi pemerintah harus

¹⁵ Dani Sintara, "KEDUDUKAN BADAN HUKUM PERDATA SEBAGAI PIHAK DI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ADMINISTRASI NEGARA," 2024, 1–23.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH

berjalan beriringan. Pemerintah harus memastikan bahwa setiap putusan pengadilan yang bersifat final dan mengikat dilaksanakan sepenuhnya sebagai bentuk penghormatan terhadap supremasi hukum. Tanpa hal tersebut, maka fungsi PTUN sebagai penyeimbang kekuasaan administrasi akan kehilangan efektivitasnya, dan hak-hak PNS yang telah diakui oleh pengadilan tetap berpotensi terabaikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pegawai negeri sipil yang diberhentikan secara sepihak oleh instansi pemerintah belum terlaksana secara maksimal, terutama pada aspek prosedur pemberhentian yang tidak sesuai dengan prinsip legalitas dan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Tindakan pemberhentian terhadap PNS seringkali tidak dilandasi proses pemeriksaan disiplin yang objektif dan tidak memberikan ruang pembelaan bagi yang bersangkutan.¹⁶ Hal ini membuktikan bahwa keputusan administratif oleh instansi pemerintah tidak selalu tunduk pada prinsip *due process of law*.

Selain itu, temuan dalam penelitian ini juga memperkuat kajian Subaida yang meneliti efektivitas pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara dalam perkara pemberhentian PNS. Subaida menyebutkan bahwa PNS menghadapi hambatan struktural dan psikologis dalam memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum, termasuk kekhawatiran terhadap tekanan birokrasi dan lambannya proses persidangan.¹⁷ Fakta bahwa banyak gugatan pemberhentian dikabulkan oleh PTUN menunjukkan bahwa tindakan sepihak oleh instansi kerap tidak berlandaskan hukum, namun tidak semua PNS memiliki keberanian dan pemahaman untuk menempuh jalur hukum tersebut.

Dalam aspek hukum administrasi, pelaksanaan pemberhentian yang tidak disertai pemeriksaan terlebih dahulu dan tidak adanya pemberitahuan secara tertulis bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik seperti asas kecermatan, asas kepastian hukum, dan asas perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Prinsip-prinsip tersebut menjadi tolok ukur dalam menilai sah atau tidaknya sebuah Keputusan Tata Usaha

¹⁶ Ikhsan, HZ, and Zulhidayat, "Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara."

¹⁷ Paus, Markus, and Kirana, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia."

Negara. Setiap keputusan administrasi negara harus memenuhi syarat formal, materiil, serta prosedural agar tidak melanggar hak-hak sipil warga negara, termasuk PNS.¹⁸

Putusan PTUN yang membatalkan keputusan pemberhentian karena cacat hukum menunjukkan adanya mekanisme koreksi terhadap tindakan administratif yang melanggar hukum. Namun, permasalahan tidak berhenti pada pembatalan keputusan saja. Dalam praktiknya, tidak semua instansi menaati putusan pengadilan secara cepat. Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan putusan sering mengalami penundaan atau bahkan diabaikan, yang menunjukkan lemahnya efektivitas sistem pengawasan internal terhadap ketaatan instansi terhadap hukum. Implementasi putusan PTUN masih menjadi tantangan serius akibat lemahnya koordinasi antara lembaga yudikatif dan eksekutif.¹⁹

Dengan demikian, pembahasan ini mempertegas bahwa perlindungan hukum terhadap PNS dalam perkara pemberhentian sepihak bukan hanya bergantung pada ketersediaan aturan hukum, tetapi juga pada pelaksanaan prinsip-prinsip keadilan administratif secara konsisten oleh lembaga pemerintah. Penelitian ini juga menekankan pentingnya penguatan fungsi pengawasan internal kepegawaian serta perlunya pendampingan hukum bagi PNS untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses yang setara dalam memperoleh keadilan melalui jalur hukum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil dalam sengketa Tata Usaha Negara atas pemberhentian sepihak oleh instansi pemerintah belum terlaksana secara maksimal. Terdapat keputusan pemberhentian ditemukan tidak sesuai dengan asas legalitas dan tidak melalui prosedur disiplin yang adil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara menjadi sarana efektif bagi PNS untuk memperoleh keadilan atas tindakan administratif yang merugikan. Namun, tidak semua PNS menggunakan hak tersebut karena keterbatasan pengetahuan hukum, tekanan institusional, dan hambatan struktural lainnya. Meskipun sebagian besar gugatan dikabulkan oleh pengadilan, pelaksanaan putusan belum sepenuhnya ditaati oleh instansi

