

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1580

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

A Legal Review of the Protection of Civil Servants Regarding the Annulment of Dismissal Without Honor Decisions by the Administrative Court: Tinjauan Yuridis Perlindungan Pegawai Negeri Sipil Atas Pembatalan Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Oleh Pengadilan Tata Usaha Negara

Safira Dina Fakhirah, 2211102432018@umkt.ac.id (*)

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Bayu Prasetyo, bp996@umkt.ac.id

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Elviandri Elviandri, ee701@umkt.ac.id

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Civil servants hold a central position in public administration, yet dishonourable discharge decisions must comply with legality, justice, and good governance principles. **Specific Background** This study examines the annulment of State Administrative Decisions concerning dishonourable dismissal of Civil Servants by the State Administrative Court in Decisions Number 45/G/2018/PTUN.SMD and 65/G/2019/PTUN.SMD. **Knowledge Gap** Previous studies have largely discussed the normative basis of civil servant dismissal, while limited attention has been given to legal protection, legal certainty, justice, and the nonretroactivity principle in annulled dismissal decisions. **Aims** The study aims to analyze the forms of legal protection for Civil Servants following the annulment of dishonourable dismissal decisions and to assess whether such annulment reflects legal certainty and justice within administrative law. **Results** The findings show that both dismissal decisions contained procedural and substantive defects because they were issued without careful consideration of the plaintiffs' prior administrative status, including reinstatement, continued employment, salary recognition, and promotion. **Novelty** This study specifically links the annulment of dishonourable dismissal decisions with preventive and repressive legal protection, the General Principles of Good Governance, and the prohibition of retroactive administrative decisions. **Implications** The findings underline the need for clearer technical guidelines, careful administrative examination, and consistent personnel governance to prevent legally defective decisions and future employment disputes.

Highlights:

- ♦ KTUN PTDH contained procedural and substantive defects in both examined cases. AAUPB requires careful, proportional, and consistent decision-making by personnel authorities. Prior reinstatement, continued employment, and promotion must be considered before PTDH issuance.

Keywords: Legal Protection, State Administrative Decisions, Dishonourable Dismissal, State Administrative Court, Civil Servants.

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan penting sebagai bagian dari aparaturnegara yang bertugas menjalankan pemerintahan dan mendukung pembangunan nasional. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada profesionalitas, integritas, dan kualitas PNS sebagai pelaksana kebijakan publik.[1] Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS merupakan warga negara Indonesia yang diangkat secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam kerangka tersebut, ASN diposisikan sebagai unsur utama birokrasi yang profesional, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan terpercaya.

Namun demikian, PNS sebagai subjek hukum juga tidak terlepas dari kemungkinan melakukan pelanggaran hukum, termasuk tindak pidana korupsi yang berkaitan dengan jabatan. Terhadap PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi, hukum administrasi kepegawaian memberikan konsekuensi berupa sanksi administratif hingga Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Ketentuan mengenai PTDH tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari upaya menjaga integritas birokrasi dan disiplin aparaturnegara.

Permasalahan kemudian muncul pasca diterbitkannya Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Tahun 2018 mengenai penegakan hukum terhadap PNS yang telah dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Kebijakan tersebut mendorong percepatan pemberhentian PNS yang terlibat tindak pidana korupsi, namun dalam praktiknya menimbulkan berbagai persoalan hukum, khususnya ketika diterapkan terhadap PNS yang sebelumnya telah menjalani pidana, diaktifkan kembali, tetap bekerja, bahkan memperoleh kenaikan pangkat.[3] Kondisi demikian menimbulkan persoalan mengenai kepastian hukum, konsistensi tindakan pemerintahan, serta kesesuaian penerapan kebijakan tersebut dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB).[4]

Persoalan tersebut tercermin dalam Putusan PTUN Samarinda Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD dan Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD. Dalam kedua perkara tersebut, Pengadilan Tata Usaha Negara membatalkan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) pemberhentian tidak dengan hormat karena dinilai mengandung cacat prosedur dan cacat substansi. Pada Putusan Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD, majelis hakim mempertimbangkan bahwa penggugat sebelumnya telah dijatuhi sanksi disiplin dan diaktifkan kembali sebagai PNS, sehingga penerbitan KTUN PTDH menimbulkan persoalan inkonsistensi dalam tindakan administrasi pemerintahan. Sementara itu, dalam Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, pembatalan KTUN dilakukan karena pemerintah tetap mengakui status kepegawaian penggugat selama bertahun-tahun pasca menjalani pidana, namun kemudian secara tiba-tiba menerbitkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat tanpa mempertimbangkan riwayat administratif yang bersangkutan secara cermat dan proporsional.

Selain itu, kedua putusan tersebut juga berkaitan dengan prinsip non-retroaktif dalam hukum administrasi negara. Pada dasarnya, Keputusan Tata Usaha Negara tidak seharusnya diberlakukan secara surut karena dapat menimbulkan akibat hukum terhadap keadaan yang telah berlangsung sebelumnya. Prinsip non-retroactivity penting untuk menjaga kepastian hukum dan melindungi warga negara dari tindakan pemerintahan yang bersifat sewenang-wenang.[5] Dalam konteks penelitian ini, penerapan KTUN PTDH terhadap PNS yang sebelumnya telah memperoleh pemulihan status administratif menimbulkan persoalan mengenai kesesuaian penerapan kebijakan administrasi dengan prinsip kepastian hukum dan AAUPB.

Penelitian mengenai pemberhentian tidak dengan hormat PNS akibat tindak pidana korupsi sebelumnya telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada aspek normatif mengenai dasar hukum pemberhentian ASN. Penelitian Bannerara (2021) menitikberatkan pada pembatalan PTDH oleh PTUN akibat cacat prosedur dan substansi, sedangkan penelitian Erawan, Ilmar, dan Mirzana (2024) mengkaji diskresi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pemberhentian ASN.[2], [6] Adapun Herman, Razak, dan Ilyas (2023) menyoroti ketidakjelasan penerapan SKB 3 Menteri dalam praktik administrasi kepegawaian.[7] Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini secara khusus menganalisis pembatalan KTUN PTDH melalui putusan PTUN Samarinda dengan menitikberatkan pada perlindungan hukum bagi PNS, penerapan AAUPB, kepastian hukum, serta prinsip non-retroaktif dalam hukum administrasi negara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi PNS atas pembatalan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat oleh PTUN serta mengkaji apakah pembatalan tersebut telah mencerminkan kepastian hukum dan keadilan dalam perspektif hukum administrasi negara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum administrasi negara, khususnya terkait perlindungan hukum bagi PNS dalam sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum positif melalui studi kepustakaan.[8] Penelitian ini mengkaji keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB), serta perlindungan hukum dalam sengketa kepegawaian di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan administrasi pemerintahan, kepegawaian, dan Peradilan Tata Usaha Negara. Pendekatan kasus dilakukan melalui analisis terhadap Putusan PTUN Samarinda Nomor

