

## **Analisis Yuridis Terhadap Putusan PTUN Samarinda Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD ( Studi Kasus Pemberhentian Dalam Jabatan)**

**Milasari<sup>1</sup>, Ariya Panuntun<sup>2</sup>, Enos Paselle<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<sup>3</sup>Dosen Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Mulawarman, Samarinda Kalimantan Timur

E-mail: [mynamemilarisa@gmail.com](mailto:mynamemilarisa@gmail.com) [ariyapanuntun@gmail.com](mailto:ariyapanuntun@gmail.com) [epaselle1974@gmail.com](mailto:epaselle1974@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek yuridis terhadap putusan pengadilan tata usaha Negara Samarinda dengan Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD yang timbul akibat dari gugatan terhadap Gubernur Kalimantan Utara yang disebabkan oleh penerbitan Surat Keputusan Gubernur Kaltara dengan No. 824/167/2-2-BKD tentang Pemberhentian Dr. RS dari Jabatannya sebagai direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK Kaltara pada tanggal 7 Maret 2023 yang menjadi objek sengketa KTUN. Isi Surat Keputusan Gubernur tersebut berisi tentang pemberhentian Dr. H. RS dari jabatan sebagai Direktur RSUD dr. H. JUSUF SK yang terletak pada provinsi Kalimantan Utara dan ditempatkannya dalam jabatan baru sebagai analis kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan karena penelitian ini bersifat yuridis normatif. Hasil dari putusan tersebut adalah mengabulkan seluruh permohonan pemohon untuk membatalkan dan mewajibkan untuk mencabut Surat Keputusan Gubernur Kaltara No. 824/167/2-2-BKD yang berisi pemberhentian Dr. RS dari jabatan direktur RSUD pada tanggal 7 Maret 2023. Surat keputusan Gubernur tersebut dinyatakan batal karena dinilai memiliki kesalahan prosedur dalam penerbitannya.

**Kata Kunci:** Aparatur Sipil Negara; Kepegawaian; PTUN

### **Abstract**

*This study analyzes the juridical aspects of the Samarinda State Administrative Court No. 13/G/2023/PTUN decision.SMD arising from a lawsuit against the Governor of North Kalimantan caused by the issuance of the Decree of the Governor of North Kalimantan No. 824/167/2-2-BKD on the Dismissal of Dr. RS from his position as Director of RSUD Dr. H. Jusuf SK North Kalimantan Province on 7 March 2023 which became the object of the KTUN dispute. The content of the Governor's Decree contains the dismissal of Dr. H. RS from his position as Director of RSUD Dr. H. JUSUF SK North Kalimantan Province and his placement in a new position as a health analyst at the North Kalimantan Provincial Health Office. This research uses library research methods because this research is normative juridical. The result of the decision is to grant all of the applicant's requests to cancel and oblige to revoke the North Kalimantan Governor's Decree No. 824/167/2-2-BKD which contains the dismissal of Dr. RS from the position of director of the RSUD on 7 March 2023. The Governor's decree was declared void because it was considered to have procedural errors in its issuance.*

**Keywords:** State Civil Apparatus; Personnel; PTUN

## PENDAHULUAN

Misi pembangunan nasional sebagaimana yang dinyatakan dalam Pembukaan UUD 1945 adalah memajukan kesejahteraan umum, melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk menggapai tujuan nasional tersebut, diperlukan pegawai negeri sipil (PNS) yang setia dan patuh terhadap Pancasila, UUD 1945, negara, pemerintah, yang memiliki integritas, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi, dan menyadari tanggung jawabnya sebagai bagian dari abdi negara dan abdi masyarakat yang bertugas untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, dalam proses pelatihan pegawai negeri, PNS tidak hanya dianggap sebagai aparat negara, melainkan juga sebagai warga negara. Pemutusan hubungan kerja pegawai negeri sipil menyebabkan status mereka sebagai pegawai negeri sipil berakhir