¹⁸ Rurugala, Rompas, and Bawole, "TINJAUAN HUKUM BANDING ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA."

¹⁹ Baene, "ANALISIS YURIDIS KEWENANGAN KEPALA DESA DALAM PEMBERHENTIAN PERANGKAT DESA (Studi Putusan Nomor 75/G/2020/PTUN.Sby)."

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM SENGKETA TATA USAHA NEGARA ATAS
PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH INSTANSI PEMERINTAH**

pemerintah. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan, penegakan hukum yang konsisten, serta peningkatan kesadaran dan keberanian PNS untuk memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia secara sah.

DAFTAR REFERENSI

- Adijenda Parkher, Jevon Adijenda, and Dasril Radjab. "Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan." *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): 481–501. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>.
- Ardhanariswari, Anggi, and Hudha Bagus Setyadi. "OPTIMALISASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PPPK YANG TERKENA PHK KETIKA MASIH DALAM PERIODE KONTRAK." *Dinamika Hukum* 7, no. 4 (2023): 291–99. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06690>.
- Baene, Selestinus. "ANALISIS YURIDIS KEWENANGAN KEPALA DESA DALAM PEMBERHENTIAN PERANGKAT DESA (Studi Putusan Nomor 75/G/2020/PTUN.Sby)." *Jurnal Panah Hukum* 2, no. 1 (2023): 148–57.
- Dewi, R M. "Pengawasan Hukum Terhadap Perangkat Desa Atas Pemecatan Yang Dilakukan Kepala Desa Tanpa Mekanisme Pemberhentian (Studi Di Desa Sukaramai Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]* 2 (2022): 1–13. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/1392%0Ahttp://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/viewFile/1392/1428>.
- Ikhsan, Rafly Noer, Evi Deliana HZ, and Muhammad Zulhidayat. "Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 2.B (2025): 252–65.
- Maki, Jevantio Yosua, Lendy Siar, and Harly Stanly Muaja. "PENYELESAIAN SENGKETA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI UPAYA ADMINISTRATIF." *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT Lex Privatum* 13, no. 4 (2024): 1–23.
- Muiny, Ahmad Haidar, and Anna Erliyana. "Penegakan Hukum Administrsi Tentang Pemberhentian Secara Tidak Hormat Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif

- Pengadilan Tata Usaha Negara.” *Jurnal Hukum Sehasen* 10, no. 2 (2024): 637–44.
- Paus, Subaida Paus, Dwi Pratiwi Markus, and Anggun Kirana. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil Dalam Sistem Kepegawaian Indonesia.” *Media of Law and Sharia* 6, no. 2 (2025): 150–69.
- Rasjid, Ilham, Said Sampara, and Nasrullah Arsyad. “Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai Di Pemerintah Kota Palopo.” *Journal of Lex Theory (JLT)* 1, no. 1 (2020): 19–40. <https://doi.org/10.52103/jlt.v1i1.42>.
- Rurugala, Yerima Pierre, Deizen D. Rompas, and Herlyanty Y. A. Bawole. “TINJAUAN HUKUM BANDING ADMINISTRASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA TATA USAHA NEGARA.” *LexEtSocietatis* IX, no. 3 (2022): 16–24.
- Sihombing, Eka NAM, and Cynthia Hadita. “Perluasan Makna Final Pada Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara.” *Acta Law Journal* 2, no. 9 (2024): 83–93.
- Sintara, Dani. “KEDUDUKAN BADAN HUKUM PERDATA SEBAGAI PIHAK DI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ADMINISTRASI NEGARA,” 2024, 1–23.
- Undang-Undang Nomor 5. Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.