45/G/2018/PTUN.SMD dan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD terkait pembatalan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep kepastian hukum, perlindungan hukum, Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, serta prinsip non-retroaktif dalam hukum administrasi negara.[9]

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan doktrin para ahli hukum, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan bahan penunjang lainnya.[10] Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research). Seluruh bahan hukum dianalisis secara deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan penerapannya dalam praktik, khususnya terkait pembatalan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat Pegawai Negeri Sipil.[11]

Hasil dan Pembahasan

A. Bentuk Perlindungan Hukum bagi PNS atas Pembatalan Keputusan PTDH oleh PTUN

Perlindungan hukum bagi warga negara termasuk Pegawai Negeri Sipil dari tindakan pemerintah yang sewenang-wenang merupakan amanah konstitusional yang bersumber dari Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan Indonesia sebagai negara hukum (rechtsstaat). Dalam perspektif hukum administrasi negara, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam dua kategori utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Keduanya bekerja secara sinergis dalam sistem hukum administrasi untuk menjamin bahwa setiap tindakan pemerintah tidak melanggar hak-hak warga negara.[12], [13], [14]

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan sebelum suatu tindakan pemerintah diwujudkan dalam keputusan resmi, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran atau kerugian terhadap hak-hak warga negara. Dalam konteks pemberhentian PNS, perlindungan ini dapat ditemukan dalam beberapa instrumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.[12]

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menagkomodasi mekanisme keberatan administratif dan banding administratif sebagai sarana preventif bagi PNS yang keberatan atas rencana penerbitan KTUN yang berpotensi merugikan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mewajibkan adanya proses pemeriksaan, klarifikasi, dan pemberian kesempatan kepada PNS yang bersangkutan untuk membela diri sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan. Mekanisme ini sejalan dengan prinsip audi alteram partem atau the right to be heard, yakni hak untuk didengar, yang merupakan salah satu derivasi dari AAUPB. [12], [15]

Dalam kedua perkara yang menjadi objek penelitian ini, yaitu Putusan PTUN Samarinda Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD dan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, fungsi perlindungan hukum preventif tidak berjalan secara optimal. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menerbitkan KTUN PTDH secara terburu-buru dalam rangka memenuhi target administratif berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Tahun 2018, tanpa memperhatikan secara cermat status hukum PNS yang bersangkutan.[3] Kegagalan perlindungan hukum preventif inilah yang kemudian mengarah pada sengketa hukum dan memaksa PNS untuk menempuh jalur represif melalui gugatan di PTUN.[16]

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bagi ASN diwujudkan melalui jalur yudisial di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), yang berfungsi sebagai upaya terakhir ketika kerugian nyata telah terjadi akibat terbitnya Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang dinilai cacat hukum. ASN yang dirugikan berhak mengajukan gugatan untuk membatalkan atau menyatakan tidak sah keputusan pejabat administrasi tersebut, khususnya apabila upaya administratif dan mediasi internal tidak menghasilkan penyelesaian. Dalam konteks ini, hakim PTUN memegang peran krusial sebagai penyeimbang kekuasaan, dengan kewenangan untuk menguji secara yuridis setiap keputusan pejabat yang bersifat sewenang-wenang demi terwujudnya keadilan substantif bagi ASN.[17]

Di Indonesia, Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan lembaga peradilan yang memiliki kewenangan untuk menguji keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara dan memberikan perlindungan represif kepada warga negara yang dirugikan.[18] Pembatalan KTUN PTDH dalam kedua putusan yang diteliti merupakan manifestasi nyata dari perlindungan hukum represif dimaksud. Berdasarkan analisis terhadap Putusan PTUN Samarinda Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui pembatalan KTUN PTDH yang diterbitkan terhadap PNS yang sebelumnya telah menjalani sanksi disiplin dan diangkat kembali ke jabatannya. Majelis hakim menemukan bahwa KTUN PTDH tersebut cacat substansi karena melanggar asas ne bis in idem dalam hukum administrasi, di mana seseorang tidak dapat dijatuhi sanksi ganda atas perbuatan yang sama.[19] Fakta bahwa penggugat telah diangkat kembali dan telah menjalani sanksi disiplin lain sebelum KTUN PTDH diterbitkan menunjukkan adanya inkonsistensi tindakan pemerintah yang bertentangan dengan AAUPB, khususnya asas kepastian hukum, asas keadilan, dan asas larangan penyalahgunaan wewenang.[15]

Adapun dalam Putusan PTUN Samarinda Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, perlindungan hukum represif diberikan atas dasar pelanggaran asas kecermatan dan asas proporsionalitas. Dalam perkara ini, Penggugat tetap aktif bekerja serta telah

memperoleh dua kali kenaikan pangkat setelah menjalani pidana. Namun demikian, Tergugat kemudian secara tiba-tiba menerbitkan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat, meskipun sebelumnya selama bertahun-tahun tetap mengakui dan membiarkan status kepegawaian Penggugat tanpa tindakan administratif yang korektif. Tindakan tersebut tidak mencerminkan penerapan asas proporsionalitas (*evenredigheidsbeginsel*), yang dalam hukum administrasi menekankan bahwa penjatuhan sanksi harus dilakukan secara seimbang dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Selain itu, asas ini juga berkaitan dengan prinsip *geschiktheid* atau kesesuaian, yang menghendaki agar tindakan pemerintahan dipilih secara tepat untuk mencapai tujuan yang hendak diwujudkan. Oleh karena itu, penjatuhan sanksi administratif paling berat secara mendadak terhadap Penggugat menunjukkan penggunaan kewenangan yang tidak proporsional dan tidak selaras dengan prinsip pemerintahan yang baik.[16], [20], [21], [22]

Ditinjau dari perspektif yuridis, Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menegaskan bahwa setiap keputusan administrasi pemerintahan harus memenuhi syarat keabsahan. Dalam kaitannya dengan kedua putusan PTUN tersebut, perlindungan hukum represif tercermin dalam beberapa bentuk konkret. Pertama, pembatalan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat mengakibatkan status kepegawaian Penggugat dipulihkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan amar putusan pengadilan. Kedua, Penggugat memperoleh pemulihan hak-hak administratif kepegawaian, termasuk hak keuangan dan hak kepegawaian lainnya yang berkaitan dengan pembatalan KTUN tersebut. Ketiga, putusan tersebut memberikan kepastian hukum bahwa keputusan administrasi yang tidak memenuhi syarat keabsahan dapat diuji dan dibatalkan melalui mekanisme Peradilan Tata Usaha Negara. Keempat, putusan tersebut juga berfungsi sebagai instrumen korektif terhadap tindakan Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak cermat dan tidak proporsional dalam menerbitkan KTUN.

