

ANALISIS YURIDIS TERHADAP KOMPETENSI ABSOLUT PENGADILAN TATA USAHA NEGARA DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA PEMECATAN ASN

Joni Sandri Ritonga¹, Cindy Aulia², Dea Zulfa Inayah³, Mirna Syafitri Rahmadani⁴, Muhammad Aldi Khoiri⁵, Rizka Arifah⁶, Sumantri Ritonga⁷

^{1,3,4,5,6,7}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

²Universitas Insaniah Sumatera Utara

Email : advritonga@gmail.com¹, cindyauliy05@gmail.com²,

deajulfa3@gmail.com³, mirnasyafitri11@gmail.com⁴, muhammadaldikhoiri@gmail.com⁵,

rizkaalarifah@gmail.com⁶, mantriritonga03@gmail.com⁷

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam menyelesaikan sengketa pemecatan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan tinjauan yuridis. Kompetensi absolut PTUN merupakan kewenangan eksklusif yang tidak dapat dialihkan kepada lembaga peradilan lain. Dalam konteks pemecatan ASN, PTUN berperan sebagai forum penyelesaian sengketa yang timbul akibat keputusan pejabat tata usaha negara yang bersifat final dan konkret. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi batasan kompetensi absolut PTUN dalam sengketa pemecatan ASN, serta mengkaji relevansi dan efektivitas kewenangan tersebut dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PTUN memiliki peran signifikan dalam menilai legalitas keputusan pemecatan ASN. Namun, batasan kompetensi absolut PTUN sering kali menjadi perdebatan, khususnya dalam sengketa yang melibatkan aspek kepegawaian, seperti pelanggaran disiplin atau pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini juga menemukan bahwa ketidaksesuaian prosedural dan substansial dalam proses pemecatan sering menjadi dasar pembatalan keputusan oleh PTUN. Meski demikian, koordinasi antara PTUN dan Badan Pertimbangan ASN dinilai masih memerlukan penguatan untuk memastikan perlindungan hukum yang komprehensif. Kesimpulannya, kompetensi absolut PTUN dalam sengketa pemecatan ASN tetap relevan, tetapi perlu penyesuaian aturan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan dan memastikan keadilan substantif bagi ASN.

Kata Kunci: Kompetensi absolut, Pengadilan Tata Usaha Negara, Aparatur Sipil Negara, Pemecatan, Sengketa.

ABSTRACT

This study analyzes the absolute competence of the Administrative Court (PTUN) in resolving disputes concerning the dismissal of Civil Servants (ASN) from a juridical perspective. The absolute competence of PTUN represents exclusive authority that cannot be delegated to other judicial institutions. In the context of ASN dismissal, PTUN functions as a forum for resolving disputes arising from final and concrete decisions made by administrative officials. This research aims to identify the boundaries of PTUN's absolute competence in ASN dismissal cases and to examine the relevance and effectiveness of this authority in providing legal protection for ASN. The study adopts a normative juridical approach by analyzing legislation, court decisions, and related legal doctrines. The findings reveal that PTUN plays a significant role in assessing the legality of ASN dismissal decisions. However, the limits of PTUN's absolute competence often spark debates, particularly in disputes involving employment aspects such as disciplinary violations or the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 on Civil Servant Discipline. The study also finds that procedural and substantive irregularities in the dismissal process frequently serve as grounds for annulment by PTUN.

Nevertheless, coordination between PTUN and the Civil Service Advisory Board (Badan Pertimbangan ASN) requires strengthening to ensure comprehensive legal protection. In conclusion, PTUN's absolute competence in ASN dismissal disputes remains relevant but necessitates regulatory harmonization to avoid overlapping authority and to ensure substantive justice for ASN.

