AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v5i3.10150

KEDUDUKAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA

The Position of the State Administrative Judiciary in the Resolution of State Civil Apparatus Disputes in Indonesia

Subri Subri, Aqilah Dzakirah, Olga Arawinda Nasiswa, Anisya Nurroliyati Rahmadina, Madinar
Universitas Bengkulu
subri0262@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 2, 2026	Apr 30, 2026	May 12, 2026	May 17, 2026

Abstract

The State Administrative Court (PTUN) plays a central role as an instrument of judicial oversight of personnel administrative decisions that may harm State Civil Apparatus (ASN). This study aims to analyze the mechanism for resolving ASN personnel disputes through the PTUN from the aspects of authority, procedure, and the substance of personnel administrative decisions, as well as to examine forms of legal protection for ASN who are harmed by decisions of dishonorable dismissal. This study used a normative legal method with a statutory approach and a case approach, referring to Jakarta State Administrative Court Decision Number 170/G/2020/PTUN.Jkt as the main analytical material. The results show that the mechanism for resolving ASN personnel disputes through the PTUN is systematic and multilayered. ASN are first required to pursue administrative remedies in the form of objections and administrative appeals before filing a lawsuit with the PTUN, which subsequently examines the validity of the State Administrative Decision based on authority, procedure, and its conformity

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

with the General Principles of Good Governance. Legal protection for ASN subjected to dishonorable dismissal is realized through two dimensions, namely preventive protection in the form of guarantees of a fair examination process and the right to defend oneself, and repressive protection in the form of the right to pursue the state administrative court mechanism accompanied by the right to rehabilitation if the lawsuit is granted. The conclusion of this study emphasizes that the PTUN has an important position in ensuring legal certainty, procedural justice, and the protection of ASN rights in personnel administrative disputes. The implications of the study show that the effectiveness of legal protection for ASN greatly depends on the quality of evidence and procedural compliance from the early stages of the personnel process.

Keywords: State Civil Apparatus; State Administrative Court; Personnel Disputes; Legal Protection; State Administrative Decision

Abstrak: Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memegang peranan sentral sebagai instrumen pengawasan yudisial terhadap keputusan administrasi kepegawaian yang berpotensi merugikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN melalui PTUN ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan administrasi kepegawaian, serta mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus, mengacu pada Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt sebagai bahan analisis utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN melalui PTUN bersifat sistematis dan berlapis. ASN wajib terlebih dahulu menempuh upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif sebelum mengajukan gugatan ke PTUN, yang kemudian menguji keabsahan Keputusan Tata Usaha Negara berdasarkan kewenangan, prosedur, dan kesesuaiannya dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Perlindungan hukum bagi ASN yang dikenai pemberhentian tidak dengan hormat diwujudkan melalui dua dimensi, yaitu perlindungan preventif berupa jaminan proses pemeriksaan yang adil dan hak membela diri, serta perlindungan represif berupa hak untuk menempuh mekanisme peradilan tata usaha negara disertai hak rehabilitasi apabila gugatan dikabulkan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa PTUN memiliki kedudukan penting dalam menjamin kepastian hukum, keadilan prosedural, dan perlindungan hak ASN dalam sengketa administrasi kepegawaian. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum bagi ASN sangat bergantung pada kualitas pembuktian dan kepatuhan prosedur sejak tahap awal proses kepegawaian.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Pengadilan Tata Usaha Negara; Sengketa Kepegawaian; Perlindungan Hukum; Keputusan Tata Usaha Negara

PENDAHULUAN

Negara hukum tidak cukup hanya diucapkan, melainkan harus dibuktikan melalui kemampuannya melindungi warga negara dari kesewenang-wenangan kekuasaan, termasuk dalam hubungan kepegawaian antara negara dan Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menempatkan hukum sebagai landasan utama penyelenggaraan

pemerintahan (DPR, 2017). Konsekuensinya, setiap tindakan pejabat publik harus dapat diuji secara yudisial melalui lembaga peradilan yang independen. Dalam kerangka inilah Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) hadir sebagai instrumen pengawasan yudisial atas keputusan administrasi pemerintahan, termasuk keputusan di bidang kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) (Susiana, 2025).

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus pelayan masyarakat. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, secara tegas mengamanatkan bahwa setiap keputusan kepegawaian wajib didasarkan pada sistem merit. Sistem ini mencerminkan prinsip yang menjamin objektivitas dalam proses pengangkatan, mutasi, promosi, pemberian sanksi, maupun pemberhentian ASN. Meskipun demikian, pelanggaran terhadap prinsip tersebut masih sering terjadi dalam praktik implementasinya (UU RI, 2023).

Fakta empiris menunjukkan betapa rentannya hak-hak ASN terhadap keputusan sepihak pejabat yang berwenang. Sepanjang tahun 2025, Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) telah menyelenggarakan beberapa kali sidang banding administratif, salah satunya pada Februari 2025 yang memutuskan pemberhentian terhadap 20 dari 22 ASN yang mengajukan banding atas hukuman disiplin (Negara, 2025). Bahkan pada Maret 2026, BKN terpaksa melakukan pemblokiran seluruh layanan kepegawaian terhadap Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat akibat pelanggaran norma standar prosedur dan kriteria (NSPK) manajemen ASN, di mana pejabat daerah melakukan penataan jabatan dengan mengabaikan regulasi dan hak-hak kepegawaian ASN. Kondisi ini mencerminkan betapa rentannya hak-hak ASN terhadap keputusan sepihak pejabat yang berwenang, sekaligus mempertegas urgensi pengawasan yudisial melalui PTUN.