Pemutusan hubungan kerja sebagai PNS berpotensi menyebabkan kehilangan salah satu hak penting yang dimiliki oleh pegawai negeri, yaitu jaminan atas pensiun. Pensiun adalah bentuk penghormatan untuk pengabdian seorang PNS kepada negara, sekaligus merupakan upaya untuk melindungi kehidupan mereka dan keluarganya di masa depan. Keberlanjutan jaminan ini sangat penting bagi PNS dalam menjalani hari tua mereka. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dicopot dari jabatannya karena sejumlah faktor khusus sebelumnya telah berdedikasi dan memberikan jasa mereka kepada pemerintah. Sebagai bagian integral dari aparat negara yang bersumpah untuk mengabdikan diri kepada negara dengan tujuan mendukung penyelenggaraan pemerintahan, peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran yang sangatlah penting, hal ini disebabkan

karena PNS memegang peranan sentral dalam menjalankan fungsi administrasi dan berkontribusi pada pembangunan sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan negara. Kebijakan dan kelancaran pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan sangat bergantung pada keberfungsian alat negara, yang pada intinya juga bergantung pada kualitas dan integritas aparatur sipil negara sebagai elemen fundamental dari alat negara tersebut. Keberadaan PNS saat ini diatur sebagai peraturan pelaksanaan melalui Undang-undang Kepegawaian No. 5 Tahun 2014 (UU ASN) dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pelayanan Publik (Manajemen PPNS). Undang-undang ASN adalah suatu peraturan hukum yang memiliki orientasi strategis dalam upaya meningkatkan efektivitas dan keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugas administrasi publik serta memajukan pembangunan negara sesuai dengan semangat reformasi. Setiap pejabat publik mempunyai tanggung jawab dan aturan etika serta perilaku yang harus dipatuhi dalam melaksanakan tugasnya. Tugas dan aturan etika PNS harus dipatuhi untuk mengatur perilaku dan aktivitas di dalam maupun di luar unit. Salah satu tujuan mentaati tugas serta kaidah etik dan etika adalah membentuk pegawai negeri sipil yang terbebas dari segala permasalahan hukum. Kewajiban dan aturan etika serta aturan perilaku yang dilanggar/tidak dipatuhi dapat mengakibatkan hilangnya hubungan kerja PNS, yang juga berakibat pada hilangnya hak atas pekerjaan. Diketahui bahwa kedudukan PNS sebagai salah satu unsur alat dan penggerak roda pemerintahan sangatlah penting, tapi kadang-kadang mereka dapat melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan prinsip lembaga publik. Pegawai negeri yang melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan prinsip atau bertentangan dapat dikenakan sanksi administratif sampai dengan pemberhentian.

Dalam UU ASN, sanksi administratif dan pemberhentian diatur berdasarkan kriteria dan jenis pelanggaran yang dilakukan PNS.

tidak terbukti bersalah, dilakukan secara tertutup, dengan rincian penyelidikan yang hanya diketahui oleh pihak yang berwenang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan karena penelitian ini bersifat penelitian normatif. jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu data hukum primer, sekunder, dan tersier.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Prosedur Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian melalui PTUN**

Tata cara dalam pemeriksaan di PTUN melalui 3 tahapan yaitu:

- a. Melalui lisan, hal ini berdasar pada pasal 9 ayat (2) pada PP No. 30 Tahun 1980 tentang peraturan Disiplin PNS, pemeriksaan lisan akan dilakukan jika pejabat yang berwenang meyakini bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil tersebut dapat mengakibatkan dijatuhkannya salah satu hukuman disiplin yang sebagaimana tertera dalam pasal 6 ayat (2).
- b. Jika melalui tertulis, berdasarkan pasal 9 ayat (2) pada PP No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, apabila menurut penilaian pejabat yang berwenang, kesalahan atau pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan dapat mengakibatkan dijatuhkannya salah satu jenis hukuman disiplin yang ditentukan, maka akan dilakukan pemeriksaan tertulis, seperti yang dimaksud dalam pasal 6 ayat (3) dan ayat (4).
- c. Dan yang terakhir secara Tertutup berdasarkan pasal 9 ayat (3) pada PP No. 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin PNS, penyelidikan terhadap pegawai negeri sipil yang dicurigai, meskipun mereka mungkin