Bentuk perlindungan hukum represif melalui putusan PTUN ini sejalan dengan pandangan Satjipto Rahardjo bahwa hukum harus diarahkan untuk memberikan pengayoman atas hak asasi manusia yang dilanggar atau dirugikan, serta menjamin setiap anggota masyarakat dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum.[23] Negara melalui lembaga peradilan bertindak sebagai penjamin terakhir atas perlindungan hak-hak warga negara yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme administratif.

3. Analisis Pelanggaran AAUPB dalam Kedua Putusan PTUN

Keabsahan suatu Keputusan Tata Usaha Negara ditentukan oleh terpenuhinya syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yaitu ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, dibuat sesuai prosedur yang berlaku, dan memiliki substansi yang sesuai dengan objek keputusan. Apabila salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka KTUN dapat dinyatakan batal atau dapat dibatalkan. Sejalan dengan hal tersebut, F.H. van der Burg dan beberapa ahli lainnya menyatakan bahwa ketidakabsahan keputusan administrasi dapat timbul akibat cacat kewenangan, cacat prosedur atau bentuk, cacat substansi, maupun cacat kehendak dalam proses pembentukannya. Lebih lanjut, A.M. Donner menjelaskan bahwa keputusan yang tidak sah dapat menimbulkan akibat hukum berupa batal demi hukum, dapat dibatalkan melalui upaya hukum, ditarik kembali oleh pejabat yang berwenang, ataupun tidak memperoleh pengesahan dari instansi yang lebih tinggi. Dengan demikian, keabsahan KTUN tidak hanya dinilai dari aspek formal, tetapi juga dari legalitas substansi dan penggunaan kewenangan pemerintahan.[24]

Dalam Putusan Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD, cacat hukum KTUN PTDH terlihat pada aspek substansi dan prosedur. Secara substansial, penerbitan KTUN PTDH dilakukan terhadap Penggugat yang sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin, diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil, serta memperoleh kenaikan pangkat setelah menjalani pidana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemerintah sebelumnya telah mengakui dan memulihkan status kepegawaian Penggugat, sehingga penerbitan KTUN PTDH berdasarkan fakta hukum yang sebelumnya telah menjadi dasar penjatuhan sanksi disiplin menimbulkan ketidakpastian hukum dan inkonsistensi dalam penggunaan kewenangan pemerintahan. Sementara itu, dari aspek prosedural, cacat hukum tampak dari kurangnya kecermatan Tergugat dalam mempertimbangkan riwayat administratif Penggugat sebelum menerbitkan KTUN a quo.[25], [26]

Dalam Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, cacat hukum KTUN tampak pada aspek prosedur dan substansi secara bersamaan. Dari aspek prosedural, asas kecermatan menghendaki agar pejabat administrasi mempertimbangkan seluruh informasi dan keadaan yang relevan sebelum menetapkan suatu keputusan. Dalam perkara ini, fakta bahwa Penggugat tetap aktif bekerja, menerima dua kali kenaikan pangkat, serta tetap menjalankan tugas kepegawaian selama bertahun-tahun menunjukkan adanya kurangnya kecermatan dalam mempertimbangkan status administratif Penggugat sebelum diterbitkannya KTUN PTDH. Sementara itu, dari aspek substansi, penjatuhan sanksi administratif berupa pemberhentian tidak dengan hormat menimbulkan persoalan proporsionalitas, mengingat sebelumnya pemerintah tetap mengakui status kepegawaian Penggugat tanpa adanya tindakan administratif korektif. Dengan demikian, penerbitan KTUN a quo menunjukkan adanya permasalahan dalam penggunaan kewenangan pemerintahan yang selaras dengan prinsip pemerintahan yang baik.[27]

B. Kepastian Hukum dan Keadilan dalam Pembatalan KTUN PTDH oleh PTUN

Persoalan mendasar dalam pembatalan KTUN PTDH bukan sekadar apakah keputusan tersebut sah atau tidak secara formal, melainkan apakah pembatalannya mampu mewujudkan nilai-nilai fundamental hukum, yaitu kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch.[28] Bagian ini menganalisis secara kritis apakah pembatalan KTUN PTDH dalam kedua putusan yang diteliti telah mencapai ketiga nilai tersebut.

1. Kepastian Hukum dalam Perspektif Teori Radbruch

Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) sebagai salah satu dari tiga nilai dasar hukum yang harus dipenuhi secara seimbang. Kepastian hukum menuntut agar hukum bersifat positif, jelas, dan dapat dilaksanakan, sehingga mampu menciptakan ketertiban dan stabilitas dalam kehidupan hukum masyarakat.[28] Dalam konteks penelitian ini, kepastian hukum bagi PNS menjadi persoalan akibat inkonsistensi tindakan pemerintah yang selama bertahun-tahun mengakui status kepegawaian PNS eks-terpidana korupsi, namun kemudian menerbitkan KTUN PTDH sebagai tindak lanjut pelaksanaan SKB 3 Menteri Tahun 2018.

Permasalahan kepastian hukum tersebut juga terlihat dalam implementasi SKB 3 Menteri yang menimbulkan keraguan di kalangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Ketidakjelasan muncul mengenai apakah PNS yang telah selesai menjalani pidana dan sebelumnya telah diaktifkan kembali sebelum berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tetap harus dikenai pemberhentian tidak dengan hormat. Selain itu, terdapat pula ketidakpastian mengenai batas waktu keberlakuan kebijakan, status PNS yang telah memasuki masa pensiun, serta waktu mulai berlakunya pemberhentian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan kebijakan PTDH terhadap PNS eks-terpidana korupsi masih menyisakan persoalan interpretasi dan konsistensi dalam pelaksanaannya.[4]