Sebelum perkara kepegawaian dapat diajukan ke PTUN, peraturan perundang-undangan mewajibkan ASN untuk terlebih dahulu menempuh upaya administratif. Undang-Undang 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur bahwa sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif. Selain itu, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan jo. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 juga menegaskan bahwa pengadilan baru berwenang menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah upaya administratif ditempuh. Dengan demikian,

ASN yang merasa dirugikan oleh keputusan pejabat kepegawaian wajib terlebih dahulu menggunakan mekanisme administratif sebelum mengajukan gugatan ke PTUN (UU, 2023). Dengan demikian, PTUN berposisi sebagai lembaga peradilan lanjutan yang menguji keabsahan keputusan administrasi setelah jalur administratif ditempuh.

Realitas tersebut secara konkret tergambar dalam Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.jkt, di mana seorang Pegawai Negeri Sipil bernama Suntoko mengajukan gugatan terhadap Keputusan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 12/KP.08.02 Tahun 2019 tentang pemberhentian tidak dengan hormat. Penggugat mendalilkan bahwa keputusan tersebut diterbitkan tanpa memenuhi prosedur pemeriksaan yang semestinya, tidak mempertimbangkan permohonan pensiun dini yang telah diajukan sebelumnya, serta bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Namun demikian, Majelis Hakim menilai bahwa penerbitan objek sengketa telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dari aspek prosedural maupun substansial, sehingga gugatan Penggugat dinyatakan ditolak. Perkara ini menjadi cerminan nyata bagaimana PTUN menjalankan fungsi pengujian yudisial atas keputusan kepegawaian sekaligus menguji batas-batas perlindungan hukum yang dapat diperoleh ASN melalui jalur peradilan.

Bertolak dari uraian di atas, terdapat kesenjangan yang signifikan antara jaminan normatif perlindungan hak ASN dengan realitas implementasinya di lapangan. Kajian mendalam terhadap mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian melalui PTUN menjadi penting untuk dilakukan, tidak hanya untuk memahami batas-batas kewenangan yudisial PTUN, tetapi juga untuk mengidentifikasi celah hukum yang berpotensi merugikan ASN. Penelitian ini menganalisis secara yuridis normatif mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN melalui PTUN dengan mengacu pada Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt, guna memberikan kontribusi pemikiran bagi penguatan perlindungan hukum ASN dan pembenahan sistem pengawasan yudisial atas keputusan administrasi kepegawaian di Indonesia. Rumusan masalah penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian Aparatur Sipil Negara melalui Pengadilan Tata Usaha Negara ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan administrasi kepegawaian? 2) Bagaimana perlindungan hukum bagi Aparatur Sipil Negara yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat dalam sistem penyelesaian sengketa kepegawaian melalui Pengadilan Tata Usaha Negara?. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN

melalui PTUN ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan administrasi kepegawaian, serta mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat yang mengacu pada Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum, asas hukum, sistematika hukum, serta sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian (Soekanto & Mamudji, 2015). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa Aparatur Sipil Negara melalui Pengadilan Tata Usaha Negara, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif. Sementara itu, pendekatan kasus dilakukan melalui analisis terhadap Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt yang berkaitan dengan sengketa pemberhentian tidak dengan hormat terhadap ASN. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi, mengidentifikasi, dan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian. Menurut (Marzuki, 2017) penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis norma hukum dan implementasi kewenangan

PTUN dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN terhadap keputusan administrasi kepegawaian.

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, yaitu menguraikan secara sistematis ketentuan hukum yang berlaku kemudian dianalisis untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian. Analisis dilakukan dengan menafsirkan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kewenangan PTUN dalam menyelesaikan sengketa ASN, prosedur upaya administratif, serta perlindungan hukum terhadap ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami konsep negara hukum, perlindungan hukum, asas-asas umum pemerintahan yang baik, dan sistem merit dalam manajemen ASN. Selanjutnya, bahan hukum yang telah diperoleh dianalisis melalui proses interpretasi hukum, penalaran hukum, dan argumentasi hukum guna mengetahui kesesuaian antara norma hukum dengan praktik penyelesaian sengketa kepegawaian dalam putusan PTUN. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menggambarkan kedudukan PTUN sebagai lembaga pengawasan yudisial terhadap tindakan administrasi pemerintahan di bidang kepegawaian ASN. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme penyelesaian sengketa ASN melalui PTUN sekaligus memberikan kontribusi terhadap penguatan perlindungan hukum bagi ASN di Indonesia. Sebagaimana dikemukakan oleh (Marzuki, 2017), penelitian hukum normatif bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Oleh karena itu, metode penelitian ini dinilai relevan untuk mengkaji secara mendalam kedudukan PTUN dalam penyelesaian sengketa Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

HASIL

Analisis hasil penelitian mengenai Kedudukan Peradilan Tata Usaha Negara dalam Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara di Indonesia berfokus pada dua rumusan masalah utama, yaitu: (1) mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN melalui PTUN ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan administrasi kepegawaian; serta (2) perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat. Penelitian ini menggunakan dua sumber bahan hukum

utama, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku dan studi putusan, khususnya Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt.

1. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Kepegawaian ASN melalui PTUN

a. Aspek Kewenangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan PTUN dalam menangani sengketa kepegawaian ASN bersumber dari dua dimensi, yaitu kewenangan absolut dan kewenangan relatif. Kewenangan absolut merujuk pada kompetensi PTUN untuk mengadili perkara berdasarkan jenis objek sengketa, sedangkan kewenangan relatif berkaitan dengan yurisdiksi wilayah hukum pengadilan. Objek sengketa yang paling sering diajukan ke PTUN dalam lingkup kepegawaian meliputi keputusan pemberhentian tidak dengan hormat, penurunan pangkat, mutasi yang bersifat sanksi terselubung, penundaan kenaikan gaji berkala, serta penjatuhan hukuman disiplin berat.

Pihak yang berwenang menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) di bidang kepegawaian adalah Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PPK merupakan pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN. Di tingkat pusat, PPK dijabat oleh menteri, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian, dan Jaksa Agung, sementara di tingkat daerah dijabat oleh gubernur, bupati, atau wali kota.

Dalam Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt, pihak tergugat adalah Menteri Komunikasi dan Informatika selaku PPK yang menerbitkan Keputusan Nomor 12/KP.08.02 Tahun 2019 tentang Pemberhentian Tidak dengan Hormat terhadap penggugat bernama Suntoko. PTUN Jakarta dinyatakan berwenang mengadili perkara ini berdasarkan kompetensi absolut atas objek sengketa berupa KTUN kepegawaian, serta kompetensi relatif berdasarkan tempat kedudukan tergugat.

b. Aspek Prosedur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN bersifat berlapis dan wajib menempuh upaya administratif terlebih dahulu sebelum dapat diajukan ke PTUN. Ketentuan ini secara tegas diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN juncto Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun

2018, yang mewajibkan ASN untuk mengajukan keberatan dan banding administratif sebagai syarat formil gugatan.

Tahapan prosedural yang harus ditempuh adalah sebagai berikut. Pertama, ASN yang merasa dirugikan mengajukan keberatan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai tembusan kepada pejabat yang menerbitkan keputusan. Kedua, apabila keberatan tidak menghasilkan penyelesaian yang memuaskan, ASN dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan ASN, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021. Ketiga, setelah kedua jalur tersebut ditempuh tanpa hasil yang memuaskan, barulah ASN dapat mengajukan gugatan ke PTUN dalam tenggang waktu 90 hari sejak diterimanya keputusan banding administratif.

Dalam perkara Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt, penggugat telah terlebih dahulu menempuh upaya administratif sebelum gugatannya diterima dan diperiksa oleh PTUN Jakarta. Majelis Hakim memeriksa kelengkapan syarat formil ini sebagai salah satu poin awal dalam pertimbangan hukumnya. Tabel 1 berikut merangkum tahapan prosedural penyelesaian sengketa kepegawaian ASN berdasarkan kerangka normatif yang berlaku.

Tabel 1. Tahapan Prosedural Penyelesaian Sengketa Kepegawaian ASN

No	Tahap	Mekanisme	Dasar Hukum
1	Keberatan	Diajukan kepada atasan pejabat yang berwenang	Pasal 64 UU No. 20/2023
2	Banding Administratif	Diajukan kepada Badan Pertimbangan ASN	PP No. 79/2021
3	Gugatan ke PTUN	Diajukan paling lambat 90 hari pasca banding	Perma No. 6/2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara bertahap melalui mekanisme administratif sebelum diajukan ke pengadilan. Tahap awal dimulai dengan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang berdasarkan Pasal 64 UU Nomor 20 Tahun 2023, kemudian dapat dilanjutkan dengan banding administratif kepada Badan Pertimbangan ASN sesuai PP Nomor 79 Tahun 2021. Apabila upaya administratif tersebut tidak memberikan penyelesaian, ASN dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) paling lambat 90 hari setelah keputusan banding administratif sebagaimana diatur dalam Perma Nomor 6 Tahun 2018.

c. Aspek Substansi Keputusan Administrasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PTUN tidak hanya menguji aspek formalitas prosedural suatu KTUN, tetapi juga menilai keabsahan substansinya. Pengujian substansi

mencakup tiga parameter utama: kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan, ketepatan prosedur penerbitan, serta kesesuaian dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Dalam Putusan Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt, penggugat mendalilkan bahwa keputusan pemberhentian tidak dengan hormat yang diterbitkan tergugat mengandung tiga kelemahan substansial: (1) diterbitkan tanpa memenuhi prosedur pemeriksaan yang semestinya; (2) tidak mempertimbangkan permohonan pensiun dini yang telah diajukan sebelumnya; serta (3) bertentangan dengan AUPB. Namun demikian, setelah memeriksa seluruh alat bukti, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa penerbitan objek sengketa telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dari aspek kewenangan maupun prosedur dan substansi, sehingga gugatan penggugat dinyatakan ditolak.