### **Sengketa Kepegawaian Melalui PTUN**

Sengketa Kepegawaian adalah salah satu bentuk sengketa yang terjadi dalam sengketa tata usaha negara (Sengketa Administrasi Negara) yang timbul dalam bidang tata usaha negara, yang sifatnya biasanya internal disebabkan karena para pelaku sengketa kepegawaian adalah sama-sama berkedudukan dalam badan/pejabat TUN. Sengketa tentang kepegawaian biasanya memuat perselisihan atau konflik yang melibatkan masalah-masalah terkait dengan status, hak, dan kewajiban pegawai. Sengketa dalam kepegawaian yang merupakan dari sengketa TUN timbul diakibatkan karena dikeluarkannya KTUN atau Keputusan Tata Usaha Negara, baik dikeluarkan oleh suatu badan maupun pejabat TUN, hal ini berdasar dengan pasal 1 UU nomor 51 tahun 2009 yang membahas perubahan kedua atas UU nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Sengketa kepegawaian yang terjadi dapat diajukan melalui PTUN yang tertuang dalam pasal 48 serta pasal 51 UU no. 5 tahun 1986 tentang PTUN sehubungan dengan UU no. 9 tahun 2004 tentang perubahan atas UU no. 5 tahun 1986 tentang PTUN atau Peradilan Tata Usaha Negara, yang berbunyi:

1. Pasal 48 ayat (1), Jika sebuah lembaga pemerintah atau pejabat berwenang secara hukum untuk mengatasi sengketa administratif yang khusus terkait dengan Tata Usaha Negara, maka sengketa semacam itu harus diatasi melalui mekanisme administratif yang ada, dan upaya hukum untuk membatalkan atau menentangnya, ada atau tidak adanya

tuntutan mengganti kerugian akan menjadi tidak sah. Ini berarti bahwa penyelesaian sengketa TUN harus mengikuti upaya administratif yang telah ditetapkan.

2. Pasal 48 ayat (2), Selanjutnya oleh karena itu, pengadilan hanya berwenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara setelah menempuh semua prosedur administratif yang berlaku.

Adapun yang tertuang dalam UU no. 43 tahun 1999 yang berisi tentang perubahan atas UU no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yaitu:

1. Pasal 35 ayat (1), Sengketa kepegawaian yang terjadi dapat diselesaikan melalui PTUN.
2. Pasal 35 ayat (2) dan (3), Sengketa kepegawaian yang berasal dari pelanggaran peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan ditangani melalui prosedur banding administratif yang diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Badan yang dimaksud diatur dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah. Sesuai dengan tugas utamanya, badan pertimbangan ini memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam menerima, melakukan pemeriksaan, dan membuat keputusan terkait dengan proses banding Administratif.

Menelaah dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa sengketa kepegawaian dapat diselesaikan dengan upaya administratif, upaya administratif tersebut ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawian. Upaya administratif merupakan metode atau bentuk proses menyelesaikan sengketa kepegawaian yang dianggap apabila PNS tidak puas terhadap

hukuman disiplin, surat keputusan atau keputusan pejabat tata usaha negara. Hal ini tertuang dalam pasal 48 serta pasal 51 UU no. 5 tahun 1986 tentang PTUN sehubungan dengan UU no. 9 tahun 2004 tentang perubahan atas UU no. 5 tahun 1986 tentang PTUN atau Peradilan Tata Usaha Negara, yang menjelaskan bahwa upaya adminstratif terdiri atas:

1. Keberatan, upaya ini dapat dilakukan jika seorang Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap hukuman disiplin yang diberikan oleh pihak-pihak yang memiliki wewenang untuk menerapkannya untuk menghukum, itu berarti bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan oleh instansi atau pejabat itu sendiri yang mengeluarkan keputusan disiplin tersebut. Keberatan diajukan kepada badan atau pejabat tata usaha negara yang berwenang atau pejabat yang bertanggung jawab yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN).
2. Banding Administratif, upaya kedua dapat ditempuh PNS/ASN yang merasa tidak puas dengan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat, baik atas permintaan sendiri maupun yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, memiliki opsi untuk mengambil tindakan administratif yang berupa banding kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian/ASN. Ini berarti bahwa ketika penyelesaian permasalahan ini dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain yang berbeda dari yang mengeluarkan keputusan awal, maka PNS/ASN dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian/ASN.