Penerapan kebijakan PTDH berdasarkan SKB 3 Menteri Tahun 2018 kemudian berdampak langsung terhadap status kepegawaian sejumlah PNS yang sebelumnya telah menjalani pidana, memperoleh pemulihan status administratif, dan kembali aktif menjalankan tugas kepegawaiannya. Dalam kondisi demikian, pemberhentian tidak dengan hormat yang diterapkan setelah status kepegawaiannya kembali diakui oleh pemerintah menimbulkan persoalan konsistensi dalam penerapan norma hukum serta berpotensi mengurangi kemampuan subjek hukum untuk memperkirakan konsekuensi hukum atas status administratif yang telah diberikan sebelumnya. Dengan demikian, prinsip kepastian hukum menuntut agar hukum diterapkan secara konsisten, dapat dilaksanakan secara pasti, serta mampu menciptakan keteraturan dan keseragaman dalam penerapannya.[28]

Dalam hukum administrasi negara dikenal asas *contrario actus*, yaitu prinsip yang memberikan kewenangan kepada pejabat administrasi untuk mencabut, memperbaiki, atau membatalkan keputusan yang diterbitkannya apabila kemudian diketahui mengandung cacat hukum. Asas ini pada dasarnya berfungsi sebagai mekanisme koreksi internal guna menjaga legalitas, akuntabilitas, dan keadilan dalam tindakan pemerintahan. Dalam kondisi ideal, penerapan asas *contrario actus* memungkinkan penyelesaian kesalahan administratif dilakukan secara efektif tanpa harus menunggu proses peradilan. Namun demikian, dalam praktik administrasi kepegawaian, pelaksanaan mekanisme korektif tersebut tidak selalu berjalan optimal, terutama dalam situasi yang melibatkan perubahan kebijakan administratif maupun perbedaan penafsiran kewenangan. Kondisi demikian berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pihak yang dirugikan oleh keputusan administrasi pemerintahan.[29]

Pembatalan KTUN PTDH oleh PTUN mencerminkan fungsi peradilan administrasi sebagai instrumen pengawasan terhadap penggunaan kewenangan pemerintahan sekaligus koreksi atas tindakan administratif yang menimbulkan ketidakpastian hukum.[29] Melalui putusan tersebut, PTUN tidak hanya memberikan pemulihan kepastian hukum bagi penggugat terkait status kepegawaiannya sebagai PNS, tetapi juga melakukan pengujian terhadap legalitas KTUN yang diterbitkan oleh pejabat administrasi pemerintahan.

Walaupun demikian, mekanisme korektif melalui PTUN pada dasarnya baru bekerja setelah terjadinya tindakan administratif yang menimbulkan kerugian bagi PNS. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum preventif dalam sistem administrasi kepegawaian belum berjalan optimal untuk mencegah lahirnya KTUN yang cacat hukum sejak tahap penerbitannya.

2. Keadilan dalam Pembatalan KTUN PTDH

Persoalan keadilan dalam pembatalan KTUN PTDH menjadi salah satu isu penting dalam kedua perkara yang diteliti. Dalam hukum administrasi, asas keadilan menghendaki agar setiap tindakan pemerintahan dilakukan secara proporsional, seimbang, dan selaras dengan hak-hak warga negara. Oleh karena itu, pejabat administrasi dalam menggunakan kewenangannya harus memperhatikan tidak hanya kepatuhan terhadap prosedur hukum, tetapi juga dampak tindakan tersebut terhadap hak individu yang dikenai keputusan administrasi.[30] Dalam konteks penelitian ini, persoalan keadilan muncul tidak hanya dalam kaitannya dengan perlindungan hak PNS yang dikenai pemberhentian tidak dengan hormat, tetapi juga dalam hubungannya dengan kepentingan negara untuk menegakkan disiplin aparatur sipil negara.[31]

Dalam Putusan Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD, persoalan keadilan terlihat dari tindakan pemerintah yang kembali menjatuhkan sanksi administratif berupa PTDH terhadap penggugat yang sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin dan diaktifkan kembali sebagai PNS. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemerintah pada tahap sebelumnya telah mengakui penyelesaian status administratif penggugat. Namun demikian, penggugat kembali dikenai sanksi administratif paling berat atas dasar perbuatan yang sama setelah sebelumnya memperoleh pemulihan status kepegawaian. Dalam konteks tersebut, persoalan keadilan muncul akibat inkonsistensi tindakan administrasi pemerintahan yang sebelumnya mengakui status kepegawaian penggugat, tetapi kemudian kembali menjatuhkan sanksi PTDH tanpa mempertimbangkan tindakan administratif yang telah dilakukan sebelumnya.

Sementara itu, dalam Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, persoalan keadilan muncul ketika penggugat yang sebelumnya tetap diakui status kepegawaiannya oleh pemerintah melalui pemberian gaji, mutasi jabatan, pengambilan sumpah PNS, serta kenaikan pangkat, kemudian dikenai sanksi PTDH berdasarkan kebijakan yang diterapkan setelah penggugat kembali aktif menjalankan tugas kepegawaiannya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi dalam tindakan administrasi pemerintahan serta menimbulkan ketidakseimbangan antara status administratif yang sebelumnya diberikan dengan akibat

hukum yang kemudian dibebankan kepada penggugat melalui KTUN PTDH. Dalam konteks tersebut, penerapan sanksi administratif seharusnya dilakukan secara cermat dan proporsional dengan mempertimbangkan keseluruhan keadaan administratif penggugat.

Asas proporsionalitas pada dasarnya menekankan adanya keseimbangan antara penggunaan kewenangan pemerintahan dengan hak-hak yang dimiliki warga negara, sedangkan asas kecermatan menghendaki agar setiap tindakan administrasi dilakukan secara teliti dengan mempertimbangkan seluruh fakta dan keadaan yang berkaitan dengan keputusan yang akan diterbitkan. Dalam konteks penerbitan KTUN, pejabat administrasi tidak hanya dituntut memperhatikan dasar hukum formal, tetapi juga wajib mempertimbangkan riwayat administratif pihak yang bersangkutan, alasan-alasan yang relevan, serta akibat hukum yang ditimbulkan dari keputusan tersebut. Oleh karena itu, penerbitan KTUN PTDH terhadap penggugat seharusnya dilakukan melalui pertimbangan yang menyeluruh terhadap status kepegawaiannya yang sebelumnya tetap diakui oleh pemerintah. [30], [32]

Di sisi lain, pembatalan KTUN PTDH oleh PTUN tidak dapat dimaknai sebagai pembenaran terhadap tindak pidana korupsi yang pernah dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Pembatalan tersebut pada dasarnya merupakan bentuk pengujian terhadap legalitas tindakan pemerintahan, khususnya terkait prosedur dan substansi penerapan sanksi administrasi. Dengan demikian, peran PTUN dalam perkara ini tidak hanya berkaitan dengan perlindungan hak individu, tetapi juga dengan upaya menjaga keseimbangan antara penegakan disiplin aparatur negara dan pelaksanaan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.[33], [34]