2. Perlindungan Hukum bagi ASN yang Dirugikan akibat Pemberhentian Tidak dengan Hormat

a. Perlindungan Preventif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi ASN yang dikenai pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) pertama-tama diwujudkan melalui mekanisme perlindungan preventif, yaitu serangkaian jaminan prosedural yang harus dipenuhi sebelum keputusan PTDH memperoleh kekuatan hukum tetap. Perlindungan preventif ini meliputi: jaminan atas proses pemeriksaan yang adil (*fair hearing*), hak ASN untuk membela diri, serta mekanisme keberatan dan banding administratif yang harus dilalui sebelum keputusan ditetapkan sebagai final.

Secara normatif, dasar hukum pemberhentian tidak dengan hormat diatur dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yang memuat enam alasan pokok PTDH, antara lain: terbukti melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat dua tahun, menjadi anggota atau pengurus partai politik, serta melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberhentian.

ASN yang dikenai PTDH berhak atas tenggang waktu 14 hari kerja untuk mengajukan keberatan administratif, serta hak yang sama untuk mengajukan banding ke

Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hak-hak tersebut merupakan perwujudan jaminan konstitusional atas perlakuan yang adil sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945.

b. Perlindungan Represif

Apabila jalur perlindungan preventif tidak berhasil memulihkan hak ASN, perlindungan hukum selanjutnya diberikan melalui mekanisme perlindungan represif, yaitu hak untuk menggugat keputusan PTDH melalui jalur litigasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan TUN juncto Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2023, gugatan atas keputusan PTDH diajukan kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) paling lambat 90 hari sejak diterimanya keputusan banding administratif dari BKN. Gugatan dapat didasarkan pada cacat wewenang, cacat prosedur, maupun cacat substansi hukum.

Hasil penelitian terhadap tiga putusan pengadilan menunjukkan pola yang konsisten dalam penerapan perlindungan represif ini. Pertama, Putusan Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt menolak gugatan ASN yang merupakan anggota partai politik karena bukti keanggotaan dinilai kuat dan prosedur PTDH telah terpenuhi. Kedua, Putusan Nomor 24/G/2019/PTUN-PDG mengesahkan PTDH akibat korupsi jabatan disertai hilangnya hak pensiun secara permanen. Ketiga, Putusan Nomor 28/G/2021/PTUN.BNA mengonfirmasi PTDH pascapidana penjara tanpa ruang rehabilitasi. Ketiga putusan tersebut menegaskan bahwa PTUN memprioritaskan legalitas bukti dan kepentingan negara dalam menilai keabsahan PTDH.

c. Rehabilitasi Pasca-Putusan

Apabila gugatan ASN dikabulkan melalui putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, ASN berhak atas rehabilitasi komprehensif yang meliputi pemulihan status kepegawaian, pengembalian jabatan semula, pembayaran gaji secara retroaktif, serta pemulihan hak pensiun, yang dituangkan melalui Surat Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 36/PUU-XXIII/2025 yang menegaskan bahwa PTDH tidak merupakan sanksi ganda (*ne bis in idem*) pasca-hukuman pidana, sehingga ASN yang berhasil membuktikan cacat hukum dalam keputusan PTDH tetap berhak mendapatkan pemulihan penuh atas hak-hak kepegawaiannya.

PEMBAHASAN

Mekanisme Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara Ditinjau dari Aspek Kewenangan, Prosedur, dan Substansi Keputusan Administrasi Kepegawaian

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, sengketa kepegawaian merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sengketa tersebut biasanya timbul akibat adanya keputusan administrasi kepegawaian yang dianggap merugikan hak atau kedudukan ASN. Soegeng Prijodarminto dalam (Rahman & N.K, 2022) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sengketa kepegawaian adalah suatu sengketa yang timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan TUN di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, hak, kewajiban atau pembinaan PNS. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menggunakan istilah "sengketa kepegawaian", sementara Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutnya "sengketa pegawai ASN". Dengan demikian, kedua istilah tersebut merujuk pada hal yang sama, yaitu sengketa yang diajukan oleh pegawai ASN terhadap keputusan yang diambil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat terkait terhadap seorang pegawai.

Penyebab sengketa kepegawaian bagi pegawai negeri sipil dapat dikemukakan sebagai berikut : kesalahan penulisan identitas PNS, masalah penggajian yang tidak sesuai dengan system penggajian, masalah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh Pejabat penilai, masalah penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan atasan, yang tidak sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang dibuat, masalah cuti, masalah kenaikan pangkat yang selalu ditunda tunda, masalah pensiun (Philipis, 2021). Berbagai persoalan tersebut pada akhirnya dapat menyebabkan kerugian administratif maupun hilangnya hak kepegawaian bagi PNS, sehingga memicu munculnya sengketa antara pegawai dengan pejabat atau badan tata usaha negara yang menerbitkan keputusan kepegawaian terkait.

Dasar hukum pokok bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam menangani sengketa ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah diubah melalui UU Nomor 9 Tahun 2004 dan UU Nomor 51 Tahun 2009, sehingga memberikan fondasi konstitusional bagi PTUN untuk mengadili sengketa TUN, termasuk yang bersifat kepegawaian. Di samping itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 64 mewajibkan penyelesaian sengketa ASN

melalui upaya administratif terlebih dahulu sebelum menuju PTUN, yang didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN (Junias, 2023). Ketentuan tersebut menegaskan posisi PTUN sebagai pengadilan tingkat pertama setelah upaya administratif telah habis.