Namun jika penanganan sengketa kepegawaian masih menunjukkan bahwa seluruh prosedur yang telah ditempuh masih belum memberikan hasil yang memuaskan kepada pihak terkait, maka prosedur selanjutnya dapat digugat serta diajukan dalam pengadilan tinggi tata usaha negara. Seseorang atau badan hukum yang merasa kepentingannya dirugikan oleh dikeluarkannya suatu keputusan tata usaha negara berhak untuk mengajukan pengaduan tertulis kepada PTUN. Alasan-alasan yang dapat menjadi gugatan dalam sengketa TUN sesuai dengan pasal 53 ayat 2 UU no. 5 tahun 1986 tentang PTUN (Pengadilan tata usaha negara) sebagai berikut:

- a. KTUN sebagai objek sengketa yang digugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Badan atau Pejabat TUN ketika menggunakan wewenangnya untuk mengeluarkan keputusan memiliki tujuan lain dari maksud diberikannya wewenang tersebut.
- c. Pada saat mengeluarkan keputusan, badan atau pejabat TUN seharusnya mempertimbangkan semua aspek yang terkait dengan keputusan tersebut, sehingga mereka tidak akan mencapai kesimpulan untuk mengambil atau tidak mengambil keputusan tersebut.

### **Analisis Perkara yang terjadi dalam Putusan PTUN Samarinda nomor: 13/G/2023/PTUN.SMD**

Kasus yang terjadi didalam putusan PTUN Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD adalah kasus sengketa tata usaha negara yang terjadi akibat diterbitkannya sebuah objek sengketa dari pejabat tata usaha negara, kasus yang terjadi adalah pemberhentian dalam jabatan Dr.H.RS sebagai direktur RSUD Dr. H. Jusuf Sk

yang terletak pada provinsi Kalimantan Utara. Pokok sengketa tata usaha negara yang disengketakan dalam kasus ini adalah objek KTUN yang diterbitkan oleh Gubernur Kalimantan Utara atas nama Drs. Zainal Arifin Paliwang sebagai tergugat selaku pejabat TUN yang berupa "Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara dengan No. 824/167/2-2-BKD yang berisi mengenai pelengseran Dr. Rustan Samsuddin dari jabatannya sebagai direktur RSUD Dr. H. Jusuf Sk pada tanggal 7 Maret 2023". Keputusan tata usaha negara yang diterbitkan oleh Gubernur Kalimantan Utara tersebut mendapatkan upaya hukum yang diajukan oleh dr. H. Rustan Samsuddin melalui Pengadilan tata usaha negara maka KTUN tersebut dapat dikatakan menjadi suatu objek sengketa KTUN, hal ini selaras dengan pasal 47 UU No. 5 Tahun 1986 Tentang PTUN yang berbunyi: "Pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara". Didalam putusan tersebut terdapat terdapat penggugat yaitu Dr.H.RS dan tergugat adalah Gubernur Kalimantan Utara.

### **Petitim/Tuntutan:**

1. Mengabulkan tuntutan dari Dr.RS
2. Menyatakan tidak sah/batal Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara yang menjadi objek sengketa.
3. Mencabut Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Utara yang menjadi objek sengketa.
4. Mengharuskan Tergugat untuk memulihkan martabat, status, dan mengembalikan posisi penggugat kembali seperti semula, yaitu sebagai direktur RSUD dr. H. JUSUF Sk yang terletak pada provinsi Kalimantan Utara sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