3. Prinsip Non-Retroaktif dalam Hukum Administrasi Negara

Salah satu persoalan yuridis yang menonjol dalam kedua putusan yang diteliti berkaitan dengan penerapan KTUN PTDH terhadap status kepegawaian PNS yang sebelumnya telah dipulihkan dan diakui oleh pemerintah. Dalam hukum administrasi negara dikenal prinsip non-retroaktif, yaitu prinsip yang pada dasarnya menghendaki agar keputusan administrasi tidak menimbulkan akibat hukum terhadap keadaan atau peristiwa yang telah terjadi sebelum keputusan tersebut diterbitkan. Prinsip tersebut bertujuan menjaga kepastian hukum dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara dari tindakan pemerintahan yang sewenang-wenang. Ketentuan mengenai larangan keberlakuan surut KTUN diatur dalam Pasal 58 ayat (6) Undang-Undang Administrasi Pemerintahan yang menyatakan bahwa keputusan pada dasarnya tidak dapat berlaku surut, kecuali untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan/atau mencegah terabaikannya hak warga masyarakat. Namun demikian, undang-undang tersebut tidak memberikan batasan yang jelas mengenai parameter “kerugian yang lebih besar” maupun kondisi yang dapat dikategorikan sebagai terabaikannya hak warga masyarakat, sehingga membuka ruang perbedaan penafsiran dalam penerapannya.[5], [27], [35]

SKB 3 Menteri Tahun 2018 pada dasarnya merupakan instrumen kebijakan yang sah dalam rangka mempercepat pemberhentian PNS terpidana korupsi yang belum diberhentikan. Namun, persoalan timbul ketika kebijakan tersebut diterapkan secara retroaktif terhadap PNS yang sebelumnya telah mendapatkan rehabilitasi administratif atau pemulihan status kepegawaiannya. Penerapan kebijakan tersebut terhadap status kepegawaian yang sebelumnya telah dipulihkan menimbulkan persoalan kepastian hukum karena mengubah akibat hukum dari tindakan administratif yang telah dilakukan sebelumnya berdasarkan kebijakan baru.

SKB 3 Menteri sebagai suatu peraturan kebijakan (beleidsregel) pada dasarnya mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, yakni 13 September 2018. Sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menjatuhkan keputusan pemberhentian terhadap PNS yang melakukan tindak pidana jabatan, penerapan SKB tersebut harus dipahami bersamaan dengan ketentuan Pasal 252 PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Ketentuan tersebut mengatur bahwa pemberhentian ditetapkan sejak akhir bulan setelah putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde). Dengan demikian, penerapan SKB 3 Menteri seharusnya ditujukan terhadap putusan pidana yang memperoleh kekuatan hukum tetap setelah berlakunya kebijakan tersebut.[36]

Dalam konteks tersebut, keputusan pemberhentian terhadap PNS yang status kepegawaiannya telah dipulihkan sebelum berlakunya SKB 3 Menteri menimbulkan persoalan terkait keberlakuan surut (terugwerkend) kebijakan administrasi. Pemberlakuan surut terhadap kebijakan tersebut berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum (rechtszekerheid) sebagai bagian dari AUPB, karena tindakan pemerintahan pada dasarnya harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku pada saat keputusan diterbitkan. Berdasarkan UU PTUN dan UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, tindakan pemerintahan dapat dinilai tidak sah apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.[36]

Persoalan tersebut menjadi semakin penting karena KTUN PTDH pada dasarnya merupakan keputusan yang bersifat konstitutif (beschikking rechtsscheppend), yaitu keputusan yang menimbulkan atau menghapus hak dan kewajiban bagi penerima keputusan. Dalam doktrin hukum administrasi, keputusan konstitutif pada prinsipnya tidak dapat diberlakukan surut atau dibuat dengan pencantuman tanggal mundur (backdated), karena hal tersebut dapat menimbulkan cacat hukum (rechtsgebreken) karena berpotensi menimbulkan cacat hukum (rechtsgebreken) yang dapat memengaruhi keabsahan keputusan tersebut. Sebaliknya, keberlakuan surut pada umumnya hanya dimungkinkan terhadap keputusan yang bersifat deklaratoir (beschikking rechtsvastellend) yang tidak mengubah status hak dan kewajiban penerima keputusan.[36]

Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 57 UU Administrasi Pemerintahan yang menegaskan bahwa keputusan berlaku sejak tanggal ditetapkan, serta Pasal 58 ayat (6) UU Administrasi Pemerintahan yang menyatakan bahwa keputusan pada dasarnya tidak dapat berlaku surut kecuali untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan/atau terabaikannya hak warga masyarakat. Oleh karena itu, penggunaan SKB 3 Menteri sebagai dasar penerbitan KTUN PTDH terhadap keadaan hukum

yang telah berlangsung sebelum kebijakan tersebut berlaku dapat dipandang tidak sejalan dengan asas kepastian hukum dan berpotensi mencerminkan tindakan pemerintahan yang tidak rasional (irrationality) maupun sewenang-wenang (willekeur) dalam penggunaan kewenangan administrasi pemerintahan.[36]

Dalam Putusan Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD, unsur retroaktivitas terlihat dari fakta bahwa KTUN PTDH diterbitkan terhadap PNS yang telah diangkat kembali jauh sebelum SKB 3 Menteri diterbitkan, dan yang telah menjalani proses hukum administratif yang sah. Penerbitan KTUN pada saat itu secara efektif mengubah akibat hukum dari proses rehabilitasi yang telah selesai dilaksanakan, sehingga bertentangan dengan prinsip non-retroaktif. Adapun dalam Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, sifat retroaktif KTUN tampak dari kenaikan pangkat dan pengakuan status kepegawaian pasca hukuman yang kemudian secara sepihak dikesampingkan melalui penerbitan KTUN PTDH.

Pengadilan Tata Usaha Negara, melalui kedua putusannya, pada dasarnya menunjukkan bahwa penerbitan KTUN kepegawaian harus memperhatikan prinsip kepastian hukum dan larangan pemberlakuan surut dalam hukum administrasi negara. Putusan tersebut memberikan batasan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian bahwa tindakan administratif yang sebelumnya telah mengakui dan memulihkan status hukum seseorang tidak dapat dengan mudah dikesampingkan melalui penerbitan keputusan baru yang diberlakukan terhadap keadaan hukum yang telah berlangsung. Dengan demikian, penerapan kewenangan administrasi pemerintahan tetap harus dilakukan secara cermat, konsisten, dan selaras dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.