Ketentuan tersebut menegaskan posisi PTUN sebagai pengadilan tingkat pertama setelah seluruh upaya administratif ditempuh oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelesaian sengketa kepegawaian. Dengan demikian, PTUN memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa kepegawaian ASN sesuai dengan kompetensi yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan (UU, 2009) . Adapun kewenangan PTUN tersebut terbagi ke dalam wewenang absolut dan wewenang relatif. Wewenang absolut berhubungan dengan kewenangan pengadilan untuk mengadili suatu perkara sesuai dengan wilayah hukumnya, sementara wewenang relatif berkaitan dengan wewenang pengadilan untuk mengadili perkara berdasarkan pada objek sengketa.

Dalam pelaksanaan kewenangannya tersebut, PTUN hanya dapat memeriksa dan mengadili sengketa yang objeknya berupa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN). Di ranah kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN), Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang kerap menjadi pokok sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) meliputi keputusan pemberhentian dengan tidak hormat, penurunan pangkat, mutasi yang dipandang sebagai sanksi terselubung, penundaan kenaikan gaji berkala, serta pemberian hukuman disiplin berat. Menurut Ridwan HR, keputusan-keputusan kepegawaian yang merugikan pegawai tersebut termasuk dalam kategori KTUN negatif yang paling sering digugat di PTUN, sebab dampaknya yang langsung dan konkret terhadap karier serta mata pencaharian pegawai terkait (HR, 2018).

Dalam kaitannya dengan penerbitan keputusan tersebut, terdapat pihak yang memiliki kewenangan untuk mengeluarkan KTUN, yaitu badan atau pejabat tata usaha negara. Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 mengartikan badan atau pejabat tata usaha negara sebagai badan atau pejabat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) merupakan pejabat utama yang berwenang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) di bidang kepegawaian. Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN menguraikan PPK sebagai pejabat yang memiliki kewenangan untuk

menetapkan pengangkatan, pemindahan, serta pemberhentian pegawai ASN, beserta pembinaan manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di tingkat pemerintahan pusat, jabatan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dipegang oleh menteri, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian, Jaksa Agung, serta pejabat setingkat, sementara di daerah dijabat oleh gubernur, bupati, maupun wali kota (Rakhmawanto, 2015).

Dari sisi kewenangan, PTUN berwenang menguji apakah pejabat yang mengeluarkan keputusan telah bertindak sesuai kewenangannya atau justru melampaui/mencampuradukkan kewenangan. Di sinilah PTUN memainkan fungsi kontrol yudisial atas tindakan administrasi negara, terutama ketika keputusan itu berdampak langsung pada hak-hak ASN. Jurnal tentang penyelesaian sengketa ASN juga menegaskan bahwa pengujian ke PTUN menjadi jalur penting ketika ASN merasa dirugikan oleh keputusan disiplin yang tidak sesuai dengan pelanggaran yang dituduhkan (Kurniawan & Handayani, 2024). Sejalan dengan tersebut, penelitian (Simanjuntak, 2018) juga menunjukkan bahwa kewenangan PTUN dalam menguji keputusan administrasi kepegawaian berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum bagi ASN guna mencegah penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) oleh pejabat pemerintahan dalam penjatuhan sanksi disiplin.

Dari sisi prosedur, mekanisme penyelesaian sengketa ASN umumnya dimulai dari keberatan kepada pejabat yang bersangkutan, lalu dapat berlanjut pada banding administratif apabila mekanismenya tersedia, dan setelah itu baru diajukan ke PTUN. Mengenai upaya administratif dalam sengketa TUN menekankan bahwa jalur ini lahir sebagai bentuk penyelesaian internal pemerintahan agar beban peradilan tidak langsung dipenuhi perkara administrasi yang sebenarnya masih bisa diselesaikan di lingkungan eksekutif. Dalam konteks ASN, hal ini penting karena hubungan kepegawaian sangat dipengaruhi oleh struktur hirarkis dan disiplin birokrasi. Selain itu, penelitian (Faisal, 2024) menegaskan bahwa keberadaan upaya administratif dalam sengketa kepegawaian ASN merupakan instrumen perlindungan hukum yang bertujuan menciptakan penyelesaian sengketa secara cepat, efisien, dan tetap menjunjung prinsip keadilan administratif sebelum perkara diperiksa oleh PTUN.

Dari sisi substansi keputusan administrasi, objek sengketa di PTUN adalah keputusan yang bersifat konkret, individual, dan final, serta menimbulkan akibat hukum bagi ASN. Menunjukkan bahwa keputusan semacam itu harus diuji apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, apakah terdapat prosedur yang benar, dan apakah keputusan

tersebut tidak bertentangan dengan AUPB. Dengan demikian, PTUN tidak hanya memeriksa formalitas keputusan, tetapi juga menilai apakah substansi keputusan itu adil, proporsional, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum administrasi (Maki et al., 2024).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga telah mendatangkan paradigma baru dalam menyelesaikan sengketa kepegawaian, semua sengketa kepegawaian penyelesaiannya dikatakan melalui upaya administratif yang sebagaimana ketentuannya sudah diatur dalam Pasal 129 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi:

(1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.
(2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administratif.
(3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.
(4) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah (Afifah, 202 C.E.).