### **EKSEPSI PENGGUGAT:**

1. Menyatakan bahwa Dr.H.RS sebagai penggugat tidak memiliki legal standing yang sah untuk menggugat Surat Keputusan Gubernur Kaltara dengan Nomor 824/167/2.2-BKD. Karena penggugat saat dilantik dan diangkat menjadi direktur rumah sakit Dr. H. Jusuf SK masih tercatat menjabat jabatan lama yaitu Kepala dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana pada Pemerintah Kabupaten Nunukan hingga 28 Februari 2023. Dianggap bertentangan dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi.
2. Gugatan yang dilakukan oleh Dr. H. RS dalam gugatan perkara nomor 13/G/2023/PTUN.SMD tidak didahului upaya administratif keberatan yang memenuhi syarat administrasi karena tidak disertai data pendukung maka surat keberatan tersebut tidak memenuhi syarat formil.
3. Karena itu, PTUN Samarinda tidak memiliki kewenangan untuk menerima, melakukan pemeriksaan, atau mengadili kasus tersebut.

### **Pertimbangan Majelis Hakim dalam putusan PTUN Samarinda nomor: 13/G/2023/PTUN.SMD**

Tujuan utama dari gugatan yang dilakukan oleh penggugat adalah dinyatakan batal atau tidak sahnya dari objek sengketa yang telah diterbitkan oleh tergugat, yaitu SK Gubernur Kaltara dengan No. 824/167/2-2-BKD tentang Pemberhentian Dr. RS dari Jabatannya sebagai direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK yang

terletak pada provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 7 Maret 2023. Setelah mendapatkan gugatan tersebut, tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban mengenai bahwa pokok penerbitan sengketa tersebut sejalan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik. Penggugat telah menyampaikan replik tertulis serta tergugat telah menyampaikan deplik tertulis dan kedua pihak telah memberikan alat-alat bukti.

Dengan itu Majelis Hakim melakukan pertimbangan pertama dengan mempertimbangkan eksepsi terlebih dahulu yang telah diberikan oleh tergugat. Yaitu Eksepsi mengenai penggugat tidak memiliki legal standing, eksepsi mengenai upaya administratif, dan eksepsi mengenai upaya pengadilan.

Dalam pertimbangan mengenai eksepsi bahwa penggugat tidak memiliki legal standing majelis hakim berpendapat bahwa dengan diterbitkannya objek sengketa maka berakibat bagi kepentingan hukum Penggugat karena Penggugat telah kehilangan hak dan kewajiban dalam jabatan Direktur RSUD dr. H. Jusuf SK yang notabene jabatan tersebut lebih baik kedudukannya daripada jabatan analis kesehatan, oleh karenanya menurut Majelis Hakim terdapat alasan yang cukup untuk menyatakan bahwa penggugat memiliki kepentingan untuk mengajukan tuntutan dalam perkara PTUN. Adapun maksud dari dalil tergugat bahwa penggugat tidak memiliki legal standing adalah jabatan penggugat sebagai direktur seharusnya tertanggal 1 maret 2023 sehingga surat pengangkatan penggugat pada 6 juni 2022 dianggap tidak sah sehingga Penggugat belum sah sebagai Direktur RSUD sehingga tidak memiliki legal standing Menggugat objek sengketa, dan terhadap daili tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan bukti-bukti pengangkatan penggugat dan faktanya penggugat dilantik tertanggal 6 juni

2022 sebagai direktur RSUD dr. H. Jusuf SK. Namun dalam bukti yang lain Majelis Hakim berpendapat terdapat prosedur yang dilewatkan oleh Tergugat dalam mengangkat Penggugat sebagai Direktur RSUD dr. H. Jusuf SK tanggal 6 Juni 2022. Sehingga majelis hakim berpendapat bahwa sebenarnya kesalahan yang dimaksud oleh Tergugat itu justru dilakukan oleh Tergugat itu sendiri yang apabila keputusan tersebut dicabut karena kesalahan Tergugat yang dapat menyebabkan kerugian bagi penggugat. Maka pertimbangan majelis hakim dengan mempertimbangkan asas-asas hukum pengangkatan direktur RSUD dr. H. Jusuf SK dinyatakan sah dan dalil eksepsi tergugat mengenai legal standing tidak diterima.