Keywords: *Absolute competence, Administrative Court, Civil Servants, Dismissal, Dispute.*

PENDAHULUAN

Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan strategis sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. ASN merupakan entitas utama yang bertugas memastikan tercapainya tujuan negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mewujudkan keadilan sosial. Mengingat peran vital tersebut, segala aspek yang berkaitan dengan keberlangsungan status, hak, kewajiban, hingga pengakhiran hubungan kerja ASN, termasuk pemecatan, memerlukan pengaturan yang jelas, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Pemecatan ASN merupakan salah satu bentuk tindakan administratif yang dilakukan oleh pejabat tata usaha negara (Brown A. , 2020). Tindakan ini tidak hanya memiliki implikasi terhadap individu yang bersangkutan, tetapi juga mencerminkan akuntabilitas sistem pemerintahan secara keseluruhan. Pemecatan ASN sering kali melibatkan proses yang kompleks (Jones M. , 2021), mulai dari identifikasi pelanggaran, pemberian peringatan, hingga penerbitan keputusan final oleh pejabat berwenang. Proses ini seharusnya dilakukan dengan mematuhi asas-asas umum pemerintahan yang baik (Susanti, 2020), seperti asas kepastian hukum, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Namun, kenyataannya, proses pemecatan ASN kerap kali memunculkan sengketa hukum akibat dugaan pelanggaran prosedural atau substansial, yang pada akhirnya diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

PTUN memiliki kompetensi absolut untuk mengadili sengketa tata usaha negara (Jones M. , 2021), termasuk keputusan pemecatan ASN, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara beserta perubahannya. Kompetensi absolut ini menempatkan PTUN sebagai forum utama untuk menilai legalitas keputusan pejabat tata usaha negara (Susanti, 2020). Namun, dalam praktiknya, kompetensi

absolut PTUN sering kali menimbulkan perdebatan, terutama dalam konteks pemecatan ASN yang juga bersinggungan dengan peraturan lain, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Dewi, Kompetensi Absolut PTUN dalam Sengketa Kepegawaian ASN., 2019).

Salah satu isu yang kerap muncul adalah tumpang tindih kewenangan antara PTUN dan Badan Pertimbangan ASN (Badan Pertimbangan Kepegawaian), yang berfungsi sebagai lembaga non-yudisial dalam penyelesaian sengketa administrasi kepegawaian. Situasi ini sering menyebabkan ketidakpastian hukum bagi ASN yang diberhentikan, karena tidak adanya kejelasan mengenai jalur hukum yang harus ditempuh untuk memperoleh keadilan. Selain itu, prosedur pemecatan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum sering menjadi dasar pembatalan keputusan oleh PTUN, yang pada akhirnya menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian internal di dalam birokrasi pemerintah.

Masalah lainnya adalah adanya kecenderungan pejabat tata usaha negara untuk menggunakan diskresi secara berlebihan atau tidak proporsional dalam mengambil keputusan pemecatan ASN (Jones M. , 2021). Hal ini kerap kali melanggar hak-hak dasar ASN, seperti hak atas pembelaan diri, hak atas transparansi dalam pengambilan keputusan, serta hak atas keadilan substantif. Akibatnya, keputusan pemecatan sering dianggap sewenang-wenang dan tidak mencerminkan prinsip-prinsip good governance.