4. Kemanfaatan Putusan PTUN dalam Perspektif Sistem Kepegawaian

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan badan peradilan yang berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian sebagaimana diatur dalam Pasal 50 juncto Pasal 1 angka 10 UU No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dalam sistem hukum administrasi negara, PTUN dibentuk sebagai mekanisme pengawasan terhadap tindakan pemerintahan sekaligus sarana perlindungan hukum bagi warga negara atas keputusan tata usaha negara yang merugikan hak-haknya. Oleh karena itu, dalam sengketa kepegawaian, PTUN memiliki fungsi penting sebagai forum peradilan yang memberikan pengujian secara objektif dan independen terhadap tindakan administratif Pejabat Pembina Kepegawaian.[37]

Kemanfaatan putusan PTUN dalam perkara pembatalan KTUN PTDH dapat dilihat dari dampaknya terhadap perlindungan hak PNS dan perbaikan tata kelola administrasi kepegawaian. Bagi PNS yang bersangkutan, pembatalan KTUN PTDH memberikan manfaat berupa pemulihan status kepegawaian beserta hak-hak administratif yang melekat padanya. Putusan tersebut menunjukkan bahwa tindakan pemerintahan dalam bidang kepegawaian harus tetap dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum dan tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, terutama ketika status administratif PNS sebelumnya telah diakui dan dipulihkan oleh pemerintah.

Di sisi lain, putusan PTUN yang membatalkan KTUN PTDH juga memiliki arti penting bagi sistem administrasi kepegawaian secara keseluruhan. Melalui pengujian terhadap legalitas KTUN, PTUN mendorong Pejabat Pembina Kepegawaian untuk lebih cermat dan berhati-hati dalam menggunakan kewenangan administrasi, khususnya dalam menerbitkan keputusan yang berdampak pada status dan hak kepegawaian PNS. Putusan PTUN dalam perkara kepegawaian juga dapat menjadi rujukan dalam penyelesaian sengketa serupa, terutama ketika terdapat ketidakjelasan norma atau perbedaan penafsiran dalam praktik administrasi kepegawaian.[37]

Dalam perspektif yang lebih luas, pembatalan KTUN PTDH tidak dapat dimaknai sebagai penghapusan pertanggungjawaban pidana atas tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh PNS. Putusan PTUN hanya berkaitan dengan pengujian legalitas tindakan administrasi pemerintahan, sedangkan pertanggungjawaban pidana tetap tunduk pada mekanisme hukum pidana. Oleh karena itu, pembatalan KTUN PTDH tidak menghilangkan keberlakuan putusan pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, melainkan menegaskan bahwa penerapan sanksi administrasi tetap harus dilakukan sesuai dengan prinsip legalitas dan ketentuan hukum administrasi negara.

Meskipun demikian, optimalisasi fungsi PTUN dalam memberikan perlindungan hukum di bidang kepegawaian masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan pemahaman hukum di kalangan ASN maupun pejabat administrasi, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan perlindungan hukum dalam sistem administrasi kepegawaian tidak hanya memerlukan pengaturan normatif yang jelas, tetapi juga peningkatan kesadaran hukum dan kualitas pelaksanaan administrasi pemerintahan.[37]

5. Implikasi Yuridis dan Rekomendasi

Berdasarkan analisis terhadap Putusan PTUN Samarinda Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD dan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD, terdapat beberapa implikasi yuridis penting dalam praktik hukum administrasi kepegawaian. Pertama, penerbitan KTUN pemberhentian tidak dengan hormat harus memenuhi seluruh syarat keabsahan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, baik dari aspek kewenangan, prosedur, maupun substansi keputusan. Dalam konteks tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian berkewajiban melakukan pemeriksaan secara cermat dan menyeluruh terhadap status administratif PNS sebelum menerbitkan KTUN PTDH, termasuk mempertimbangkan adanya tindakan administratif sebelumnya seperti rehabilitasi, pengaktifan kembali, maupun pemberian kenaikan pangkat kepada PNS yang bersangkutan. Kewajiban tersebut sejalan dengan penerapan asas kecermatan dalam Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, yang menghendaki agar setiap tindakan pemerintahan dilakukan berdasarkan pertimbangan fakta dan keadaan yang lengkap sebelum keputusan administrasi diterbitkan.

Kedua, kedua putusan PTUN tersebut menunjukkan bahwa penerapan kebijakan administrasi kepegawaian harus tetap memperhatikan prinsip kepastian hukum dan larangan pemberlakuan surut dalam hukum administrasi negara. SKB 3 Menteri Tahun 2018 sebagai peraturan kebijakan (*beleidsregel*) pada dasarnya berlaku sejak tanggal ditetapkan dan tidak dapat digunakan untuk mengubah akibat hukum dari tindakan administratif yang telah selesai dilakukan sebelumnya. Ketentuan Pasal 57 UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menegaskan bahwa keputusan administrasi berlaku sejak tanggal ditetapkan, sedangkan Pasal 58 ayat (6) UU Administrasi Pemerintahan menyatakan bahwa keputusan pada dasarnya tidak dapat berlaku surut, kecuali untuk menghindari kerugian yang lebih besar dan/atau terabaikannya hak warga masyarakat. Oleh karena itu, penerapan KTUN PTDH terhadap PNS yang status kepegawaiannya telah dipulihkan sebelum berlakunya SKB tersebut berpotensi menimbulkan persoalan kepastian hukum dan inkonsistensi dalam penggunaan kewenangan pemerintahan.

Ketiga, kedua putusan tersebut juga menegaskan pentingnya penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, khususnya asas kecermatan dan asas proporsionalitas, dalam setiap penerbitan KTUN kepegawaian. Pejabat administrasi tidak hanya dituntut mematuhi ketentuan formal peraturan perundang-undangan, tetapi juga wajib mempertimbangkan seluruh fakta, keadaan administratif, serta akibat hukum yang ditimbulkan dari keputusan yang akan diterbitkan. Dengan demikian, penggunaan kewenangan pemerintahan dalam bidang kepegawaian harus dilakukan secara cermat, proporsional, dan konsisten agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum bagi PNS.