Pertimbangan majelis hakim mengenai eksepsi tergugat bahwa upaya administratif yang dilakukan penggugat tidak memenuhi syarat formil, berdasarkan eksepsi tersebut kemudian, pertimbangan yang dilakukan oleh Majelis Hakim adalah melihat apakah Penggugat telah mengikuti upaya administratif sesuai dengan hukum yang berlaku. sebagai tanggapan atas argumen Tergugat, Majelis Hakim juga memperhatikan aspek yang berkaitan dengan pemberhentian dari jabatan, alasan pemberhentian dalam jabatan itu ditentukan oleh Tergugat berdasarkan dari ketentuan perundang-undangan, sehingga membuktikan bahwa pemberhentian itu ada pada Tergugat, dan jika mencermati objek sengketa, tidak terdapat alasan pemberhentian yang secara gamblang disebutkan di dalamnya, sehingga secara logis, sulit bagi penggugat untuk memberikan alasan atau pembelaan serta data dukung terhadap pemberhentiannya, maka dalam perkara tersebut adanya syarat data dukung yang dilampirkan bersama dengan keberatan harus dinyatakan bersifat tidak mutlak diberlakukan, karena sulit untuk ditentukan data dukung apa yang diperlukan terkait dengan keberatan atas objek sengketa,

dan dengan demikian Penggugat haruslah dinyatakan telah menempuh upaya administratif berupa keberatan.

Dengan dalil eksepsi tergugat yang mengatakan bahwa “pengadilan tidak berwenang mengadili perkara karena tidak adanya keberatan”, karena pertimbangan majelis hakim terhadap eksepsi tergugat mengenai upaya administrasi yang dilakukan oleh penggugat adalah keberatan dinyatakan sah maka tidak dilakukan pertimbangan ulang terhadap eksepsi Tergugat mengenai kewenangan pengadilan, majelis hakim memiliki pandangan bahwa dalam kasus ini, objek sengketa telah memenuhi persyaratan KTUN, sehingga dapat dianggap sebagai sengketa kepegawaian. Oleh karena itu, Pengadilan tata usaha negara memiliki kewenangan yang mutlak untuk melakukan pemeriksaan, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa tersebut, maka dengan pertimbangan tersebut penggugat dapat mengajukan gugatannya melalui upaya hukum ke PTUN. Dengan pertimbangan majelis hakim maka seluruh eksepsi tergugat tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pertimbangan diatas majelis hakim menyatakan bahwa seluruh dalil tergugat tidak dapat diterima, pertimbangan majelis hakim selanjutnya adalah dengan mempertimbangkan pokok-pokok perkara yang ada mulai dari menguji keabsahan objek sengketa dari segi wewenangnya, prosedur, dan substansinya dengan didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan AUPB. Majelis hakim mulai meneliti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan siapa yang berwenang dalam urusan pemberhentian dalam jabatan sehingga majelis hakim mempunyai kesimpulan bahwa Gubernur Kalimantan Utara memiliki wewenang untuk memberhentikan Penggugat selaku direktur RSUD. Setelah melakukan pertimbangan dari segi wewenang, majelis hakim

mempertimbangkan dan melakukan penilaian terhadap kelayakan penerbitan objek sengketa tata usaha negara dari segi prosedur dan substansi apakah telah mematuhi ketentuan hukum dan AUPB. Menggunakan undang-undang administrasi pemerintahan serta memperhatikan pertentangan dalil-dalil antara para pihak, majelis hakim berfokus untuk mempertimbangkan apakah pemberhentian Penggugat dari jabatannya dengan alasan tidak memenuhi target kinerja, baik dari segi prosedur maupun substansinya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan? Menurut Pasal 56 dan Pasal 57 PP Penilaian Kinerja PNS, maka Pejabat Pimpinan tinggi dapat dikenakan sanksi.