Dalam konteks ini, analisis mendalam mengenai kompetensi absolut PTUN dalam menyelesaikan sengketa pemecatan ASN menjadi sangat relevan. Pemahaman yang lebih komprehensif mengenai batasan kompetensi absolut PTUN dapat memberikan kejelasan hukum sekaligus memperkuat sistem penyelesaian sengketa tata usaha negara. Selain itu, penelitian ini juga penting untuk mengevaluasi sejauh mana kewenangan PTUN dapat memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi ASN, serta bagaimana peraturan terkait dapat diselaraskan agar tidak menimbulkan konflik norma dan memastikan keadilan substantif bagi semua pihak yang terlibat.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi peradilan administrasi dalam menangani sengketa pemecatan ASN.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk memperbaiki regulasi terkait, sehingga tercipta sinergi antara PTUN, Badan Pertimbangan ASN, dan instansi pemerintah lainnya dalam mewujudkan sistem hukum yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk menganalisis norma-norma hukum terkait kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam menyelesaikan sengketa pemecatan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian normatif ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) (Marzuki, 2019), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach) (Muchsin, Peranan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Perlindungan Hukum, 2003). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah berbagai regulasi yang relevan dengan kompetensi absolut PTUN dalam menangani sengketa pemecatan ASN. Peraturan yang dianalisis meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Analisis ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana norma hukum mengatur kewenangan PTUN dalam konteks sengketa administratif, khususnya terkait pemecatan ASN. Selain itu, pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji berbagai putusan PTUN yang relevan dengan sengketa pemecatan ASN. Penelitian ini menganalisis pola-pola putusan PTUN untuk mengidentifikasi penerapan kompetensi absolut serta permasalahan hukum yang sering muncul dalam penyelesaian sengketa tersebut (Dewi, Peran PTUN dalam Menjamin Kepastian Hukum Bagi ASN, 2020). Kajian terhadap putusan ini memberikan gambaran konkret tentang bagaimana norma hukum diterapkan dalam praktik dan sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada ASN yang bersengketa. Pendekatan konseptual juga digunakan untuk memahami berbagai konsep dasar dan teori hukum yang berkaitan dengan kompetensi absolut, kewenangan administrasi, dan perlindungan hukum bagi ASN. Penelitian ini merujuk pada berbagai doktrin hukum dan literatur akademik untuk memperkuat argumen dan analisis

terkait peran PTUN dalam sistem hukum administrasi negara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum kewenangan PTUN. Bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, buku teks, dan dokumen lain yang relevan. Sementara itu, bahan hukum tersier digunakan untuk mendukung pemahaman istilah hukum yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan mendeskripsikan dan mengevaluasi berbagai aturan hukum serta penerapannya dalam penyelesaian sengketa pemecatan ASN. Penelitian ini juga mengkaji aspek normatif dan implementasi praktik hukum untuk memberikan rekomendasi yang bertujuan memperkuat kejelasan regulasi, efektivitas sistem hukum, dan perlindungan hukum bagi ASN. Melalui metode ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang komprehensif untuk mengatasi permasalahan dalam penerapan kompetensi absolut PTUN serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum administrasi di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Absolut Pengadilan Tata Usaha Negara dalam Pemecatan ASN

Kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) adalah wewenang yang dimiliki oleh PTUN untuk mengadili sengketa administratif yang timbul akibat keputusan tata usaha negara. Konsep ini memiliki dasar hukum yang jelas di Indonesia, salah satunya adalah dalam (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.), yang memberikan kewenangan kepada PTUN untuk menyelesaikan sengketa yang melibatkan keputusan yang bersifat administratif, khususnya yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara. Kompetensi ini bersifat eksklusif, artinya hanya PTUN yang memiliki kewenangan untuk mengadili perkara yang berkaitan dengan sengketa administratif.

Salah satu bentuk keputusan tata usaha negara yang sering menjadi sengketa di PTUN adalah pemecatan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemecatan ASN merupakan keputusan administratif yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dan dapat menimbulkan dampak signifikan bagi pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, PTUN berperan untuk

menguji dan menilai apakah keputusan pemecatan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta apakah keputusan tersebut tidak bertentangan dengan asas-asas pemerintahan yang baik.

Dalam konteks pemecatan ASN, keputusan tersebut dianggap sebagai keputusan tata usaha negara apabila memenuhi tiga syarat, yakni konkret, individual, dan final. Keputusan yang bersifat konkret berarti keputusan tersebut dapat diterapkan secara langsung kepada individu ASN yang bersangkutan. Sedangkan sifat individual berarti keputusan tersebut ditujukan kepada ASN tertentu, bukan kepada kelompok atau umum. Keputusan yang bersifat final mengandung arti bahwa keputusan tersebut telah menjadi keputusan yang final atau tidak dapat diajukan banding lagi di dalam lingkup administrasi negara.