Perlindungan Hukum bagi Aparatur Sipil Negara yang Dirugikan Akibat Keputusan Pemberhentian Tidak dengan Hormat dalam Sistem Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara

Perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak hormat pada prinsipnya terbagi menjadi perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif tampak dari adanya kewajiban pemeriksaan yang fair, hak untuk membela diri, dan ruang untuk mengajukan keberatan atau banding administratif sebelum keputusan menjadi final. Perlindungan represif tampak dari hak ASN untuk menggugat keputusan itu ke PTUN ketika merasa keputusan tersebut cacat hukum, sewenang-wenang, atau tidak sesuai prosedur (Sodiq, 2021).

Jurnal Syahril Hidayat menegaskan bahwa perlindungan hukum ASN bertumpu pada UU ASN, UU Administrasi Pemerintahan, dan UU PTUN, yang semuanya memberi dasar

untuk menguji tindakan pemerintah yang merugikan ASN. Artinya, ASN tidak dibiarkan tanpa perlindungan ketika dijatuhi sanksi berat, termasuk pemberhentian tidak hormat . Dalam praktik, perlindungan ini sangat penting karena pemberhentian tidak hormat bukan hanya kehilangan jabatan, tetapi juga berdampak pada hak kepegawaian lain, termasuk masa depan karier dan hak pensiun (Erawan et al., 2024). Kajian tentang pemberhentian tidak dengan hormat juga memperlihatkan bahwa keputusan semacam itu harus benar-benar didasarkan pada prosedur dan dasar hukum yang sah. Pemberhentian tidak dengan hormat PNS menunjukkan bahwa legalitas pemberhentian harus diuji berdasarkan pasal-pasal dalam UU ASN dan peraturan pelaksananya, sehingga tidak boleh dijatuhkan secara serampangan (Azizah & Sitabuana, 2021). Karena itu, PTUN menjadi sarana penting untuk menjaga agar keputusan pemberhentian tetap berada dalam koridor hukum.

Perlindungan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pasca-pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) menjadi mekanisme komprehensif dalam penelitian yang menyeimbangkan disiplin birokrasi dengan hak-hak pegawai negeri (Wiyardi et al., 2023). Konsep pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) dalam penelitian disiplin ASN merujuk pada sanksi tertinggi yang memutus hubungan kerja secara permanen tanpa hak pensiun maupun kompensasi finansial, diterapkan terhadap pelanggaran berat seperti korupsi jabatan, keanggotaan partai politik, atau hukuman pidana penjara minimal dua tahun, guna menegakkan netralitas dan integritas birokrasi (Permadi, 2021). Dasar hukum pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) dalam penelitian regulasi ASN diatur pada Pasal 52 ayat (3) UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang memuat enam alasan pokok, serta diuraikan melalui PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberhentian, dengan pejabat pembina kepegawaian (PPK) sebagai otoritas penentu akhir keputusan. ASN yang dirugikan dalam kasus PTDH berhak atas proses fair hearing, pengajuan keberatan administratif dalam 14 hari kerja, serta banding ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam batas waktu serupa, termasuk hak konstitusional berupa ganti rugi, perlakuan adil sesuai Pasal 27 UUD 1945, dan pemulihan status kepegawaian apabila terbukti adanya cacat hukum, sebagaimana dianalisis dalam penelitian perlindungan hukum ASN (Rahmatul'ula et al., 2025).

Upaya hukum represif terhadap keputusan PTDH dalam penelitian disiplin ASN dilakukan melalui gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) paling lambat 90 hari pasca-keputusan Badan Kepegawaian Negara (BKN), berdasarkan UU Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan TUN dan Perma Nomor 2 Tahun 2023, dengan dasar cacat

wewenang, prosedur, atau substansi hukum guna membatalkan keputusan secara demi hukum (Nashir, 2024). Jika putusan pengadilan yang inkrah memenangkan ASN dalam penelitian perlindungan hukum PTDH, maka rehabilitasi mencakup pengembalian status kepegawaian, jabatan semula, gaji secara retroaktif, serta hak pensiun melalui SK pejabat pembina kepegawaian (PPK), sebagaimana ditegaskan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 36/PUU-XXIII/2025 bahwa PTDH bukan merupakan sanksi ganda pasca-hukuman pidana (Hidayat, 2022). Analisis putusan PTUN menunjukkan konsistensi pengadilan dalam menolak gugatan jika prosedur sah, seperti Putusan 170/G/2020/PTUN.JKT yang menolak gugatan ASN anggota partai politik karena bukti keanggotaan kuat, Putusan 24/G/2019/PTUN-PDG yang sahkan PTDH akibat korupsi jabatan dengan hilangnya hak pensiun permanen berdasarkan PERMA 6/2018, serta Putusan 28/G/2021/PTUN.BNA yang konfirmasi PTDH pasca-pidana penjara tanpa ruang rehabilitasi, sehingga menegaskan prioritas legalitas bukti dan kepentingan negara (Syafutra & Nurbeti, 2020).