Keempat, perlindungan hukum preventif dalam sistem administrasi kepegawaian perlu diperkuat guna mencegah lahirnya KTUN yang cacat hukum sejak tahap penerbitannya. Sebelum menetapkan KTUN PTDH, Pejabat Pembina Kepegawaian perlu memberikan kesempatan yang memadai kepada PNS yang bersangkutan untuk menyampaikan pembelaan dan penjelasan terhadap status hukumnya secara substantif, bukan sekadar memenuhi formalitas prosedural. Penguatan mekanisme preventif tersebut penting untuk meminimalkan sengketa kepegawaian di PTUN sekaligus mendorong terciptanya tata kelola administrasi kepegawaian yang lebih akuntabel.

Kelima, diperlukan penyusunan pedoman teknis yang lebih jelas dan komprehensif oleh Badan Kepegawaian Negara maupun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait penerapan KTUN PTDH terhadap PNS yang pernah dijatuhi pidana. Pedoman tersebut penting untuk memberikan keseragaman dalam penerapan kebijakan kepegawaian, terutama dalam kondisi yang berkaitan dengan rehabilitasi administratif, pengaktifan kembali, maupun penerapan kebijakan pasca berlakunya SKB 3 Menteri Tahun 2018. Dengan adanya pedoman yang lebih jelas, risiko terjadinya perbedaan penafsiran dan penerbitan KTUN yang berpotensi cacat hukum dapat diminimalkan.

Simpulan

Pembatalan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) oleh Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Putusan Nomor 45/G/2018/PTUN.SMD dan Putusan Nomor 65/G/2019/PTUN.SMD menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sengketa kepegawaian diwujudkan melalui mekanisme perlindungan hukum represif oleh PTUN terhadap tindakan administrasi pemerintahan yang cacat hukum. Dalam kedua putusan tersebut, PTUN menilai bahwa penerbitan KTUN PTDH mengandung permasalahan pada aspek prosedur maupun substansi karena dilakukan tanpa mempertimbangkan secara cermat riwayat administratif penggugat yang sebelumnya telah diaktifkan kembali, tetap dipekerjakan, serta memperoleh pengakuan status kepegawaian dari pemerintah. Oleh karena itu, pembatalan KTUN PTDH menjadi bentuk pengawasan yudisial terhadap penggunaan kewenangan pemerintahan agar tetap selaras dengan ketentuan hukum dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pembatalan KTUN PTDH oleh PTUN pada dasarnya telah mencerminkan nilai kepastian hukum dan keadilan dalam hukum administrasi negara. Dari perspektif kepastian hukum, putusan PTUN memberikan batasan bahwa kebijakan administrasi, termasuk SKB 3 Menteri Tahun 2018, tidak dapat diterapkan secara retroaktif terhadap status hukum yang sebelumnya telah dipulihkan dan diakui oleh pemerintah. Sementara itu, dari perspektif keadilan, putusan PTUN menegaskan bahwa penerapan sanksi administratif harus dilakukan secara proporsional, cermat, dan mempertimbangkan keseluruhan keadaan administratif PNS yang bersangkutan. Dengan demikian, pembatalan KTUN PTDH tidak dimaknai sebagai penghapusan pertanggungjawaban pidana atas tindak pidana korupsi, melainkan sebagai bentuk pengujian terhadap legalitas tindakan administrasi pemerintahan dalam penggunaan kewenangannya.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa sengketa PTDH terhadap PNS eks-terpidana korupsi tidak hanya disebabkan oleh persoalan norma hukum, tetapi juga oleh inkonsistensi tindakan administratif pemerintah dalam penerapan kebijakan kepegawaian. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penguatan perlindungan hukum preventif dalam sistem administrasi kepegawaian, khususnya melalui penerapan asas kecermatan, asas proporsionalitas, dan prinsip non-retroaktif dalam setiap penerbitan KTUN kepegawaian. Selain itu, diperlukan pedoman teknis yang lebih jelas dan seragam bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menerapkan kebijakan PTDH agar penggunaan kewenangan administrasi tidak menimbulkan ketidakpastian hukum maupun sengketa kepegawaian di kemudian hari.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan dukungan akademik dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu proses penelitian, pengumpulan bahan hukum, serta penyelesaian artikel ini sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