Keputusan pemecatan ASN menjadi salah satu topik yang banyak dijadikan objek sengketa di PTUN, mengingat keputusan ini memiliki dampak langsung terhadap karier dan hak-hak seorang pegawai negeri. Oleh karena itu, keabsahan keputusan tersebut sangat penting untuk diuji melalui proses hukum yang ada. Keputusan pemecatan ASN yang tidak sah atau cacat hukum dapat merugikan individu yang bersangkutan dan berpotensi merusak citra pemerintahan (Suryadi, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PTUN memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa keputusan pemecatan ASN yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang sudah sesuai dengan prosedur dan substansi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.). Salah satu hal yang diujikan dalam sengketa pemecatan ASN adalah kesesuaian keputusan tersebut dengan asas-asas pemerintahan yang baik (AUPB). Asas-asas ini meliputi asas kecermatan, keadilan, serta perlindungan hukum yang harus diterapkan dalam setiap pengambilan keputusan oleh pemerintah atau pejabat tata usaha negara.

Jika dalam proses pemecatan ASN terdapat kekurangan dalam penerapan asas-asas tersebut, maka PTUN memiliki kewenangan untuk membatalkan keputusan pemecatan tersebut. Misalnya, apabila keputusan pemecatan diambil tanpa adanya alasan yang jelas dan sah menurut hukum, atau jika prosedur pemecatan tidak mengikuti ketentuan yang ada, maka PTUN dapat membatalkan keputusan tersebut dan memberikan keadilan bagi ASN yang bersangkutan.

Dalam beberapa kasus, PTUN telah membatalkan keputusan pemecatan ASN yang dianggap melanggar peraturan perundang-undangan atau tidak sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Salah satu alasan utama pembatalan keputusan tersebut adalah pelanggaran terhadap asas keadilan (Mahendra, 2019). Misalnya, jika seorang ASN dipecat tanpa melalui prosedur yang jelas atau tanpa memberikan kesempatan yang memadai untuk pembelaan, maka PTUN dapat menilai bahwa keputusan pemecatan tersebut tidak adil dan bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Selain itu, PTUN juga dapat membatalkan keputusan pemecatan jika keputusan tersebut dianggap melanggar asas perlindungan hukum bagi ASN. Dalam hal ini, perlindungan hukum yang dimaksud adalah hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan tidak sewenang-wenang dalam setiap keputusan yang diambil oleh pemerintah atau pejabat yang berwenang. PTUN menjadi lembaga yang mengawasi agar perlindungan hukum bagi ASN tetap dijaga dan tidak disalahgunakan.

Fungsi pengawasan PTUN dalam menguji keputusan pemecatan ASN sangat penting untuk memastikan agar kebijakan pemerintah tetap berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan keadilan. Pengawasan ini bukan hanya sekadar untuk mengoreksi keputusan yang salah, tetapi juga untuk memperbaiki dan memperkuat sistem tata kelola pemerintahan. Keputusan yang diambil oleh pejabat yang berwenang dalam pemecatan ASN tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga mencerminkan integritas dan kredibilitas sistem administrasi negara secara keseluruhan.

Dengan demikian, kompetensi absolut PTUN dalam menangani sengketa pemecatan ASN tidak hanya terbatas pada aspek prosedural, tetapi juga mencakup dimensi substantif yang berkaitan dengan keadilan dan perlindungan hak-hak ASN. Keberadaan PTUN sebagai lembaga peradilan administratif menjadi jaminan bagi ASN dan masyarakat bahwa setiap keputusan administratif yang diambil oleh negara dapat dipertanggungjawabkan dan diawasi secara ketat. Oleh karena itu, peran PTUN dalam konteks pemecatan ASN menjadi sangat strategis dalam menjaga prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, keadilan, dan perlindungan hukum bagi setiap warga negara, terutama bagi ASN yang menjadi bagian integral dari aparatur negara.