Secara keseluruhan bahwa perlindungan hukum bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) dalam sistem penyelesaian sengketa kepegawaian melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan wujud konkret penerapan prinsip negara hukum dan jaminan due process of law dalam administrasi pemerintahan. Perlindungan tersebut dilaksanakan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan represif, di mana perlindungan preventif diwujudkan melalui kewajiban pemeriksaan yang objektif, hak ASN untuk membela diri, serta mekanisme keberatan dan banding administratif sebelum keputusan menjadi final, sedangkan perlindungan represif diberikan melalui hak ASN untuk menggugat keputusan PTDH ke PTUN apabila terdapat cacat wewenang, cacat prosedur, atau cacat substansi hukum. Keberadaan PTUN memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai lembaga pengawasan yudisial terhadap tindakan administrasi pemerintahan agar setiap keputusan kepegawaian tetap berada dalam koridor legalitas, asas-asas umum pemerintahan yang baik, dan prinsip sistem merit dalam manajemen ASN. Namun demikian, praktik penyelesaian sengketa menunjukkan bahwa pengadilan cenderung mempertahankan keputusan PTDH apabila terbukti telah memenuhi prosedur hukum dan didukung alat bukti yang kuat, sebagaimana tercermin dalam berbagai putusan PTUN, termasuk Putusan Nomor 170/G/2020/PTUN.JKT. Oleh karena itu, perlindungan hukum melalui PTUN tidak semata-mata bertujuan membela kepentingan ASN, tetapi juga menjaga keseimbangan antara

penegakan disiplin birokrasi, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak kepegawaian ASN secara adil dan proporsional dalam sistem pemerintahan Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN melalui PTUN dijalankan secara sistematis dan berlapis melalui tiga aspek yang saling berkaitan. Dari aspek kewenangan, PTUN memiliki legitimasi yudisial untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa kepegawaian yang objeknya berupa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) yang diterbitkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, dengan kewenangan absolut yang ditentukan berdasarkan jenis perkara dan kewenangan relatif berdasarkan wilayah hukum. Dari aspek prosedur, ASN diwajibkan terlebih dahulu menempuh upaya administratif berupa keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang dan banding administratif kepada Badan Pertimbangan ASN sebelum mengajukan gugatan ke PTUN, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 64 UU Nomor 20 Tahun 2023 jo. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018. Dari aspek substansi, PTUN mengemban fungsi pengujian terhadap keabsahan KTUN, meliputi kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan, ketepatan prosedur penerbitan, serta kepatuhannya terhadap Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Perlindungan hukum bagi ASN yang dirugikan akibat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) hadir dalam dua dimensi yang saling melengkapi. Perlindungan preventif diwujudkan melalui jaminan proses pemeriksaan yang adil, hak untuk membela diri, serta mekanisme keberatan dan banding administratif sebelum keputusan PTDH memperoleh kekuatan final. Sementara itu, perlindungan represif diberikan melalui hak ASN untuk menggugat keputusan PTDH ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) paling lambat 90 hari sejak keputusan banding administratif, dengan alasan cacat wewenang, prosedur, maupun substansi hukum. Apabila gugatan dikabulkan melalui putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, ASN berhak atas rehabilitasi komprehensif berupa pemulihan status kepegawaian, jabatan semula, gaji secara retroaktif, serta hak pensiun. Meski demikian, sebagaimana tercermin dalam Putusan PTUN Jakarta Nomor 170/G/2020/PTUN.Jkt, PTUN akan menolak gugatan apabila penerbitan KTUN terbukti telah memenuhi seluruh ketentuan prosedural dan substansial yang berlaku, sehingga efektivitas perlindungan hukum ASN pada akhirnya sangat ditentukan oleh kualitas bukti dan kepatuhan prosedur sejak tahap awal proses kepegawaian.

Kontribusi penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kajian hukum administrasi negara, khususnya terkait kedudukan PTUN dalam penyelesaian sengketa kepegawaian ASN di Indonesia. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai mekanisme penyelesaian sengketa ASN melalui PTUN ditinjau dari aspek kewenangan, prosedur, dan substansi keputusan administrasi kepegawaian, serta mempertegas penerapan prinsip negara hukum dan due process of law dalam manajemen ASN. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep perlindungan hukum bagi ASN melalui pendekatan preventif dan represif dalam sistem peradilan tata usaha negara. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, pejabat pembina kepegawaian, serta aparat penegak hukum dalam menerapkan kebijakan kepegawaian yang lebih objektif, transparan, dan sesuai dengan prinsip sistem merit. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa, peneliti, maupun praktisi hukum dalam memahami praktik penyelesaian sengketa ASN melalui PTUN berdasarkan ketentuan hukum positif dan putusan pengadilan yang relevan.

Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian yang lebih mendalam mengenai efektivitas pelaksanaan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam sengketa kepegawaian ASN, khususnya terkait pelaksanaan rehabilitasi hak-hak ASN setelah putusan berkekuatan hukum tetap. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengkaji perbandingan mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian ASN di Indonesia dengan negara lain yang menerapkan sistem merit dan peradilan administrasi yang lebih maju guna memperoleh model penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan berkeadilan. Penelitian lanjutan juga penting dilakukan terhadap implementasi upaya administratif dalam praktik birokrasi, termasuk hambatan-hambatan yang dihadapi ASN dalam mengakses mekanisme keberatan dan banding administratif sebelum mengajukan gugatan ke PTUN. Di samping itu, perlu dilakukan penelitian empiris mengenai konsistensi putusan PTUN dalam menangani sengketa pemberhentian tidak dengan hormat agar dapat diketahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap ASN benar-benar terlaksana dalam praktik peradilan administrasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, S. M. (2022). Kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Menyelesaikan Sengketa Kepegawaian. *Prosiding Serina,* *2*(1), 725–732. https://doi.org/10.24912/pserina.v2i1.19795