References

1. N. Indriani Azizah and S. T. Herning, "Analisis Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Hukum Adigama*, vol. 4, no. 1, pp. 865–888, 2021, doi: 10.24912/adigama.v4i1.11247.
2. F. R. Muvariz, "Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia," *Jurnal Legislasi Indonesia*, vol. 16, no. 2, pp. 190–202, 2019, doi: 10.54629/jli.v16i2.446.
3. F. Syam, H. Helmi, and F. Fitria, "Pengujian Keputusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Peradilan Administrasi (Decisions Examination of Dishonorable Discharge as Civil Servants in the State Administrative Court)," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, vol. 20, no. 1, pp. 49–70, 2020, doi: 10.30641/dejure.2020.V20.49-70.
4. M. A. P. Jassinta and A. Erliyana, "Keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara yang Berlaku Retroaktif (Studi Kasus Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Tentang Pemberhentian Sementara Wakil Bupati Mimika)," *Lex Renaissance*, vol. 10, no. 1, pp. 222–248, 2025, doi: 10.20885/JLR.vol10.iss1.art9.
5. D. I. Erawan, A. Ilmar, and H. A. Mirzana, "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Dalam Kasus Tindak Pidana Korupsi," *Gorontalo Law Review*, vol. 7, no. 1, pp. 156–179, 2024, doi: 10.32662/golrev.v7i1.2904.
6. R. A. Herman, A. Razak, and A. Ilyas, "Analisis Hukum Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Palopo," *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, vol. 7, no. 1, pp. 240–249, 2023, doi: 10.56301/juris.v7i1.891.
7. S. S. Nugroho, A. H. Tri, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*. Surakarta, Indonesia: Oase Pustaka, 2020.
8. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. Mataram, Indonesia: Mataram University Press, 2020.
9. T. Firmanto, Sufiarina, F. Reumi, and I. N. S. Saleh, *Metodologi Penelitian Hukum: Panduan Komprehensif Penulisan Ilmiah Bidang Hukum*. Jambi, Indonesia: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
10. Z. Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika, 2009.
11. I. D. G. Atmadja and I. N. P. Budiarta, *Teori-Teori Hukum*. Malang, Indonesia: Setara Press, 2018.
12. S. A. Setiawan, "Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja di Era Digital," *Jurnal Rechtens*, vol. 12, no. 1, pp. 141–156, 2023, doi: 10.56013/rechtens.v12i1.2030.
13. A. D. Karina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara," *Smart Law Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 54–65, 2022, doi: 10.34310/slj.v1i1.552.
14. G. D. P. Juliannoor and B. Prasetyo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Atas Pembatalan Beschikking Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (Pada Putusan Nomor: 19/G/2013/PTUN-BL, 156/G/2016/PTUN-MDN, 43/G/2019/PTUN.SRG)," *Jurnal Hukum Sehasen*, vol. 11, no. 1, pp. 137–146, 2025, doi: 10.37676/jhs.v11i1.7846.
15. M. Nuna, R. M. Moonti, A. Tumuhulawa, and D. A. Kodai, "Kewenangan Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Terhadap Putusan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat," *University of Bengkulu Law Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 106–118, 2020, doi: 10.33369/ubelaj.5.2.106-118.
16. H. R. Zulfi, "Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara," *Jurnal Reformasi Hukum Cogito Ergo Sum*, vol. 9, no. 1, pp. 35–43, 2026, doi: 10.51804/jrhces.v9i1.17244.
17. R. Sesung and S. A. Djalil, *Hukum Administrasi Indonesia*. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama, 2025.
18. R. Okprianti et al., "Tindakan Yuridis Dalam Putusan Nomor 59/G/2021/PTUN.MDN: Analisis Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara," *College Studies Journal*, vol. 7, no. 2, pp. 464–471, 2024, doi: 10.56301/csj.v7i2.1397.
19. M. Aprilia, B. Radiandro, Q. Hari, and S. Gudangga, "Analisis Proporsionalitas Sanksi Pemecatan ASN Atas Pelanggaran Disiplin Moral Kasus Perselingkuhan di Kota Palembang," vol. 4, no. 1, pp. 960–972, 2026, doi: 10.70292/pchukumsosial.v4i1.253.
20. H. Wang, "The Standard and Adjudication Rule of the Principle of Proportionality Between Punishment and Penalty in Administrative Punishment: Take the 'Sky-High Fine Case' as an Example," *Journal of Social Sciences, Humanities and Literature*, vol. 8, no. 11, pp. 1–6, 2025, doi: 10.53469/jsshl.2025.08(11).01.
21. E. K. Mayluvinda and I. A. Aurellia, "Putusan Nomor 8/G/2020/PT.TUN.JKT: Analisis Yuridis Upaya Administratif Dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian," *Perahu (Penerangan Hukum) Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 12, no. 2, pp. 198–208, 2024, doi: 10.51826/perahu.v12i2.1024.
22. D. A. Prayoga, J. A. Husodo, A. Elok, and P. Maharani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," *Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, vol. 2, no. 2, pp. 188–200, 2023, doi: 10.20961/sovereignty.v2i2.865.
23. I. Sari and A. Susanto, "Keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) Sebagai Salah Satu Instrumen Pemerintahan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, vol. 16, no. 1, 2025, doi: 10.35968/jihd.v16i1.1685.
24. M. H. Nail and S. Suphia, "Kepastian Hukum dan Konsep Kedepan Terkait Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bagi Sekretaris Desa (Sekdes) di Indonesia," *Jurnal Rechtens*, vol. 10, no. 1, pp. 43–58, 2021, doi: 10.36835/rechtens.v10i1.1019.
25. S. E. Kristiawan and L. Karjoko, "The Principle of Legal Certainty in Dismissal of Civil Servants Who Have Reached the Retirement Age Limit and Are Undergoing the Corruption Criminal Court Process," *International Journal of Law and Political Studies*, vol. 5, no. 4, pp. 7–14, 2023, doi: 10.32996/ijlps.2023.5.4.2.
26. W. Hartati, S. A. Wijaya, and S. Y. Bahri, "Pertanggungjawaban Hukum Pejabat Administrasi Negara Terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang Dibatalkan Oleh Pengadilan Tata Usaha Negara," *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, vol. 1, no. 4, pp. 193–200, 2024, doi: 10.62383/parlementer.v1i4.368.
27. R. Gustav, L. Emil, and D. Jean, *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*. Cambridge, MA, USA: Harvard University Press, 1950.
28. K. T. R. Naba, K. Kurniati, D. Syamsuddin, and H. Hisbullah, "Relevansi Asas Contrario Actus Terhadap Perubahan Regulasi Izin Usaha Pertambangan: Studi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara 501K/TUN/2022 Perspektif Siyasa Dusturiyah," *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, vol. 4, no. 2, pp. 2055–2067, 2026, doi:

10.61104/alz.v4i2.4599.

29. R. H. R., *Hukum Administrasi Negara*. Depok, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada, 2024.
30. I. A. L. Arif and W. Boediningsih, "Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang Terkait Dengan Pembatalan Penerapan Pasal 87 Ayat (4) UU ASN (Studi Putusan Nomor: 9/G/2018/PTUN-BNA)," *Jurnal Esensi Hukum*, vol. 4, no. 1, pp. 24–39, 2018, doi: 10.35586/esensihukum.v4i1.119.
31. T. Al-Billeh, "Legislative Controls for Disciplinary Penalties Imposed on Public Servants: A Comparative Analysis of Jordanian and French Legal Frameworks," *Sriwijaya Law Review*, vol. 9, no. 1, pp. 137–156, 2025, doi: 10.28946/slrev.Vol9.Iss1.2777.pp137-156.
32. R. Ridwan, D. Heryansyah, and D. K. Pratiwi, "Perluasan Kompetensi Absolut Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, vol. 25, no. 2, pp. 339–358, 2018, doi: 10.20885/iustum.vol25.iss2.art7.
33. K. Dahlan and A. E. Chandra, "Kedudukan Peradilan Administrasi Negara Sebagai Upaya Dalam Mendorong Terbentuknya Pemerintahan yang Baik," *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan dan Pranata Sosial*, vol. 6, no. 1, pp. 10–25, 2021, doi: 10.22373/justisia.v6i1.10609.
34. I. F. Sukri and A. Erliyana, "Konsep Pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara: Menguji Asas Presumptio Iustae Causa Dalam Sengketa Tata Usaha Negara," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, vol. 52, no. 1, 2022, doi: 10.21143/jhp.vol52.no1.3323.
35. R. Ridwan, "Eksistensi dan Keabsahan Surat Keputusan Bersama 3 Menteri Tentang Penjatuhan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, vol. 28, no. 1, pp. 1–20, 2021, doi: 10.20885/iustum.vol28.iss1.art1.
36. R. Syahidin and D. Sulastri, "Peran dan Wewenang Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian (Aparatur Sipil Negara)," *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, vol. 18, no. 2, pp. 103–110, 2025, doi: 10.59582/sh.v18i02.1283.