2. Permasalahan dalam Implementasi Kompetensi Absolut PTUN

Kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian sengketa administrasi negara, termasuk dalam hal pemecatan Pegawai Negeri Sipil (ASN). Namun, meskipun secara teoretis PTUN memiliki kewenangan yang jelas untuk menguji keputusan-keputusan administratif (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.), implementasi kompetensi ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Penelitian yang dilakukan mengidentifikasi beberapa permasalahan utama dalam penerapan kompetensi absolut PTUN terkait dengan sengketa pemecatan ASN, yang mencakup tumpang tindih kewenangan, ketidaksesuaian prosedural, dan kurangnya pemahaman pejabat tata usaha negara mengenai asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil., 2021)

a. Tumpang Tindih Kewenangan dengan Badan Pertimbangan ASN (Badan Kepegawaian Negara/BKN)

Salah satu permasalahan utama dalam implementasi kompetensi absolut PTUN adalah adanya tumpang tindih kewenangan antara PTUN dan Badan Pertimbangan ASN, yang lebih dikenal dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Tumpang tindih kewenangan ini sering kali terjadi dalam sengketa pemecatan ASN ((BKN), Pedoman Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil., 2022), yang tidak hanya menyentuh aspek administratif tetapi juga aspek kepegawaian yang lebih substansial, seperti pelanggaran disiplin, dugaan penyalahgunaan wewenang, atau pelanggaran terhadap hak-hak pegawai. Keputusan pemecatan ASN yang melibatkan aspek kepegawaian sering kali menjadi bahan pertimbangan dalam keputusan BPA. Hal ini menyebabkan kebingungan mengenai forum yang tepat untuk menyelesaikan sengketa tersebut, terutama dalam hal penentuan apakah sengketa tersebut harus diselesaikan melalui PTUN atau melalui Badan Pertimbangan ASN yang memiliki kewenangan lebih luas dalam mengkaji aspek kepegawaian.

Badan Pertimbangan ASN berfungsi sebagai lembaga yang menilai dan memberikan rekomendasi terkait keputusan-keputusan administratif dalam hal pegawai, termasuk pemecatan. Namun, PTUN memiliki kewenangan untuk menguji legalitas keputusan administratif tersebut berdasarkan aspek hukum administratif semata. Ketika ada kebingungan mengenai kewenangan mana yang lebih dominan dalam suatu sengketa, ini

berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi ASN yang menjadi objek keputusan administratif tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya koordinasi yang lebih baik antara PTUN dan Badan Pertimbangan ASN agar kewenangan keduanya tidak saling berbenturan.

b. Ketidaksesuaian Prosedural dalam Pemecatan ASN

Masalah lainnya adalah ketidaksesuaian prosedural dalam pelaksanaan pemecatan ASN. Banyak keputusan pemecatan yang diajukan ke PTUN untuk diuji, dan sebagian besar keputusan tersebut dibatalkan oleh PTUN. Penyebab utama pembatalan ini adalah adanya pelanggaran terhadap prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan (Rahardjo, Hukum Administrasi Negara di Indonesia, 2018), seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PTUN sering kali menemukan bahwa proses pemeriksaan disiplin yang menjadi dasar pemecatan tidak dilakukan dengan benar. Salah satu contoh pelanggaran prosedural adalah tidak dilaksanakannya mekanisme pemeriksaan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku, atau tidak diberikan kesempatan kepada ASN yang bersangkutan untuk membela diri.

Proses pemecatan yang tidak mematuhi prinsip-prinsip *due process of law* ini menciptakan ketidakadilan, terutama bagi ASN yang merasa hak-haknya telah dilanggar. PTUN sebagai lembaga yang diberi kewenangan untuk menguji keputusan administratif harus memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil oleh pejabat tata usaha negara terkait pemecatan ASN telah memenuhi standar prosedural yang ditetapkan. Ketidakpatuhan terhadap prinsip *due process of law* ini sering menjadi alasan utama bagi PTUN untuk membatalkan keputusan pemecatan yang dianggap tidak sah secara hukum.