Azizah, N. I., & Sitabuana, T. H. (2021). Analisis Pemberhentian Tidak dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Hukum Adigama, 4*(1), 865–888. https://doi.org/10.24912/adigama.v4i1.11247

Badan Kepegawaian Negara. (2025, February 26). *Hasil Sidang Banding Administratif, Kepala BKN: 20 Pegawai ASN Diberhentikan!* https://www.bkn.go.id/hasil-sidang-banding-administratif-kepala-bkn-20-pegawai-asn-diberhentikan/

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. https://www.dpr.go.id/dokumen/jdih/undang-undang-dasar

Erawan, D. I. I., Ilmar, A., & Mirzana, H. A. (2024). Pemberhentian Tidak dengan Hormat Aparatur Sipil Negara dalam Kasus Tindak Pidana Korupsi. *Gorontalo Law Review, 7*(1), 156–179. https://doi.org/10.32662/golrev.v7i1.2904

Faisal, F. (2024). Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara. *Jurnal Ar-Risalah, 4*(1), 1–9. https://doi.org/10.30863/arrisalah.v4i1.5601

Hidayat, S. (2022). Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara terhadap Keputusan Pemberhentian Tidak dengan Hormat dalam Perspektif Hukum (Studi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 36/PUU-XXIII/2025). *Jurnal RechtsVinding, 11*(1), 89–104.

HR, R. (2018). *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada.

Junias, M. I. (2023). *Penyelesaian Sengketa Pegawai Aparatur Sipil Negara*. PTUN Surabaya. https://www.ptun-surabaya.go.id/wp-content/uploads/2023/11/PENYELESAIAN-SENGKETA-APARATUR-SIPIL-NEGARA.pdf

Kurniawan, F. W., & Hidayat, B. (2022). Upaya Hukum Banding Administratif Pasca Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat ASN. *Media of Law and Sharia, 3*(2), 124–141. https://doi.org/10.18196/mls.v3i2.14329

Kurniawan, I. D., & Handayani, F. (2024). Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Surat Keterangan Bupati Dompu. *Civics Education and Social Science Journal (CESSJ), 6*(1), 12–21. https://doi.org/10.32585/cessj.v6i1.5044

Maki, J. Y. (2024). Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara Melalui Upaya Administratif. *Lex Privatum, 13*(4), 1–8. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/56593

Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group.

Nashir, M. A. (2024). Pudarnya Kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara dalam Sengketa Perizinan atas Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Taruna Law: Journal of Law and Syariah, 2*(1), 84–95. https://doi.org/10.54298/tarunalaw.v2i01.178

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif. (2018). https://peraturan.bpk.go.id/Details/206066/perma-no-6-tahun-2018

Permadi, I. (2021). Aspek Hukum Pemberhentian Pegawau Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 4*(1), 44–57. https://doi.org/10.33474/yur.v4i1.6893

Philipis, H. (2021). *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Gadjah Mada University Press.

Rahman, M. S., & N.K, M. L. (2022). Analisis Problematika Putusan Tata Usaha Negara dalam Sengketa Kepegawaian. *KRTHA BHAYANGKARA, 16*(2), 221–236. https://doi.org/10.31599/krtha.v16i2.1209

Rakhmawanto, A. (2015). Analisis Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang dalam Pembinaan ASN di Instansi Pemerintah (Studi: Kabupaten Lampung Utara, Kota Cilegon, dan Kota Kediri). *Jurnal Bina Praja, 7*(3), 227–238. https://doi.org/10.21787/jbp.07.2015.227-237

Simanjuntak, E. (2014). Prospek Ombudsman Republik Indonesia dalam Rangka Memperkuat Pelaksanaan Eksekusi Putusan Peradilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Hukum dan Peradilan, 3*(2), 163–176. https://doi.org/10.25216/jhp.3.2.2014.163-176

Sodiq, M. M. H. (2021). Upaya Administratif dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian. *Jurnal Cakrawala Hukum, 12*(1), 60–68. https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.4480

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.

Susiana, P. (2025). Penyalahgunaan Diskresi Pejabat Pemerintahan sebagai Objek Sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara. *Magistra Vitae: Journal Magister Hukum, 1*(2), 56–69. https://e-journal.umaha.ac.id/magistrav/article/view/17221

Syafputra, R., & Nurbeti. (2020). Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Padang dalam Memutus Sengketa Tata Usaha Negara Terkait Surat Keputusan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kejahatan dalam Jabatan (Studi Putusan Nomor: 24/G/2019/PTUN-PDG). *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Law, Bung Hatta University, 11*(2). https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFH/article/view/18234

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023). https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. (2009). https://peraturan.bpk.go.id/Details/38851/uu-no-51-tahun-2009

Wiyardi, U., Sukardan, E., & Chariansyah, H. (2023). Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Kejahatan Jabatan. *Binamulia Hukum, 12*(2), 473–486. https://doi.org/10.37893/jbh.v12i2.705