Hingga terjadinya pemberhentian apabila tidak mencapai target kinerja, ketika penilaian kinerja seperti predikat memuaskan atau baik, dibawah standar, ataupun sangat dibawah standar dianggap sebagai tanda tidak tercapainya tujuan atau target kinerja, dengan menggunakan penilaian kinerja sesuai Pasal 41 PP Penilaian Kinerja PNS yaitu gabungan antara nilai SKP dan nilai perilaku kerja, ditemukan bahwa diketahui penilaian kinerja dari Penggugat kesemuanya dalam predikat baik, sehingga Penggugat sebenarnya tidak memenuhi indikator untuk dapat dikatakan tidak memenuhi target kinerja. Selanjutnya adalah prosedur penjatuhan sanksi sebagaimana Pasal 56 dan Pasal 57 PP Penilaian Kinerja PNS, maka apabila penilaian kinerja Pejabat Pimpinan Tinggi tidak baik, maka diberikan kesempatan dulu untuk memperbaiki kinerjanya dalam jangka waktu 6 bulan, namun jika tidak menunjukkan adanya suatu perbaikan maka yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali, namun dipersidangan tidak terdapat bukti bahwa penggugat diberi waktu 6 bulan untuk memperbaiki kinerja maupun uji kompetensi ulang, dengan demikian majelis hakim memiliki pendapat bahwa

prosedur pemberhentian dalam jabatan Penggugat oleh Tergugat dengan alasan tidak tercapainya target kinerja harus dinyatakan terdapat kesalahan prosedur karena pada saat dilaksanakan terdapat ketidak sesuaian atau bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jika terdapat prosedur yang tidak sesuai maka objek sengketa dinyatakan terdapat kesalahan substansi. Prosedural yang diterapkan oleh Tergugat dalam jabatannya menyatakan hal tersebut merupakan suatu bentuk diskresi yang diberikan oleh tergugat, atas pertimbangan majelis hakim dengan melihat undang-undang administrasi pemerintahan yang secara umum mengatur ruang lingkup dan alasan penggunaan diskresi, majelis hakim berpendapat bahwa pernyataan Tergugat tentang pemecatan Penggugat dari jabatannya merupakan diskresi yang diambil oleh Tergugat merupakan hal yang tidak beralasan hukum. Sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah dilakukan majelis hukum, majelis hakim menyatakan terdapat kesalahan prosedur yang dilakukan saat penerbitan dari objek sengketa tersebut, oleh sebab itu maka sesuai Pasal 71 Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, terhadap Objek Sengketa haruslah dinyatakan batal dan wajib dicabut.

Majelis hakim, dalam mempertimbangkan sengketa, menggunakan seluruh bukti tertulis yang ada, dengan mempertimbangkan alat bukti yang relevan sambil tetap menyimpan alat bukti lainnya dalam berkas perkara sebagai bagian integral dari putusan.

### **Analisis Yuridis**

Melihat perimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh majelis hakim, apa yang menjadi putusan majelis hakim menurut penulis sudah benar, pasalnya majelis hakim mempertimbangkan menggunakan bukti-bukti

yang ada dengan menjadikan alat bukti yang relevan menjadi bahan pertimbangan dan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta telah menjawab semua eksepsi-eksepsi yang diajukan oleh tergugat dan menguji keabsahan penerbitan serta objek sengketa. Penggugat telah melakukan upaya administratif dan memiliki kepentingan untuk mengajukan gugatan ke PTUN dalam mempertahankan hak-haknya terkait jabatan penggugat sebagai Direktur RSUD dr. H. JUSUF SK hal ini sesuai dengan pasal 53 ayat (1) UU PERATUN yang menyatakan bahwa, seseorang atau badan hukum yang merasa dirugikan oleh suatu keputusan Tata Usaha Negara memiliki hak hukum untuk mengajukan pengaduan tertulis ke pengadilan yang berwenang. Tujuan dari pengaduan ini adalah untuk meminta pembatalan atau pernyataan tidak sahnya keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan, dengan atau tanpa permintaan ganti rugi atau pemulihan.