Selain itu, keputusan pemecatan yang tidak mematuhi prosedur yang benar juga berisiko merusak integritas sistem kepegawaian negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pejabat yang terlibat dalam pengambilan keputusan pemecatan ASN untuk memahami dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam regulasi yang berlaku agar keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.

c. Kurangnya Pemahaman Pejabat Tata Usaha Negara tentang AUPB

Salah satu penyebab utama dari banyaknya keputusan pemecatan yang dibatalkan oleh PTUN adalah kurangnya pemahaman yang mendalam dari pejabat tata usaha negara mengenai asas umum pemerintahan yang baik (AUPB). AUPB merupakan prinsip-prinsip

dasar yang harus diterapkan oleh setiap lembaga negara dalam pengambilan keputusan administratif. Asas-asas tersebut meliputi asas kepastian hukum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, dan asas keadilan. Dalam konteks pemecatan ASN (Sundari, 2017), ketidaktahuan atau ketidakpahaman pejabat tata usaha negara terhadap AUPB dapat mengarah pada keputusan yang sewenang-wenang dan tidak adil.

Sebagai contoh, keputusan pemecatan yang tidak memenuhi asas kepastian hukum dapat menciptakan ketidakpastian bagi ASN yang menjadi objek keputusan tersebut. Selain itu, jika asas keterbukaan tidak diterapkan dengan benar, maka ASN yang bersangkutan mungkin tidak diberi kesempatan yang cukup untuk mengemukakan pembelaannya sebelum keputusan pemecatan diambil. Begitu juga dengan asas proporsionalitas, yang harus memastikan bahwa sanksi yang dikenakan sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan. Jika pejabat tata usaha negara tidak memahami dengan baik prinsip-prinsip AUPB, maka keputusan yang diambil bisa jadi tidak adil dan bertentangan dengan hak-hak dasar ASN.

Dalam hal ini, penting bagi setiap pejabat yang terlibat dalam pengambilan keputusan administratif untuk terus meningkatkan pemahaman mereka tentang AUPB. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas dalam hal pengambilan keputusan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum yang benar. Pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kemampuan pejabat tata usaha negara agar mereka dapat membuat keputusan yang tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga adil dan transparan.

3. Efektivitas Kompetensi Absolut PTUN dalam Memberikan Perlindungan Hukum bagi ASN

Kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pegawai negeri sipil (ASN), terutama terkait dengan keputusan pemecatan yang mungkin merugikan. PTUN bertanggung jawab untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan tata usaha negara, termasuk keputusan yang menyangkut pemecatan ASN, tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, PTUN berfungsi sebagai pengadilan yang menguji legalitas suatu tindakan administrasi negara, memberikan perlindungan bagi ASN yang merasa dirugikan, dan membatalkan keputusan yang

melanggar ketentuan hukum. Namun, efektivitas dari kompetensi absolut PTUN tidak bisa dilihat secara sepihak, karena terdapat beberapa faktor yang membatasi kemampuannya untuk memberikan perlindungan hukum yang optimal.

a. Proses Penyelesaian Sengketa yang Memakan Waktu Lama

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh PTUN dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN adalah lamanya proses penyelesaian sengketa (Siregar, 2019). Proses peradilan yang panjang dan berlarut-larut sering kali menyebabkan ketidakpastian bagi ASN yang mengajukan gugatan. Dalam banyak kasus, sengketa terkait pemecatan ASN bisa berlangsung berbulan-bulan, bahkan bertahun-tahun, sebelum mencapai putusan yang final. Selama periode ini, ASN yang dirugikan mungkin harus menunggu dalam ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis ASN tersebut, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, proses yang efisien dan cepat dalam penyelesaian sengketa menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum yang efektif dan segera bagi ASN.

b. Kurangnya Koordinasi dengan Lembaga Lain

PTUN beroperasi dalam ruang lingkup yang sering kali terpisah dari lembaga lain yang memiliki peran dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, seperti Badan Pertimbangan ASN (BPA) atau Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kurangnya koordinasi antara PTUN dengan lembaga-lembaga ini menyebabkan penyelesaian sengketa sering kali tidak komprehensif ((BKN), Panduan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian (Dokumen Internal BKN), 2020). Sebagai contoh, meskipun PTUN dapat membatalkan keputusan pemecatan, namun keputusan tersebut belum tentu mencakup aspek-aspek lain yang terkait dengan manajemen ASN, seperti rehabilitasi nama baik atau pemulihan hak-hak administratif ASN yang terlanjur diproses. Dalam hal ini (Aswanto, 2013), sinergi yang lebih baik antara PTUN dan lembaga kepegawaian lain seperti BKN atau BPA diperlukan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil bersifat holistik dan menyeluruh dalam melindungi hak-hak ASN.

c. Keterbatasan dalam Mengoreksi Substansi Keputusan

Kompetensi PTUN terbatas pada pengujian aspek legalitas dari suatu keputusan

administrasi, yang berarti PTUN hanya berwenang untuk menilai apakah suatu keputusan dibuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, PTUN tidak memiliki wewenang untuk mengkaji substansi atau materi keputusan tersebut, seperti penilaian terhadap disiplin atau kinerja ASN yang menjadi dasar pemecatan. Dengan kata lain, meskipun PTUN dapat membatalkan keputusan pemecatan yang dianggap tidak sah secara hukum, ia tidak dapat mengubah atau mengoreksi keputusan yang didasarkan pada penilaian kinerja atau disiplin ASN. Hal ini membatasi ruang lingkup perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh PTUN, karena dalam beberapa kasus, meskipun suatu keputusan secara teknis melanggar prosedur hukum, substansi keputusan tersebut bisa saja tetap valid menurut ketentuan kepegawaian yang ada.

4. Upaya Penyempurnaan Kompetensi Absolut PTUN

Untuk meningkatkan efektivitas kompetensi absolut PTUN dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN, beberapa langkah penyempurnaan perlu dipertimbangkan. Penyempurnaan ini bertujuan untuk mengatasi kendala-kendala yang ada dan memperkuat peran PTUN dalam memberikan keadilan bagi ASN.

a. Penguatan Regulasi

Salah satu langkah pertama yang perlu diambil adalah memperkuat regulasi yang mengatur kompetensi PTUN, dengan menitikberatkan pada harmonisasi antara peraturan perundang-undangan yang mengatur PTUN dan peraturan kepegawaian yang mengatur hak dan kewajiban ASN, seperti Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan Peraturan Pemerintah (PP) tentang disiplin ASN. Harmonisasi ini penting untuk menghindari tumpang tindih kewenangan antara PTUN dan lembaga-lembaga lain yang berperan dalam pengelolaan ASN (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2010), seperti BKN atau BPA. Dengan adanya regulasi yang jelas dan saling mendukung, PTUN dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya, sementara ASN juga mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik dari keputusan-keputusan administratif yang merugikan.

b. Peningkatan Pemahaman Pejabat Tata Usaha Negara

Langkah selanjutnya yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas PTUN adalah dengan meningkatkan pemahaman pejabat tata usaha negara tentang aturan yang

berkaitan dengan AUPB (Asas Umum Pemerintahan yang Baik) dan mekanisme pemecatan ASN. Pelatihan dan sosialisasi yang lebih intensif kepada pejabat tata usaha negara perlu dilakukan agar mereka dapat lebih memahami hak-hak ASN dan prosedur yang benar dalam mengambil keputusan administratif (Mardjono, 2015). Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan kesalahan prosedural dalam pengambilan keputusan, terutama yang berujung pada pemecatan ASN, dapat diminimalkan. Hal ini juga akan membantu mencegah sengketa yang berlarut-larut di PTUN, serta memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil sesuai dengan prinsip keadilan.

c. Percepatan Proses Peradilan di PTUN

Prosedur penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan efisien merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas PTUN. Salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah menyederhanakan proses peradilan, sehingga penyelesaian sengketa dapat lebih cepat tanpa mengorbankan prinsip-prinsip keadilan. Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan memperkenalkan teknologi informasi dalam proses persidangan, seperti penggunaan sistem e-court, yang memungkinkan proses persidangan dapat dilakukan secara online dan lebih efisien. Selain itu, PTUN juga perlu mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk mempercepat proses administrasi dan penyelesaian sengketa, dengan memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam proses peradilan memiliki akses yang cepat dan mudah terhadap informasi yang relevan.