Berdasarkan hasil akhir dari majelis hakim mengenai putusan Nomor 13/G/2023/PTUN.SMD tentang kasus pemberhentian dr. RUSTAN SAMSUDDIN dari jabatannya sebagai Direktur RSUD dr. H. JUSUF SK pada tanggal 7 maret 2023. Berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka gugatan penggugat dinyatakan dikabulkan untuk seluruhnya. Mengingat bahwa gugatan telah disetujui sesuai dengan ketentuan Pasal 110 dan 112 Undang-undang peratun, Tergugat akan diperintahkan untuk menanggung biaya perkara, yang jumlah spesifiknya akan diuraikan dalam amar putusan tersebut. Oleh karena itu, menerima permohonan penggugat untuk seluruhnya dan membatalkan penerbitan Surat Keputusan Gubernur Kaltara dengan No. 824/167/2-2-BKD tentang Pemberhentian Dr. RS dari Jabatannya sebagai pimpinan atau direktur RSUD Dr. H. Jusuf SK yang terletak pada provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 7 Maret

2023. Serta mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;

1. Menyatakan Batal SK Gubernur Kaltara dengan nomor: 824/167/2.2-BKD Tentang Pemberhentian terhadap dr. RUSTAN SAMSUDDIN sebagai direktur dalam jabatan di RSUD dr. H. JUSUF SK yang terletak di Provinsi Kalimantan Utara.
2. Mewajibkan tergugat untuk mencabut SK Gubernur Kaltara dengan nomor: 824/167/2.2-BKD Tentang Pemberhentian terhadap dr. RUSTAN SAMSUDDIN sebagai direktur dalam jabatan di RSUD dr. H. JUSUF SK yang terletak di Provinsi Kalimantan Utara, dan
3. Mewajibkan tergugat untuk memulihkan martabat, status, dan mengembalikan posisi penggugat kembali seperti semula, yaitu sebagai direktur RSUD dr. H. JUSUF SK Provinsi Kalimantan Utara sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Dan berdasarkan putusan majelis hakim menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara dengan jumlah Rp. 611.000,00 (Enam Ratus Sebelas Ribu Rupiah).

## **KESIMPULAN**

Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua peraturan harus berdasarkan Undang-Undang yang berlaku serta menaati dari peraturan perundang-undangan yang sudah diterapkan, sehingga dalam mengambil langkah serta tindakan harus menaati terlebih dahulu dari peraturan tersebut, agar tidak salah dalam mengambil tindakan yang fatal. Dalam kasus putusan tersebut pihak tergugat dinyatakan kalah karena, tergugat yang menyatakan pemberhentian Penggugat dari jabatan adalah merupakan suatu diskresi yang diambil oleh Tergugat, merupakan hal yang tidak beralasan

hukum. Sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah dilakukan majelis hukum, majelis hakim berpendapat bahwa terdapat kesalahan prosedur dalam penerbitan objek sengketa, oleh sebab itu maka sesuai Pasal 71 Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, terhadap Objek Sengketa haruslah dinyatakan batal dan wajib dicabut.

SENGKETA KEPEGAWAIAN  
MELALUI GUGATAN DI PERADILAN  
TATA USAHA NEGARA DAN UPAYA  
BANDING ADMINISTRASI DI BADAN  
PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN.  
*Jurnal Kebijakan Dan Manajemen  
PNS*, 6(1), 6–13.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Harahap Zarina. (2015). *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Edisi Revisi* (Issue 5).
- Indonesia, P. R. (2021). *LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA*. 16.
- Muvariz, F. R., & Rahmadhani Muvariz, F. (2013). Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. *Jurnal HAMurnal Legislasi Indonesia*, 16(2), 190–202. <https://news.detik.com/>
- Republik Indonesia. (1986). *Undang - Undang Republik Indonesai Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara*. 36.
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. 3, 1–8.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2009*. 33.
- Rohmana, H. Z., Mahtum, R. F., Marchyana, Z., & Roziqin, F. (2021). Analisis Yuridis Terhadap Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi. *Ma'Mal: Jurnal Laboratorium Syariah Dan Hukum*, 02, 24. <http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/mhs/index.php/mal/article/view/45>
- Rompis, A. E., & Radjab, A. M. (2012). PERBANDINGAN PENYELESAIAN