Dengan adanya upaya-upaya tersebut, kompetensi absolut PTUN dalam memberikan perlindungan hukum bagi ASN dapat ditingkatkan, sehingga dapat memberikan keadilan yang lebih cepat, efisien, dan komprehensif. Melalui penyempurnaan regulasi, peningkatan pemahaman pejabat tata usaha negara, dan percepatan proses peradilan, PTUN dapat menjadi lembaga yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak ASN dan menjaga integritas serta keadilan dalam sistem administrasi negara.

KESIMPULAN

Hasil dan pembahasan ini menunjukkan bahwa kompetensi absolut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dalam menangani sengketa pemecatan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keadilan dan memastikan legalitas

keputusan administratif. PTUN memiliki kewenangan untuk menguji keabsahan keputusan pemecatan ASN berdasarkan prosedur dan substansi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta prinsip-prinsip asas umum pemerintahan yang baik (AUPB). Namun, implementasi kewenangan ini menghadapi tantangan, seperti tumpang tindih kewenangan dengan lembaga lain, pelanggaran prosedural dalam proses pemecatan, serta kurangnya pemahaman pejabat tata usaha negara terhadap prinsip AUPB.

Meskipun PTUN telah memberikan perlindungan hukum yang signifikan bagi ASN yang dirugikan, efektivitasnya masih terbatas oleh beberapa faktor, seperti proses peradilan yang memakan waktu lama, kurangnya koordinasi dengan lembaga terkait, dan keterbatasan dalam mengoreksi substansi keputusan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kompetensi absolut PTUN, diperlukan langkah-langkah penyempurnaan, seperti harmonisasi regulasi yang lebih baik, peningkatan pemahaman pejabat tata usaha negara tentang AUPB, dan percepatan proses penyelesaian sengketa di PTUN. Dengan upaya-upaya ini, diharapkan PTUN dapat lebih optimal dalam memberikan perlindungan hukum yang komprehensif dan menciptakan keadilan substantif bagi ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- (BKN), B. K. (2020). *Panduan Penyelesaian Sengketa Kepegawaian (Dokumen Internal BKN)*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- (BKN), B. K. (2022). *Pedoman Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: BKN.
- (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Aswanto, A. (2013). *Prinsip-Prinsip Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dalam Hukum Administrasi Negara*.
- Brown, A. (2020). The Role of Administrative Courts in Employment Disputes. . *International Journal of Legal Studies*, 211-229.
- Dewi, S. M. (2019). Kompetensi Absolut PTUN dalam Sengketa Kepegawaian ASN. *Jurnal Hukum Tata Negara*, 123–140.
- Dewi, S. M. (2020). Peran PTUN dalam Menjamin Kepastian Hukum Bagi ASN. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, 145–160.
- Jones, M. (2021). *Administrative Law in Practice: Global and Local Perspectives*. . New York: Cambridge University Press.
- Mahendra, B. (2019). “Peran PTUN dalam Menguji Keputusan Pemecatan ASN: Analisis Studi Kasus”. . *Jurnal Hukum Administrasi*, 112-130.
- Mardjono, R. (2015). *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*.
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.

- Muchsin. (2003). *Peranan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Perlindungan Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rahardjo, S. (2018). *Hukum Administrasi Negara di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Siregar, A. S. (2019). Kompetensi PTUN dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian . *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*.
- Sundari, S. (2017). *Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Penyelesaian Sengketa Administrasi Negara*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Suryadi, D. (2012). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Susanti, R. (2020). *Hukum Administrasi Negara: Prinsip dan Implementasi*. . Jakarta: Kencana Prenada Media.
- (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara*.
- (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.